Revue Internationale de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (Revue-IRSI)
ISSN: 2960-2823
Vol. 4, No. 6, Novembre 2026

Impact de l'inadéquation entre vie professionnelle et vie personnelle sur la santé mentale des agents dans les entreprises privées. Cas de Vodacom Congo

Henock Mavinga Puabu, Jules Mbuyi Tshikoja, Plamedi Ongala Manu, Thierry Mbazu Fuku

Université Pédagogique Nationale (UPN), RD Congo.

Résumé : Cette étude examine l'impact de l'inadéquation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sur la santé mentale des agents de Vodacom Congo, dans le district de Lukunga à Kinshasa. Elle vise à identifier les contraintes professionnelles et leurs répercussions psychologiques. Une enquête par questionnaire a été menée auprès de 87 agents. Les résultats révèlent des difficultés à concilier les exigences professionnelles avec les responsabilités familiales et les loisirs. Les principaux problèmes rapportés sont la fatigue, l'anxiété et les troubles du sommeil. L'étude relève également une insatisfaction concernant l'équilibre entre les deux sphères de vie et des intentions de quitter l'emploi chez certains agents. Toutefois, les analyses du Khi-deux n'ont révélé aucune association statistiquement significative entre les caractéristiques sociodémographiques étudiées et les perceptions des répondants. Ces résultats soulignent l'importance d'améliorer l'organisation du travail et de renforcer le soutien psychologique au sein de l'entreprise.

***Mots-clés**: Vie professionnelle - vie personnelle - santé mentale, stress professionnel - équilibre travail-vie personnelle.*

Abstract : This study examines the impact of work-life imbalance on the mental health of Vodacom Congo employees in the Lukunga district of Kinshasa. It aims to identify workplace constraints and their psychological effects. A questionnaire survey was conducted among 87 employees. The findings reveal difficulties in balancing professional demands with family responsibilities and leisure activities. The main reported problems include fatigue, anxiety, and sleep disturbances. The study also highlights dissatisfaction with work-life balance and intentions to leave employment among some employees. However, chi-square analyses revealed no statistically significant associations between the sociodemographic characteristics examined and respondents' perceptions. These findings emphasize the importance of improving work organization and strengthening psychological support within the company.

***Keywords**: Professional life - personal life - mental health - occupational stress - work-life balance.*

Digital Object Identifier (DOI): https://doi.org/10.5281/zenodo.**24119901**

1. INTRODUCTION

Dans un contexte socio-économique mondial marqué par la pression croissante sur les performances, l'essor du numérique, la compétitivité accrue et la course à la rentabilité, les entreprises, notamment privées, imposent à leurs travailleurs des rythmes de travail de plus en plus soutenus. Ce phénomène s'est amplifié dans les pays en développement comme la République Démocratique du Congo (RDC), où les conditions de travail sont souvent dictées par les exigences des marchés internationaux, des objectifs ambitieux de rendement et une culture d'entreprise qui valorise l'engagement professionnel au détriment de l'équilibre personnel. Dans ce climat organisationnel, la question de la conciliation entre vie

Ceci est un article en accès libre sous la licence CC BY-NC-ND.

professionnelle et vie personnelle devient un véritable enjeu de santé publique et de performance durable.

Les entreprises privées, comme Vodacom Congo, acteur majeur dans le secteur des télécommunications en RDC, illustrent bien cette dynamique. Reconnue pour son rôle clé dans la transformation numérique et l'accès à la communication, Vodacom Congo est aussi une entreprise exigeante en termes de résultats, de présence continue et de réactivité. Le personnel de cette entreprise est soumis à des horaires prolongés, à des astreintes fréquentes, à une forte pression liée aux objectifs commerciaux et à une obligation permanente d'adaptation technologique. Ces exigences affectent, de manière directe ou indirecte, l'équilibre psychologique, familial et social des employés.

L'inadéquation entre vie professionnelle et vie personnelle se manifeste par une difficulté à gérer simultanément les responsabilités liées au travail (objectifs à atteindre, réunions, pressions managériales) et celles liées à la vie personnelle (famille, santé, loisirs, engagements sociaux). Selon Greenhaus et Beutell (1985), ce conflit naît lorsque les rôles dans ces deux sphères sont incompatibles sur le plan temporel, émotionnel ou comportemental. L'effet est double : d'une part, une baisse de performance au travail en raison du stress, de la fatigue et de la démotivation ; d'autre part, une détérioration de la vie privée avec des tensions conjugales, une réduction du temps consacré à la famille ou aux loisirs, et un épuisement émotionnel.

Sur le plan de la santé mentale, plusieurs études internationales (Eurofound, 2019 ; OCDE, 2021 ; OMS, 2022) ont démontré que le déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur déterminant de maladies psychosociales telles que le stress chronique, l'anxiété, le burnout, voire la dépression. En Afrique, où les filets sociaux et les soutiens institutionnels sont souvent faibles, la situation est plus critique. Les employés, souvent confrontés à une pression économique importante, ont moins de moyens pour se préserver psychologiquement, ce qui aggrave leur vulnérabilité.

En RDC, le manque de données empiriques et la faible sensibilisation à la santé mentale font que les symptômes sont souvent ignorés ou attribués à des causes individuelles. Dans des entreprises comme Vodacom Congo, où l'engagement professionnel est une valeur forte, il est difficile pour les employés d'exprimer leur mal-être sans crainte de représailles ou de stigmatisation. Ainsi, nombreux sont ceux qui souffrent en silence, mettant en péril non seulement leur bien-être personnel, mais aussi l'efficacité globale de l'entreprise.

En s'appuyant sur des observations internes, des témoignages d'agents, et quelques études pionnières comme celle de Mavungu (2020) ou de Mundeke (2018) sur les services publics en RDC, on remarque que les effets du déséquilibre entre travail et vie personnelle sont similaires, voire plus marqués, dans le secteur privé. Chez Vodacom, les collaborateurs rapportent des situations de stress intense, de surcharge mentale, de manque de repos. Pourtant, la majorité d'entre eux n'ont pas accès à un accompagnement psychologique structuré, ni à des politiques internes claires en matière de bien-être et de conciliation.

Au regard de tout ce qui précède, nos préoccupations majeures dans cette étude sont celles de savoir : Dans quelle mesure l'inadéquation entre vie professionnelle et vie personnelle affecte-t-elle la santé mentale des agents dans les entreprises privées telles que Vodacom Congo ? Quels sont les facteurs qui favorisent ce déséquilibre dans les entreprises privées ? Comment les employés perçoivent-ils leur propre santé mentale face à ces exigences professionnelles ? Quelles sont les stratégies d'adaptation (ou de survie) mises en place ?

En abordant cette étude nous nous sommes assigné les objectifs suivants : Evaluer l'impact du déséquilibre vie professionnelle et vie personnelle sur la santé mentale des agents ; Identifier les facteurs organisationnels favorisant ce déséquilibre ; analyser la perception qu'ont les agents de leur santé mentale et leurs attitudes vis-à-vis de la prise en charge, recenser et évaluer les stratégies d'adaptation utilisées par les agents.

2. CADRE METHODOLOGIQUE

Ce section est axé sur la démarche méthodologique suivie en vue de récolter et de traiter les données de notre recherche.

2.1. Population d'étude et échantillon

La population d'étude correspond à l'ensemble homogène d'individus sur lesquels porte une recherche en fonction des objectifs fixés. Dans cette étude, notre population cible est constituée des agents de Vodacom Congo qui travaille dans les shops Vodacom situé dans le district de Lukunga précisément dans les communes de Gombe, Lingwala, Kintambo et Ngaliema.

En ce qui concerne notre étude, nous avons travaillé avec l'échantillon non probabiliste du type occasionnel pour des raisons d'accessibilité et de disponibilité des sujets, l'échantillon est constitué de 87 agents dont 52 hommes et 35 femmes. Caractéristiques de l'échantillon :

Dans notre échantillon, la majorité des agents sont des hommes (59,8%). Les femmes représentent un peu moins de la moitié (40,2%). Cela montre que le personnel est un peu plus masculin, ce qui peut influencer la manière dont les agents vivent la conciliation entre travail et vie personnelle.

La majorité des agents ont entre 36 et 45 ans (39,1%) ou entre 25 et 35 ans (32,2%). Peu ont plus de 55 ans et aucun moins de 25 ans. Ces tranches d'âge correspondent à des périodes où les responsabilités familiales et professionnelles sont souvent très fortes, ce qui peut créer des tensions.

La majorité des agents (73,6%) ont un niveau universitaire, tandis que 24,1% ont sont des diplômés d'Etat. Un niveau d'étude élevé peut entraîner une charge de travail plus importante et des attentes élevées, ce qui influence la gestion du stress.

Concernant l'ancienneté la majorité est entre 6 et 10 ans (36,8%) de l'échantillon, suivi de ceux de 1 à 5 ans (33,3%) d'ancienneté. En outre 24,2% de ces derniers ont plus de 10 ans au sein de l'entreprise, les restent (5,7%) ont moins d'une année dans l'entreprise Cela montre une certaine expérience dans le poste, ce qui peut affecter la manière dont ils gèrent le stress et les conflits entre vie professionnelle et personnelle.

Nous constatons dans ce tableau que plus de la moitié (50,6%) des agents sont mariés. 31% de ces derniers sont des celibataires et 11,5% des divorcés. Le fait d'être marié peut augmenter les responsabilités familiales, ce qui peut accentuer la difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée.

2.2. Instruments de collecte et traitement des données

Pour recueillir les données nécessaires à la vérification de nos hypothèses, nous avons recouru au questionnaire d'enquête comme outil principale de collecte des données

Après avoir élaboré notre questionnaire d'enquête, nous l'avons administré. Le mode d'administration était direct c'est-à-dire, nous avons distribué les questionnaires d'enquêtes

aux agents et les protocoles ont été récupérés le même jour. Celui comprenait 17 questions composées des 05 questions d'identification des sujets et 12 questions de base explorant le fond de la recherche.

Le dépouillement a été réalisé question par question. Pour les questions fermées, les réponses étaient déjà prévues et pour les questions ouvertes, nous avons procédé à l'analyse du contenue, constitué des catégories de réponses. La notation des fréquences pour chaque assertion était la dernière étape de notre dépouillement des résultats ainsi que le calcul des pourcentages.

L'analyse différentielle nous a permis d'appréhender si les variables sociodémographiques de notre étude, pouvaient influencer les réactions de nos enquêtés.

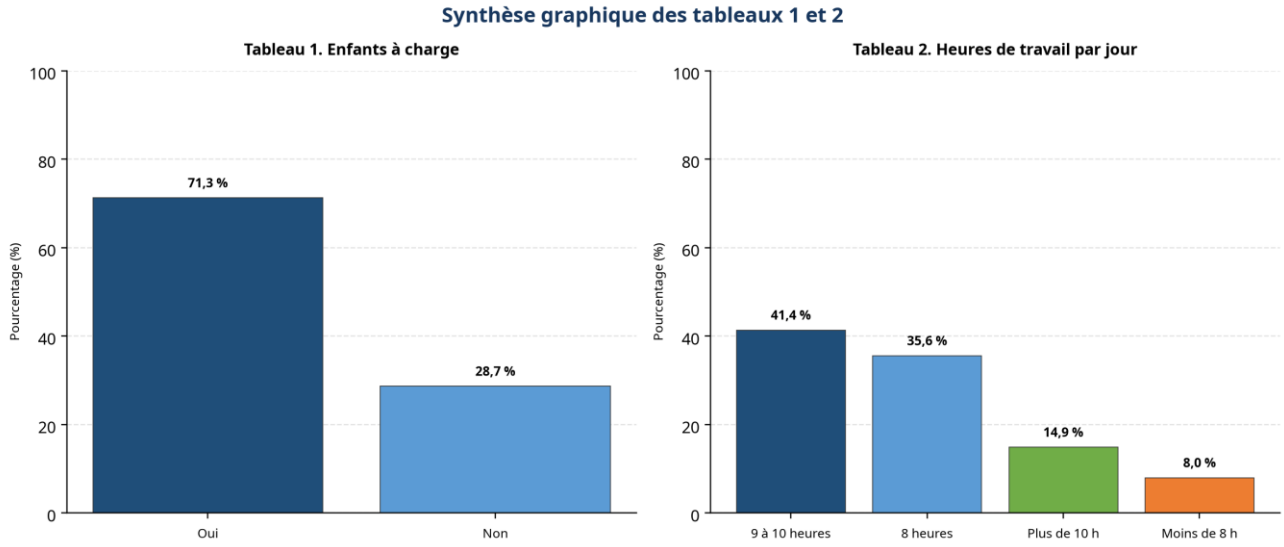
Dans cette analyse nous avons appliqué le test d'hypothèse de Khi-deux :

- H0 : Hypothèse nulle : qui stipule qu'il n y a pas de différence significative entre la variable et la réaction.
- H1 : Hypothèse alternative : qui stipule qu'il existe une différence significative entre la variable et la réaction.

Notons que nous avons appliqué ce test à l'aide d'un logiciel de traitement de données statistiques Anastat.

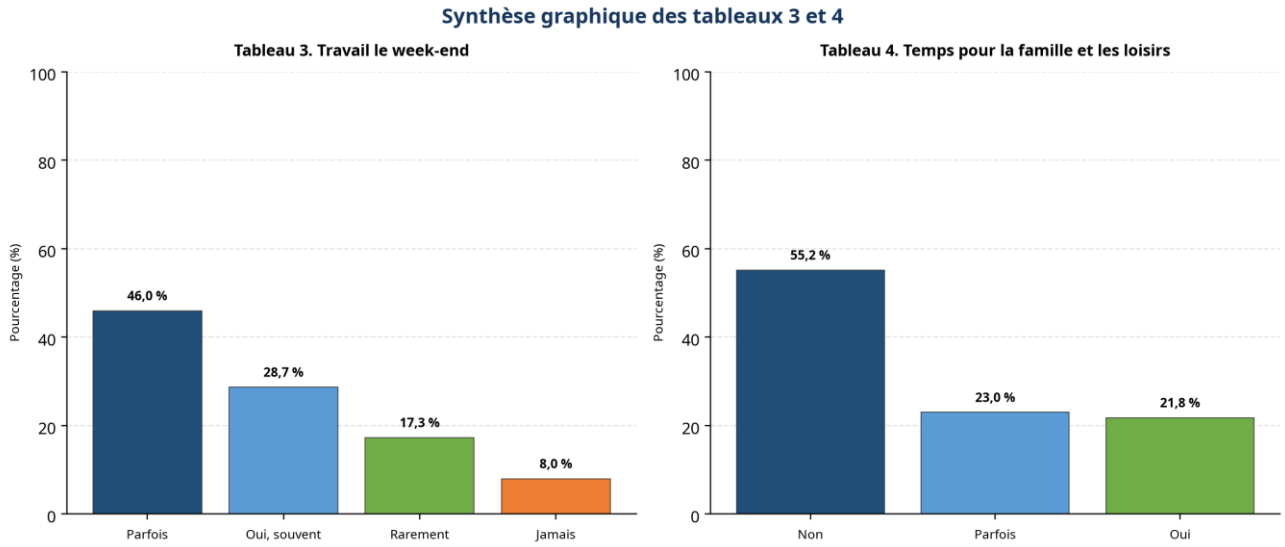
3. RESULTATS

Graphique 1 : Charges familiale et heures de travail



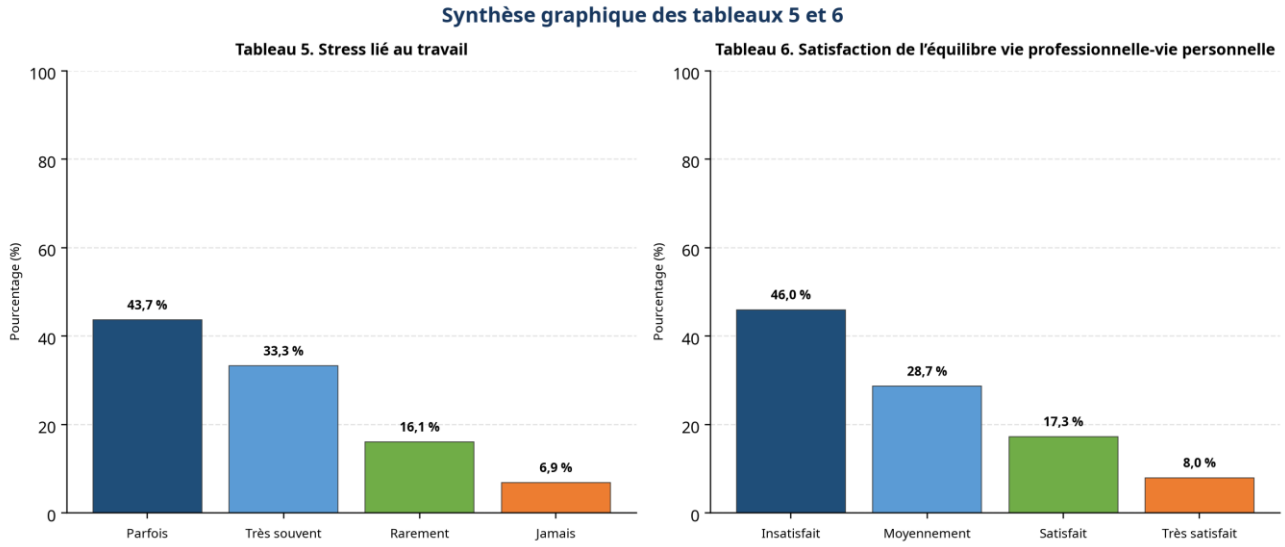
La majorité des agents (71,3 %) ont des enfants à charge. Parallèlement, 56,3 % travaillent au moins huit heures par jour, dont 41,4 % entre neuf et dix heures. La présence de responsabilités familiales combinée à des horaires étendus peut réduire le temps disponible pour la vie personnelle et accroître la pression ressentie.

Graphique 2 : Travail le week-end et temps de loisirs avec la famille



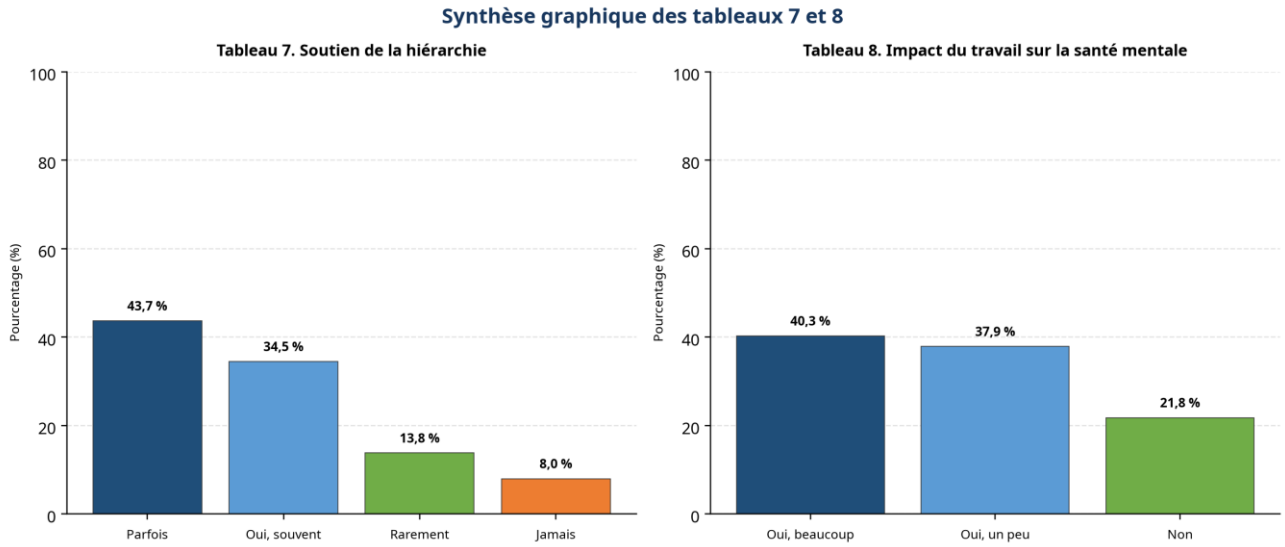
Le travail pendant le week-end concerne 74,7 % des agents au moins occasionnellement (46,0 % parfois et 28,7 % souvent). Cette emprise du travail sur les périodes de repos s'accompagne du fait que 55,2 % déclarent ne pas disposer de suffisamment de temps pour leur famille et leurs loisirs, ce qui traduit un déséquilibre temporel important.

Graphique 3 : Stress et satisfaction de l'équilibre profession-vie personnelle



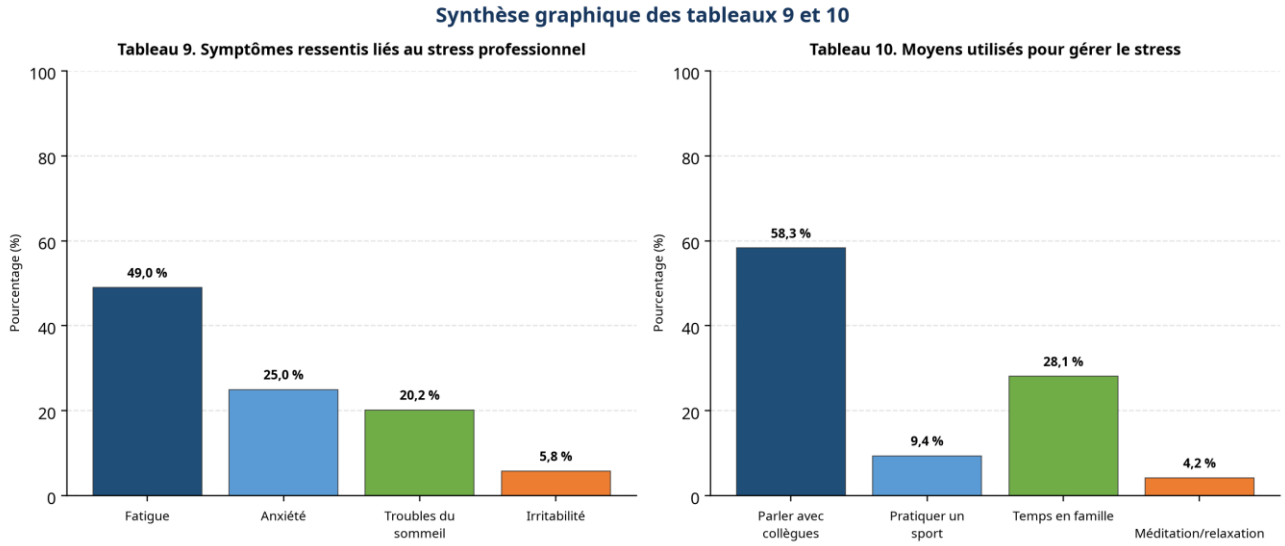
Le stress professionnel est fréquent : 77,0 % des agents le ressentent parfois ou très souvent. Cette situation concorde avec le niveau d'insatisfaction concernant l'équilibre de vie, 46,0 % se déclarant insatisfaits et seulement 25,3 % satisfaits ou très satisfaits. Ces résultats suggèrent une tension persistante entre les exigences professionnelles et la vie personnelle.

Graphique 4 : Soutien hiérarchique et impact du travail sur la santé mentale



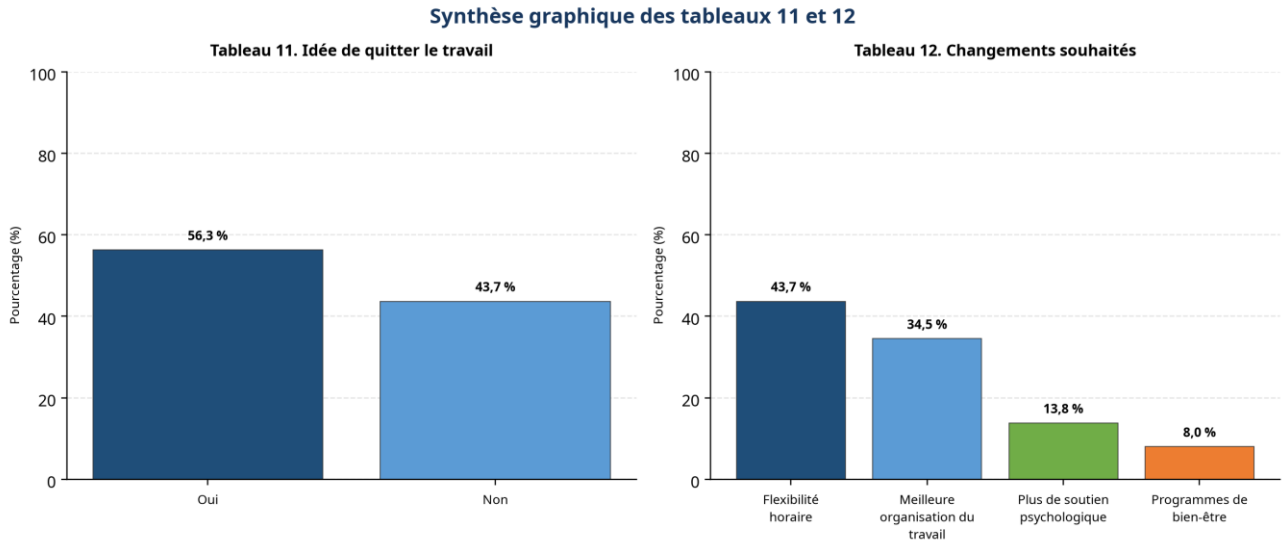
Le soutien hiérarchique est déclaré parfois ou souvent par 78,2 % des répondants, ce qui constitue une ressource potentiellement protectrice. Toutefois, 78,2 % estiment également que le travail affecte leur santé mentale, beaucoup (40,3 %) ou un peu (37,9 %). Le soutien existant pourrait donc gagner à être renforcé et mieux orienté vers la prévention.

Graphique 5 : Symptômes de stress professionnel et moyens de gestions



La fatigue est le symptôme le plus fréquemment rapporté (49,0 %), devant l'anxiété (25,0 %) et les troubles du sommeil (20,2 %). Pour gérer le stress, les agents privilégient le dialogue avec leurs collègues (58,3 %) et le temps en famille (28,1 %). Ces résultats soulignent l'importance des ressources sociales, tout en indiquant l'intérêt d'un accompagnement préventif structuré.

Graphique 6 : Idée d'abandon et changements souhaités



Plus de la moitié des agents (56,3 %) ont déjà envisagé de quitter leur travail en raison du déséquilibre observé. Les changements les plus demandés sont la flexibilité horaire (43,7 %) et une meilleure organisation du travail (34,5 %). Ces attentes mettent en évidence la nécessité d'actions organisationnelles concrètes pour améliorer la rétention et le bien-être.

4. RESULTAT DU TEST DU KHI-DEUX

– Relation entre le sexe et la satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

L'analyse de la relation entre le sexe des agents et leur satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle donne une valeur du Khi-deux calculé de 2,61, pour 3 degrés de liberté, contre une valeur critique de 7,815 au seuil de signification de 5 %. La valeur calculée étant inférieure à la valeur critique, l'hypothèse nulle est retenue. Ce résultat indique l'absence d'une association statistiquement significative entre le sexe des agents et leur niveau de satisfaction concernant l'équilibre entre les sphères professionnelle et personnelle.

– Relation entre le sexe et la perception de l'impact du travail sur la santé mentale

L'analyse de la relation entre le sexe des agents et leur perception de l'impact du travail sur la santé mentale révèle une valeur du Khi-deux calculé de 0,11, pour 2 degrés de liberté, tandis que la valeur critique au seuil de 5 % est de 5,991. La statistique calculée étant inférieure à la valeur critique, l'hypothèse nulle est retenue. Il n'existe donc pas d'association statistiquement significative entre le sexe des agents et leur perception des répercussions du travail sur leur santé mentale. Les résultats ne permettent ainsi pas d'établir une différence significative entre les hommes et les femmes sur cet aspect.

– Relation entre l'âge et la satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les résultats de l'analyse croisée entre la tranche d'âge et la satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle indiquent une valeur du Khi-deux calculé de 5,34, pour 12 degrés de liberté, contre une valeur critique de 21,026 au seuil de signification de 5 %. La valeur calculée étant inférieure à la valeur critique, l'hypothèse nulle

est retenue. Il ressort de cette analyse qu'aucune association statistiquement significative n'est établie entre la tranche d'âge des agents et leur satisfaction concernant l'équilibre entre les deux sphères de vie. Les différences observées entre les catégories d'âge ne sont donc pas statistiquement significatives au seuil retenu.

- Relation entre la tranche d'âge et la perception de l'impact du travail sur la santé mentale

L'analyse de la relation entre la tranche d'âge et la perception de l'impact du travail sur la santé mentale présente une valeur du Khi-deux calculé de 1,49, pour 8 degrés de liberté, alors que la valeur critique au seuil de 5 % est de 15,507. La statistique calculée étant inférieure à la valeur critique, l'hypothèse nulle est retenue. Ces résultats ne mettent en évidence aucune association statistiquement significative entre l'âge des agents et leur perception des effets du travail sur leur santé mentale. Par conséquent, les données recueillies ne permettent pas d'affirmer que cette perception varie significativement selon les tranches d'âge considérées.

- Relation entre l'ancienneté professionnelle et la satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

L'analyse de la relation entre l'ancienneté professionnelle des agents et leur satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle donne une valeur du Khi-deux calculé de 2,69, pour 9 degrés de liberté, contre une valeur critique de 16,919 au seuil de signification de 5 %. La valeur calculée étant inférieure à la valeur critique, l'hypothèse nulle est retenue. Ce résultat indique l'absence d'une association statistiquement significative entre l'ancienneté professionnelle et la satisfaction des agents concernant l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Les données ne permettent donc pas d'établir que le nombre d'années de service est associé à des différences significatives de satisfaction.

- Relation entre l'ancienneté professionnelle et la perception de l'impact du travail sur la santé mentale

Les résultats de l'analyse croisée entre l'ancienneté professionnelle et la perception de l'impact du travail sur la santé mentale révèlent une valeur du Khi-deux calculé de 0,99, pour 6 degrés de liberté, contre une valeur critique de 12,592 au seuil de 5 %. La statistique calculée étant inférieure à la valeur critique, l'hypothèse nulle est retenue. Il n'existe donc pas d'association statistiquement significative entre l'ancienneté des agents et leur perception des répercussions du travail sur leur santé mentale. Les différences éventuellement observées entre les catégories d'ancienneté ne sont pas suffisamment importantes pour être considérées comme statistiquement significatives au seuil retenu.

- Relation entre l'état matrimonial et la satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

L'analyse de la relation entre l'état matrimonial des agents et leur satisfaction concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle donne une valeur du Khi-deux calculé de 3,92, pour 6 degrés de liberté, tandis que la valeur critique au seuil de signification de 5 % est de 12,592. La valeur calculée étant inférieure à la valeur critique, l'hypothèse nulle est retenue. Ce résultat indique l'absence d'une association statistiquement significative entre l'état matrimonial et la satisfaction concernant l'équilibre entre les sphères

professionnelle et personnelle. Ainsi, les données de l'étude ne permettent pas d'établir une différence significative de satisfaction selon le statut matrimonial des agents interrogés.

- Relation entre l'état matrimonial et la perception de l'impact du travail sur la santé mentale

L'analyse de la relation entre l'état matrimonial des agents et leur perception de l'impact du travail sur la santé mentale présente une valeur du Khi-deux calculé de 0,84, pour 4 degrés de liberté, contre une valeur critique de 9,488 au seuil de signification de 5 %. La valeur calculée étant inférieure à la valeur critique, l'hypothèse nulle est retenue. Il ressort de ces résultats qu'aucune association statistiquement significative n'est établie entre l'état matrimonial et la perception des effets du travail sur la santé mentale. Les données disponibles ne permettent donc pas de conclure que cette perception varie significativement en fonction du statut matrimonial des agents.

5. DISCUSSION

Cette recherche avait pour objectif d'examiner l'impact de l'inadéquation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sur la santé mentale des agents des entreprises privées, en prenant pour terrain d'étude la société Vodacom Congo, dans la ville de Kinshasa. Les résultats obtenus permettent de mieux comprendre les difficultés rencontrées par les agents dans la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et personnelles, ainsi que les répercussions possibles de cette situation sur leur bien-être psychologique. L'échantillon était constitué de 87 agents, dont 59,8 % d'hommes et 40,2 % de femmes. La majorité des répondants avaient des enfants à charge (71,3 %), tandis que 50,6 % étaient mariés. Ces caractéristiques sociodémographiques montrent que plusieurs agents doivent concilier les exigences du travail avec des responsabilités familiales. Cette double exigence peut rendre la gestion du temps plus complexe, particulièrement lorsque les obligations professionnelles empiètent sur les activités personnelles et les périodes de repos.

Les résultats indiquent que 78,2 % des agents interrogés estiment que leur travail affecte leur santé mentale, soit beaucoup (40,3 %), soit un peu (37,9 %). Par ailleurs, 46 % se déclarent insatisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Les symptômes les plus fréquemment rapportés sont la fatigue (49 %), l'anxiété (25 %) et les troubles du sommeil (20,2 %). Ces observations mettent en évidence des difficultés susceptibles d'altérer le bien-être psychologique des agents. Elles rejoignent les travaux de Greenhaus et Beutell (1985), selon lesquels le conflit entre les rôles professionnels et familiaux apparaît lorsque les exigences de ces deux domaines deviennent difficilement compatibles sur les plans temporel, émotionnel ou comportemental. Dans cette perspective, les résultats obtenus à Vodacom Congo suggèrent que les contraintes professionnelles peuvent limiter la disponibilité personnelle des agents et contribuer à une accumulation de fatigue et de tensions psychologiques.

Ces résultats présentent également des similitudes avec ceux rapportés par Eurofound (2019), qui souligne l'existence d'interférences entre le travail et la vie personnelle chez une proportion importante de travailleurs européens. En Afrique, Tapsoba (2017) et Diagne et Sène (2019) ont relevé des difficultés comparables dans le secteur public, ce qui laisse penser que les problèmes de conciliation entre les deux sphères ne concernent pas exclusivement les entreprises privées. En République démocratique du Congo, Mundeke (2018) met en évidence des manifestations d'épuisement professionnel associées à la surcharge de travail et au manque de reconnaissance, tandis que Mavungu (2020) souligne les effets du déséquilibre entre les horaires professionnels et la vie familiale sur le stress et le sommeil des travailleurs.

Les résultats de la présente étude s'inscrivent dans cette orientation, dans la mesure où les agents interrogés signalent des symptômes pouvant être associés aux exigences professionnelles. Toutefois, les données recueillies ne permettent pas, à elles seules, d'établir une relation causale directe entre ces contraintes et les symptômes déclarés.

L'examen des horaires de travail révèle que 41,4 % des agents travaillent entre neuf et dix heures par jour, tandis que 14,9 % déclarent travailler plus de dix heures. En outre, 46 % travaillent parfois le week-end et 28,7 % le font souvent. Au total, 74,7 % des répondants travaillent donc le week-end au moins occasionnellement. Par ailleurs, 55,2 % affirment ne pas disposer de suffisamment de temps pour leur famille ou leurs loisirs. Ces résultats montrent que les contraintes temporelles occupent une place importante dans l'expérience professionnelle des agents interrogés. Ils rejoignent les conclusions de Greenhaus et Allen (2011), qui considèrent la gestion du temps comme une dimension essentielle de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Le modèle de Greenhaus et Beutell (1985) permet également d'interpréter ces observations à travers le conflit fondé sur le temps, qui apparaît lorsque les exigences d'un rôle réduisent la possibilité de satisfaire les obligations relevant d'un autre domaine.

Les travaux de Hammer et al. (2005) soulignent, pour leur part, l'intérêt des dispositifs de soutien organisationnel favorables à la conciliation entre le travail et la famille. Dans la présente étude, les changements les plus fréquemment souhaités par les agents concernent la flexibilité des horaires (43,7 %) et une meilleure organisation du travail (34,5 %). Ces attentes traduisent la nécessité perçue d'aménager les conditions professionnelles afin de permettre une meilleure répartition du temps et des responsabilités. Mubalama (2019) relève également que, dans les entreprises privées en RDC, le travail en dehors des horaires officiels peut être considéré comme une exigence implicite. Cette observation rejoint la fréquence du travail pendant les week-ends rapportée par les participants. De son côté, la théorie des frontières entre le travail et la famille de Clark (2000) permet de comprendre comment la porosité des limites temporelles entre les deux sphères peut favoriser les interférences et compliquer la récupération psychologique.

Sur le plan organisationnel, 43,7 % des agents déclarent bénéficier parfois du soutien de leur hiérarchie, tandis que 34,5 % affirment en bénéficier souvent. Ces données indiquent que le soutien hiérarchique est présent dans l'expérience d'une partie importante des répondants, sans pour autant renseigner sur sa suffisance ou sur son efficacité réelle dans la prévention du stress. Par ailleurs, seuls 13,8 % des agents souhaitent explicitement bénéficier d'un soutien psychologique supplémentaire. Cette proportion contraste avec la fréquence des symptômes déclarés et avec la perception négative de l'impact du travail sur la santé mentale. Plusieurs facteurs peuvent éventuellement contribuer à cet écart, notamment la préférence pour les ressources informelles, la perception des services psychologiques ou la crainte d'exprimer ses difficultés dans l'environnement professionnel. L'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2022) souligne que la stigmatisation liée aux problèmes de santé mentale peut constituer un obstacle au recours aux services spécialisés. Cette interprétation doit néanmoins être considérée avec prudence, car les données de la présente enquête ne permettent pas de déterminer précisément les raisons du faible recours déclaré au soutien psychologique.

Les stratégies d'adaptation rapportées par les agents sont principalement fondées sur les ressources personnelles et sociales. Ainsi, 58,3 % privilégient les échanges avec leurs collègues, 28,1 % le temps passé en famille et 9,4 % la pratique sportive. La méditation et la relaxation ne sont mentionnées que par 4,2 % des réponses. Ces résultats soulignent la place des relations sociales dans la gestion des tensions professionnelles. Cohen et Wills (1985)

montrent que le soutien social peut atténuer les effets du stress en apportant des ressources émotionnelles et relationnelles. Toutefois, ces stratégies ne remplacent pas nécessairement une prise en charge spécialisée lorsque les difficultés deviennent persistantes. La théorie transactionnelle du stress de Lazarus et Folkman (1984) permet également de comprendre ces comportements à partir de l'évaluation que les individus font des contraintes rencontrées et des ressources dont ils disposent pour y faire face. Les agents peuvent ainsi privilégier les solutions qu'ils jugent accessibles dans leur environnement immédiat.

Un autre résultat important concerne l'intention de quitter l'emploi : 56,3 % des agents déclarent avoir déjà envisagé de quitter leur poste en raison du déséquilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Cette proportion révèle l'importance de la problématique étudiée et soulève des interrogations sur ses conséquences possibles pour la stabilité du personnel. La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) permet d'interpréter cette tendance en considérant que les individus cherchent à protéger leurs ressources, notamment leur temps, leur énergie et leur santé, lorsqu'ils perçoivent une accumulation de pertes. Dans cette perspective, le départ envisagé peut constituer une manière de se soustraire à une situation jugée difficile à supporter. Allen et al. (2000), ainsi que Grzywacz et Bass (2003), soulignent également l'importance des interactions entre le travail, la famille et la santé mentale. Maslach et Leiter (2008) montrent, quant à eux, que la persistance de conditions organisationnelles défavorables peut contribuer à l'épuisement professionnel. Ces apports invitent à considérer la conciliation entre les deux sphères comme un enjeu qui dépasse les capacités individuelles d'adaptation et concerne également l'organisation du travail.

6. CONCLUSION

La présente étude a porté sur l'impact de l'inadéquation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sur la santé mentale des agents des entreprises privées, en prenant le cas de Vodacom Congo, dans le district de Lukunga à Kinshasa. Elle avait pour objectif d'évaluer les difficultés rencontrées par les agents dans la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et personnelles, ainsi que leurs répercussions sur leur bien-être psychologique.

L'enquête, menée auprès de 87 agents au moyen d'un questionnaire, a permis de mettre en évidence plusieurs difficultés liées à l'organisation du travail. Les résultats montrent que les longues heures de travail, les prestations durant les week-ends et le manque de temps consacré à la famille et aux loisirs constituent des contraintes importantes pour les répondants. Ces exigences professionnelles semblent limiter les possibilités de repos et de récupération nécessaires au maintien du bien-être psychologique.

Sur le plan de la santé mentale, les résultats révèlent que les agents rapportent principalement la fatigue, l'anxiété et les troubles du sommeil. Une proportion importante des répondants estime également que le travail affecte leur santé mentale, tandis que certains expriment leur insatisfaction concernant l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Par ailleurs, le fait que plusieurs agents aient envisagé de quitter leur emploi souligne l'importance de cette problématique pour la gestion des ressources humaines.

Les analyses statistiques réalisées au moyen du test du Khi-deux n'ont pas révélé d'associations statistiquement significatives entre les caractéristiques sociodémographiques étudiées et les perceptions relatives à l'équilibre entre les deux sphères de vie ou à l'impact du travail sur la santé mentale. Ces résultats doivent toutefois être interprétés en tenant compte des limites liées à la taille et au mode de sélection de l'échantillon.

Elle met en évidence l'importance de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans la préservation du bien-être psychologique des agents. Elle souligne ainsi la nécessité d'améliorer l'organisation du travail et de renforcer les mesures de prévention et d'accompagnement psychologique au sein de Vodacom Congo.

Au regard de ces observations, l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle nécessite des mesures organisationnelles concrètes. La préservation de la santé mentale des agents représente un enjeu important, tant pour leur bien-être individuel que pour la stabilité et le fonctionnement de l'entreprise.

REFERENCES

[1] Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology, 5(2), 278–308.

[2] Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. Journal of Occupational Psychology, 49(1), 11–28.

[3] Eurofound. (2017). Sixth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[4] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of Occupational Health Psychology (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.

[5] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10(1), 76–88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

[6] Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. Journal of Marriage and Family, 65(1), 248–262.

[7] Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. Journal of Applied Psychology, 90(4), 799–810.

[8] Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.

[9] Mavungu, J. P. (2020). Les effets du déséquilibre vie professionnelle-vie personnelle sur la santé mentale des agents de la Direction Générale des Recettes de Kinshasa (DGRK). Mémoire de Master, Université de Kinshasa.

[10] Mubalama, J. (2019). Les conditions de travail et le stress professionnel en RDC : Cas des entreprises de télécommunication. Revue Congolaise du Travail, 4(1), 55–72.

[11] Mukoko, F. (2021). Politiques de gestion des ressources humaines et bien-être des agents publics en RDC. Journal de Management Public Africain, 8(1), 27–42.

[12] Mundeke, P. L. (2018). Étude sur le burnout des agents publics à Kinshasa : causes et conséquences. Revue Congolaise de Psychologie, 12(3), 134–156.

[13] Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). (2021). Conditions de travail et bien-être dans la fonction publique. Paris: OCDE Publishing.

[14] Organisation Internationale du Travail (OIT). (2022). Les risques psychosociaux dans la fonction publique des pays en développement. Genève: OIT.

[15] Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27–41.

[16] Tapsoba, A. (2017). La gestion du stress au travail dans la fonction publique burkinabè. Revue Burkinabè de Psychologie et Management, 4(1), 15–35.