

Salaire de base et entrain professionnel des salariés des entreprises minières de Likasi

Par *Professeur* Tshilunga Kanyinda Patrick Ph.D

Date of submission 12 December 2024; Date of Acceptance 22 January 2024;

Date of publication 1 February 2025

ABSTRACT

Le salaire de base est le montant le plus important et même le plus imposant de la rémunération. Il est à la base de production d'un certain nombre de comportements dont l'entrain professionnel. A partir de l'enquête psychosociale, l'auteur découvre que la rémunération, à travers le salaire de base, suscite le manque d'entrain au travail. Il laisse entendre, par ailleurs, que cette base soit calculée en fonction de l'individualisation de la rémunération, à travers le salaire de base, par l'analyse de l'emploi.

Mots-clés: Salaire de base, Entrain au travail.

Introduction generale

Il est généralement admis de dire que la nature ne peut pas donner à l'homme tout ce dont il a besoin. Elle offre, certes, des ressources nécessaires à transformer par un travail. Voilà pourquoi l'homme ne peut pas subsister sans travailler ni dépendre du travail des autres pour satisfaire ses besoins. Le travail donne un sens à sa vie et devient un ressort central qui forge son identité sociale, créant ainsi des conditions de vie favorables. Le travail est utile étant donné qu'il permet au salarié de réaliser ses projets.

Travailler suppose avoir les résultats. D'où, on peut tout de même reconnaître les contributions à la base de ces résultats sous forme de rémunération, d'autant plus que la dignité d'un travail, en grande partie, en dépend. En d'autres termes, il est juste et normal que celui qui travaille reçoive, en

contrepartie, de quoi maintenir et même enrichir son existence. La valeur du travail passe ainsi par la définition des stratégies pour que, à l'entendement de E. J.-P. Mwenze Wa Kyungu (2016, p.226), *les pauvres jugulent le manque d'argent à partir des projets, des travaux publics ou la prise en charge étatique.*

L'un des aspects de la politique du personnel qui s'exerce dans bien d'autres domaines pour établir de bonnes relations de travail, la rémunération, disent L. Cadin et al. (2007, p.235), *se situe au cœur de la relation qui lie un employeur et ses salariés.* Ces derniers la perçoivent en contrepartie de l'exécution d'un travail. J.-M. Le Gall (1992, p.83) ajoute que la *rémunération d'un salarié est à la fois la conséquence et l'élément majeur du contrat individuel qui le lie à l'entreprise, la contrepartie du*

travail fourni et une partie importante des coûts de production.

La rémunération accordée au salarié et, en même temps, lui garantit les moyens nécessaires d'existence. Elle est un revenu dont dépend le niveau de vie et qui facilite son insertion sociale. Si elle est équilibrée, elle lui donne la possibilité de travailler dans un environnement professionnel harmonieux et contribue à son épanouissement en améliorant ses conditions de vie.

Une rémunération qui se veut équitable relève les informations utiles à chaque critère d'emploi et recherche le niveau du degré convenable à l'intérieur de chaque critère. Un croisement des critères et des degrés est fait pour avoir la pondération par emploi évalué et ainsi comparer avec d'autres du même service pour, comme le dit C. Tshilonda Kasola (2019), *établir la structure de la rémunération et affecter les taux des salaires à ces différents postes. C'est cette rémunération qui permet aux salariés, selon R. Thériault (1983, p.5), de fournir certains types des comportements et à manifester certaines attitudes en retour d'un salaire et d'autres considérations particulières.*

Une rémunération équitable permet aussi l'atteinte des objectifs qui passe par l'accélération de la production. Elle incite aussi à la motivation. En un mot et selon G. Lelarge (2006, p.167), *la*

rémunération reste un élément essentiel de la motivation. Elle devient un moyen d'attirer, de conserver et de motiver des candidats compétents pour faire face à la compétition entre organisations. Elle permet ainsi à l'organisation, insiste-t-il, de répondre aux missions de base de la fonction ressources humaines et d'atteindre ses objectifs.

L'un des aspects importants de la rémunération est le salaire de base qui ne tiendrait pas compte, selon le constat fait sur le terrain, de l'idée de l'analyse et de l'évaluation de l'emploi. Le salaire de base ne comble pas les besoins du salarié. Il met, au contraire, en péril son équilibre social et ne répond pas à l'idée de l'équité qui stipule, selon E. Brangier et al. (2004, p.402) que *l'individu cherche un équilibre entre ce qu'il apporte et ce qu'il reçoit.*

Il n'est pas exclu que la situation déconcertante et inéquitable soit à la base des réactions comme celles trouvées dans des témoignages ci-dessous : Un salarié commis à l'électrolyse dit, nous citons : *Il suffit de nous regarder attentivement quand nous entrons pour le début du travail à l'usine pour remarquer la tristesse due au montant (de salaire de base) que nous recevons.* Un autre de lixiviation affirme, nous citons : *Quand je me sens contrôlé par mon chef, je travaille. S'il n'est pas là, je m'assois pour me reposer... Dire au chef qu'on est malade alors qu'on ne l'est pas en réalité est très fréquent. Je*

le fais souvent pour avoir le temps de travailler dans l'atelier de soudure ou de menuiserie afin de compléter le montant dont j'ai besoin pour la maison.

La littérature disponible (S. Lambert, 2011 ; C. Levy-Leboyer, 2005 ; A. Dardour, 2009 ; R. Colle et V. Moisson, n.d ; E. J.-P. Mwenze Wa Kyungu, 2016 ; C. Mama, 2006 ; P. Desrumaux et al., 2012 ; F. Cless, n.d ; J. Mouette, n.d ; S. Mhiri, 2013) affirme que les comportements contreproductifs comme le dégoût, le névrotisme, le ralentissement de la production, l'intention de quitter sont dus à la personnalité et autres facteurs chez les sujets insérés dans la situation de travail.

Notre analyse examine les effets de salaire de base sur l'entrain professionnel des salariés. L'observation faite sur quelques salariés est que la créativité et l'innovation sont négligées et que le salaire de base non équitable les mécontente. A ces propos, Luwenyema (1989, p.15) constate que *la plupart des revendications et la quasi-totalité des conflits collectifs, dans le milieu de travail, portent*

sur l'amélioration des conditions de travail et surtout sur la majoration des salaires.

Ainsi, pour cette recherche scientifique, nous avons formulé la question de la manière suivante : Est-ce que l'entrain au travail est suscité par le salaire de base des agents ?

Dans les entreprises où nous avons effectué cette recherche, le manoeuvre perçoit un peu plus d'argent, en termes de salaire de base. Cette situation trouve sa justification dans l'article 37 du code du travail congolais qui établit qu'*un travailleur ne peut pas avoir des avantages inférieurs à ceux prescrits légalement.*

Nous posons donc que les salariés seraient caractérisés par l'entrain professionnel suscité par la rémunération à travers le salaire de base. Cette réponse anticipée avec les variables analysées découlent de la théorie de l'équité.

Pour la vérifier, nous avons fait recours l'enquête psychosociale, à l'entretien, à la technique documentaire ainsi qu'au khi-carré que nous développons dans le paragraphe relatif à la méthodologie.

Methodologie

Les aspects méthodologiques de cet article tournent autour de l'enquête psychosociale, de l'entretien, de la technique documentaire ainsi que de khi-carré.

Méthode d'enquête psychosociale

Méthode à laquelle le chercheur fait souvent recours en cas de recherche scientifique menée sur le terrain, l'enquête nous a permis d'obtenir les informations sur l'entrain professionnel, ici provoqué de manière déterminante par le salaire de base perçu par les salariés d'entreprises.

Entretien

L'entretien de recherche que nous avons utilisé est exploratoire, individuel, composite et a porté exclusivement sur l'information verbale. Il est, en effet, exploratoire parce qu'il a contribué, en effet, à découvrir les aspects à prendre en considération dans ce domaine de recherche et même dans les lectures à approfondir. Il a consisté à connaître la population concernée, à affiner les hypothèses de départ, à construire les instruments de vérification et à les tester auprès de la population concernée.

Il est individuel parce que la personne avec laquelle cet entretien s'est organisé est seule et a pu, par conséquent, s'exprimer en toute liberté sans crainte d'être contredite et avec le sentiment de dire la

vérité et d'être prise au sérieux parce que sollicitée pour donner son avis. Il a mis face à face l'enquêteur que nous étions et l'enquêté pour recueillir les informations verbales sur les éléments susmentionnés dans le paragraphe précédent.

Il est composite parce que, d'une part, directif en posant des questions précises pour avoir des informations pertinentes relatives aux problèmes à analyser à savoir l'entrain professionnel suscité par le salaire de base ; d'autre part, semi-directif, avec un guide d'entretien presque pré-structuré en fonction des rubriques précitées et parfois non-directif où tout en gardant une attitude d'écoute attentive, nous avons laissé le salarié exprimer librement ses points de vue sur la situation, ses opinions... sans interférer.

Technique documentaire

Pendant l'élaboration de cette production scientifique, nous avons trouvé des informations utiles relatives aux textes légaux liés à la rémunération, en général, et au salaire de base, en particulier. Ces informations nous ont été d'un grand secours, étant donné que nous analysons l'entrain au travail suscité par les pratiques de rémunération à travers le salaire de base. Il fallait donc commencer par découvrir ce qu'il y a au regard de droit du travail

congolais et international pour terminer par ce qui se fait pratiquement dans les entreprises minières.

Analyse de contenu

L'analyse de contenu porte sur les éléments relatifs au fait

- 1°) de garder un rythme régulier de travail et de rester persévérant ;
- 2°) de venir à temps au travail. Il s'agit de la ponctualité professionnelle ;
- 3°) de venir chaque jour (ouvrable) au travail. On parle de la régularité professionnelle ;
- 4°) d'utiliser efficacement son temps de travail et d'employer avec efficience ses heures de service au profit de l'entreprise ;
- 5°) de dépasser volontairement les heures de travail et ne rien demander en contrepartie pour cet excédent d'heures. Cela veut dire que le salarié se porte volontaire pour effectuer des tâches supplémentaires sans rien attendre en retour ;
- 6°) de privilégier les intérêts de l'entreprise. Le salarié ne peut pas se couper de l'entreprise. Il fait passer son entreprise au premier plan et avant toutes choses. Il se surinvestit au compte de son travail et de son entreprise. Il prend des initiatives bénéfiques à l'entreprise ;
- 7°) d'allier l'efficacité et la rapidité au travail. C'est le fait de rester attentif et concentré à ses tâches

professionnelles et avoir confiance en soi-même ;

- 8°) de continuer à travailler au compte de l'entreprise même en dehors de celle-ci. Il s'agit de faire plus que ce qu'on fait au travail et n'avoir pas l'intention de quitter l'entreprise. Le salarié mène des activités qui excèdent les exigences formelles et exécute des tâches supplémentaires ;
- 9°) d'accepter et de minimiser les humiliations dont le salarié est victime. Il s'agit d'adopter des attitudes favorables et tolérer sans se plaindre des inévitables inconvénients de travail ;
- 10°) d'amener son équipement pour se protéger et continuer à bien travailler. Cela consiste en des initiatives personnelles à prendre en compte pour que le salarié fasse ce qu'il doit normalement faire. En d'autres termes, le salarié se donne personnellement de discipline sans que l'on puisse la lui imposer.

Calcul de khi-carré

Faire le calcul statistique en recourant au Khi-carré consiste, dans une certaine mesure, à comparer l'effectif observé à l'effectif théorique ou attendu lui correspondant. On appelle, en effet, l'effectif observé d'une classe ou d'une catégorie, le nombre des cas observés dans l'échantillon et qui appartient effectivement à cette classe. Et l'effectif théorique

est celui qui serait observé s'il était entièrement déterminé par une certaine hypothèse. C'est donc l'effectif qui aurait une classe ou une catégorie si dans le même échantillon l'hypothèse nulle n'était absolument à vérifier. Le khi-carré a été appliqué sur les données métriques recueillies à partir de l'échantillonnage stratifié disproportionnel.

RESULTATS DE RECHERCHE

Les résultats de recherche concernent la présentation et l'analyse des données ainsi que le danger encouru lorsqu'il n'y a pas d'entrain au travail.

Présentation et analyse de l'entrain des salariés

Nous présentons les données brutes liées à l'entrain professionnel suscité par le salaire de base, dans le tableau n°1 ci-dessous:

Tableau n°1 : Entrain des salariés par rapport au salaire de base

N°	Entrain professionnel	Oui	Non	Total
Le salaire de base que l'entreprise me donne me permet de (d') :				
1	garder un rythme régulier de travail	49	348	397
2	venir à temps	41	356	397
3	venir chaque jour	58	339	397
4	utiliser mon temps de travail au profit de celle-ci	68	329	397
5	dépasser volontairement les heures de travail sans s'attendre à une contrepartie de cet excédent	98	299	397
6	privilégier les intérêts de celle-ci	53	344	397
7	allier efficacité et rapidité au travail	47	350	397
8	travailler à son compte même en dehors de celle-ci	77	320	397
9	accepter et minimiser les humiliations dont on est victime	113	284	397
10	amener mon équipement personnel pour me protéger afin de bien travailler	85	312	397
Total		689	3281	3970

Les données consignées dans le tableau n°1 ci-dessus sont des fréquences issues des réactions aux

items que nous avons repris sur l'entrain professionnel. Pour nous prononcer de manière

conséquente, nous avons trouvé le Khi-carré combiné repris dans le tableau n°2 ci-dessous :

Tableau n°2 : Calcul du Khi-carré combiné sur l'entrain au travail suscité par le salaire de base

R \ I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oui	49	41	58	68	98	53	47	77	113	85
Non	348	356	339	329	299	344	350	320	284	312
χ^2 cal.	225,19	249,936	198,894	171,588	101,764	213,302	231,256	148,738	73,654	129,794
χ^2 0.01 (6,64)	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>

Légende :

R : réponse

I : items

χ^2 cal. Khi-deux calculé

χ^2 0.01= 6,64 valeur critique de table au seuil 0,01 avec un degré de liberté égal à l'unité

> supérieur

Nous rejetons l'hypothèse nulle dans toutes les dix situations. En d'autres termes, le salaire de base que les salariés perçoivent suscite le manque d'entrain au travail. Nous avons trouvé que les salariés, d'abord, ne veulent pas continuer à travailler au compte de l'entreprise en dehors de celle-ci. Ils ne veulent pas, non plus, amener leur propre équipement pour se protéger en travaillant. Ils ne gardent pas, ensuite, un rythme régulier de travail et ne restent pas persévérants. Ils ne veulent venir ni à temps ni chaque jour ouvrable au travail. Ils n'utilisent pas leur temps pourtant précieux de travail au profit de l'entreprise et ne peuvent pas, non plus, privilégier les intérêts de l'entreprise.

Enfin, ils n'allient pas efficacité et rapidité dans leur travail mais se plaignent plutôt des humiliations dont ils sont victimes dans l'entreprise.

Afin de dégager l'idée principale à retenir, au regard des données ci-dessus reprises dans le tableau n°2, nous avons calculé le Khi-deux combiné qui est la sommation des Khi-carrés partiels trouvés et qui est égal à 1744,116. En conclusion, nous affirmons que le salaire de base perçu par les salariés est à la base de manque d'entrain professionnel.

Danger de manque d'entrain au travail

Sur le plan psychosocioprofessionnel, les heures de travail font moins plaisir. Les mauvaises journées

deviennent plus nombreuses que les bonnes. Les relations du salarié se trouvent perturbées. L'aisance sociale, un des aspects de la construction de son identité sociale, se désagrège. Il se sent ainsi comme privé de son identité et de son entrain professionnel. Il perd le goût de la vie et éprouve, de manière répétée, le sentiment d'échec social, se sentant ainsi dévalorisé, écrasé et méprisé.

Discussion des resultats

Nous avons trouvé que le salaire de base perçu suscite, auprès des salariés, la perte de l'entrain professionnel (82,64%). En d'autres termes, le salarié a le sentiment de ne pas être une personne active et forte. Il ne déploie ni ne persiste avec enthousiasme dans l'effort. Il développe le dégoût moral envers le travail et perd la notion de dévouement professionnel.

Les résultats trouvés convergent avec ceux de G. Leblanc et al. (2004), cités par S. Lambert (2011) qui confirment que *les comportements contreproductifs affectent négativement l'état psychologique des individus*. Les comportements contreproductifs ont un *effet négatif sur l'efficacité professionnelle*, ajoute C. Levy-Leboyer (2005, p.145). Il y a donc *développement du dégoût qui est dû au fait que le salaire fixe (de base) n'est pas influencé*, selon A. Dardour (2009, p.237), *ni par la structure du capital ni par le secteur d'activité*. Cette situation finit par

créer des problèmes, comme le stress professionnel par exemple, à la base, selon R. Colle et V. Moisson (S.d, pp.7-8), *de l'intention de départ volontaire*. En attendant, il n'a pas d'enthousiasme ni de confiance de soi. Il devient négligeant, non fiable. Les idées développées vont avec celles de B. Charles-Pauvers et al. (2006, p.9) qui parlent, dans le Big Five, *du névrotisme et de sa tendance à éprouver des affects négatifs*.

Dans le paragraphe précédent, les idées convergent étant donné que la rémunération non équitable perçue par les salariés ne confère pas un statut social respectable. Le salarié développe le dégoût, il n'est pas confiant encore moins conformiste. Il pense que ses actions et ses idées n'ont aucune valeur. Il ne se sent pas humain. Ses agissements sont atypiques. Il y a, ainsi, *des changements artificiels de sa personnalité* dont parle E. J.-P. Mwenze Wa Kyungu (2016, p.171), à cause de salaire de base non équitable. La rétribution ne lui confère pas un statut social qui lui permettrait de se sentir utile par rapport à lui-même et à d'autres, et de s'estimer à proportion de l'estime dont il se sent l'objet dans la société dont il est, par le travail, membre à part entière.

Le salarié perd la volonté de coopérer et la spontanéité qui constituent, en effet, l'une des bases fondamentales de réussite dans l'entreprise.

Sa spontanéité de créer n'est plus renforcée. La rétribution n'est plus susceptible d'améliorer le contexte social dans lequel il est placé, il vit. Il y a, par conséquent, réduction ou comme le dit C. Mama (2006), *ralentissement volontaire de la production*.

Les résultats trouvés ne cadrent pas avec les idées avancées par P. Desrumaux et al. (2012, p.59) et qui parlent de *la promotion du bien-être de l'individu, du groupe et de l'organisation*. Dans les entreprises minières où nous avons été, le salarié ne peut pas donner des suggestions pour l'amélioration de l'organisation du travail. Il ne dénonce pas un comportement non conforme à l'éthique. Il reste, de nos jours, presque sans soutien. Il ne voit rien se réaliser qui puisse le secourir et le soutenir. Ses attentes sont loin d'être satisfaites.

Le résultat auquel nous sommes arrivé va à l'encontre de la théorie de l'équité qui se fonde essentiellement sur l'échange entre les contributions que le salarié apporte à son entreprise et les rétributions qu'il perçoit en retour. Etant donné cette iniquité, le salarié perd sa volonté d'innover. Il manifeste visiblement un désengagement et se comporte indifféremment par rapport à l'entreprise. Un salaire de base non équitable suscite des sentiments, pour le salarié qui a une opportunité, de vouloir quitter l'entreprise et

aller ailleurs. On le voit se désinvestir en réduisant ses efforts.

Nous avons trouvé, à cause du salaire de base qui n'est pas équitable, que le salarié ne peut pas garder un rythme régulier de travail et rester persévérant. En d'autres termes, il réduit ses contributions personnelles. Il ralentit la cadence de travail. Il se sent tellement découragé qu'il ne peut pas aller au-delà du strict minimum à réaliser. Il travaille de façon intentionnellement lente et avec négligence. Il sent une certaine lourdeur dans ses prestations. Ses affects se trouvent négativement affectés et impactent sur sa cognitivité. Il développe la négation et le découragement. Il devient pessimiste.

Cette explication est corroborée par l'idée avancée par F. Clees (n.d, p.21) qui estime que *lorsque le score de bonheur cognitif est élevé, le score des affects négatifs tend à être bas et vice-versa*. Il y a convergence d'idées entre ce que nous venons de trouver et l'auteur précité. En effet, à cause des rétributions non équitables, le salarié ne stimule pas le développement de son potentiel et ne fixe pas, non plus, de but à atteindre. La rémunération rétribuée non équitablement n'incite pas à la compréhension de l'existence ni à l'intégration de la personnalité.

Nous avons découvert que le salarié, à cause du salaire de base qui n'est pas équitable, n'a pas envie

de venir chaque jour ou se présenter à temps au travail. Quand bien même il est présent, il le serait par le corps et non en esprit. Il fait semblant d'être malade pour des fins personnelles sans même penser aux conséquences sur l'entreprise. Il fuit ainsi le travail, étant donné que la rétribution est non-équitable.

Nous avons trouvé que le salarié ne semble pas utiliser comme il se doit son temps de travail. Il ne peut pas, non plus, excéder les heures de service ni sacrifier les intérêts personnels pour ceux de l'entreprise. Il fait semblant d'être occupé et préoccupé lorsque le chef est présent. Il estime, en plus, qu'il est victime des pratiques qui le dégradent et qui le déstructurent.

Nos résultats contredisent l'idée de J. Mouette (S.d, p.6) qui estime que *la citoyenneté organisationnelle passe aussi par la loyauté dans l'entreprise. Cette dernière exige une dose optimale de civisme et de dévouement que l'agent ne peut pas manifester.* Cette divergence est due au fait que les rétributions ne permettent pas le développement de l'identité professionnelle ni l'investissement de soi. Elles freinent le fait d'être acteur de soi, d'autant plus qu'elles ne permettent pas de définir les valeurs sur lesquelles le salarié peut fonder ses actions. Au contraire, le salarié est affaibli. Il dit qu'il se sent fatigué, s'active pour chercher l'emploi ailleurs où il

estime qu'il pourrait être, au point de vue de la rétribution, bien traité.

Cette situation pourrait être à la base des problèmes comme le stress analysé par S. Mhiri (2013, p.271) et qui *partage une relation directe et positive avec l'intention de quitter l'entreprise.* Cette convergence trouve sa justification dans le fait que la rémunération non équitable ne valorise pas et n'apporte pas, non plus, l'autonomie au salarié. Elle ne lui permet pas d'être utile et d'accomplir un projet. Elle n'est pas une promotion sociale ni une contribution utile pour obtenir un statut valorisé dans la société.

Conclusion generale

Le salaire de base est une rémunération minimum versée par l'employeur au salarié pour les prestations effectuées et qui est établie en fonction des besoins domestiques de celui-ci et de sa famille. Il reflète les attributions clés, l'expérience du salarié et ses prestations individuelles. Il traduit le niveau d'exigences. Il constitue les principales préoccupations ou sources d'inquiétude liées à la vie quotidienne de la population professionnelle. Il est une réhabilitation de la culture du travail décent. A travers cette rubrique, les intérêts impératifs du salarié sont défendus. La paix sociale est restaurée et, par conséquent, il y a la promotion des droits sociaux professionnels. Il prend en considération la

participation et la coresponsabilité du salarié au succès de l'entreprise. Il sert de base de calcul pour certaines prestations sociales.

Lorsque le salaire de base est équitable, il produit l'entrain au travail qui consiste, pour l'employé, à accomplir ses tâches professionnelles avec ardeur en exprimant ses potentialités. Il s'agit d'effectuer des efforts, les prolonger et les maintenir haut pendant plusieurs heures pour bien accomplir ses activités. L'entrain professionnel fait que le salarié y participe activement et s'y donne à fond. Le salarié s'occupe effectivement de son rôle et maintient son emploi. Il manifeste une expression positive pour l'emploi et n'occasionne pas de surplus de travail à ses collègues.

L'entrain professionnel renvoie au libre arbitre ou à la volonté qui consiste à contribuer à l'efficacité organisationnelle. Les comportements d'entrain professionnel sont des activités qui excèdent les exigences formelles d'un salarié et qui contribuent au bon fonctionnement et à l'efficacité de l'organisation ainsi qu'à l'amélioration des services par des initiatives prises par l'employé.

Cependant, la rétribution perçue ne couvre donc pas l'essentiel de vie. Elle n'offre pas et n'assure pas, non plus, le niveau de vie et les conditions d'existence convenables. Le travail n'est pas une garantie contre la misère et n'affranchit pas le salarié de la pauvreté.

Il exploite, au contraire, les plus démunis, les déséquilibre psychosocioprofessionnellement et suscite des sentiments de non confort.

Le salarié ne peut, par conséquent, pas garder un rythme régulier de travail. Il vient au service malgré lui. Il n'utilise pas, au profit de l'entreprise, son temps de travail. Il ne peut pas privilégier les intérêts de l'entreprise ni, non plus, dépasser les heures de travail sans rien demander en contrepartie. Il éprouve des difficultés à allier efficacité et rapidité au travail et ne peut pas continuer à travailler en dehors de l'entreprise au bénéfice de cette dernière.

Pourtant, le salaire de base donné par l'entreprise aurait dû offrir et assurer, selon le Bureau International du Travail (2014, p.19), *les conditions d'existence de vie convenables*. Il serait, non seulement, incitatif de la production des comportements sociaux au travail ; mais aussi, tiendrait une place spéciale dans la vie du bénéficiaire et de son entourage. Il serait le gage essentiel de la justice sociale, s'il était donné en toute équité. Il établirait l'équilibre dans la relation sociale entre l'employeur et le salarié et garantirait une rétribution socialement acceptable de travail.

Ceci étant, il va falloir penser à l'idée d'organiser une individualisation de la rétribution qui est le fait que le salaire de base d'un salarié puisse avoir un caractère propre, une spécificité qui la distingue de

tout autre salarié. Elle consiste à récompenser la réussite individuelle, à reconnaître le potentiel par la différenciation des métiers en fonction de l'analyse de l'emploi qui entraîne, par ce fait même, l'alignement de la rémunération. Elle repose, précisément, sur l'idée d'instaurer les différences dans les rétributions entre les salariés d'une même entreprise ou même d'une autre. Elle nécessite donc un plancher salarial. Etant donné qu'elle est modulée en fonction des caractéristiques

individuelles du salarié, elle devient, à cet effet, nécessaire, pour traiter équitablement et ainsi espérer augmenter la motivation de chaque salarié en l'incitant aux comportements productifs au travail.

Nous avons analysé, de manière rigoureuse, l'entrain professionnel causé par le salaire de base. Nous demandons à d'autres chercheurs intéressés par ce thème de recherche d'étendre cette étude à d'autres catégories socioprofessionnelles.

References bibliographiques

1. Brandier, E. et al. (2004). Les dimensions humaines au travail. Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations, Presses Universitaires de Nancy, Nancy (Sous la direction de)
2. Bureau International du Travail Genève. (2014). *Systèmes de salaires minima*, conférence internationale du travail, 103^{ème} session.
3. Cadin, L. et al. (2007). *Gestion des Ressources Humaines*, 3^{ème} édition, Dunod, Paris.
4. Charles-Pauvers, B. et al. (2006). Des déterminants psychologiques de la performance au travail : Un bilan des connaissances et proposition de voies de recherche, Note 436 (06-9), Septembre.
5. Clees, F. (n.d). « Le bonheur au travail. Etude des conditions du bonheur au travail chez les salariés à statut non-cadre », In *Etudes et pratiques en psychologie*, Vol. 1, n°2, pp.6-25. Code du travail loi n°0015/2002 du 16/10/2002.
6. Colle, R. et Moisson, V. (n.d). Impact du stress professionnel et du déséquilibre effort/récompense sur l'intention de départ des infirmiers (Consulté le 01/02/2017 à 17h53').
7. Dardour, A. (2009). L'influence de la gouvernance et de la performance sur la rémunération des dirigeants, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Toulouse 1.
8. Desrumaux, P. et al. (2012). « Les comportements pro et anti-sociaux au travail : validation de deux échelles de mesure et liens avec des inducteurs organisationnels et individuels » In *le Travail Humain*, Vol. 75, n°1, pp.55-87.
9. Lambert, S. (2011). Les pratiques de supervision et les comportements contreproductifs dans un contexte de travail en équipe, Maîtrise en Sciences de la Gestion Management, Université de Montréal.
10. Le Gall, J.-M. (1992). *La gestion des ressources humaines*, P.U.F, Paris.
11. Lelarge, G., (2006). La gestion des ressources humaines. Nouveaux enjeux, nouveaux outils, Séfi éditions, Paris.

12. Levy-Leboyer, C. (2005). La personnalité un facteur essentiel de réussite dans le monde du travail, Editions d'organisation, Paris.
13. Luwenyema, L. (1989). *Précis de droit du travail zairois*, Edition Lule, Kinshasa.
14. Mama, C. (2006). Les comportements contreproductifs dans les équipes de travail et l'état psychologique des membres, Maîtrise en Sciences de la Gestion, Université de Montréal.
15. Mhiri, S. (2013). L'impact du stress professionnel sur l'implication organisationnelle, l'absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Nice Sophia – Antipolis.
16. Mouette, J. (n.d). Le comportement de citoyenneté organisationnelle envers le client : une étude exploratoire (consulté le 01/02/2017 à 17h49').
17. Mwenze Wa Kyungu E. J.-P. (2016). Philosophie de l'éducation. L'idéal pour l'école et le développement social du Congo démocratique, Editions universitaires, Lubumbashi.
18. Mwenze Wa Kyungu E. J.-P. (2016). Praxis et Portrait politiques de Joseph Kabila Kabange. Une pédagogie pour la citoyenneté responsable en République Démocratique du Congo, Editions universitaires, Lubumbashi.
19. Thériault, R. (1983). Gestion de la rémunération : Politiques et pratiques efficaces et équitables, Gaëtan Morin éditeur, Montréal, Québec.
20. Tshilonda Kasola, C. (2019). *Politique de l'emploi et de salaire*, inédit, L1 Psychologie du travail, FPSE, Université de Lubumbabashi.