

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE
INSTITUT SUPERIEUR PEDAGOGIQUE

ISP/BUKAVU



B.P : 854

**SECTION : SCIENCES COMMERCIALES ADMINISTRATIVES ET
INFORMATIQUE**

Département : SCA

TP DE QAGRH :

Sujet de référence : “Rode J.C. (2004). Jobs satisfaction and is life satisfaction revisited. A longitudinal Test of integrated Model. Berlin: Human Relations. Vol.57,N°9”

Présenté par :

- 1. CHRISTINE TWAHIKA Christmas**
- 2. BUTACIBERA MUSIBIRA Bernard**
- 3. BWARE LWAMBA**

Promotion : L2 SCA

Encadreur : **SHALUBINCHI Charles**
Chef des Travaux

ANNEE ACADEMIQUE 2022 – 2023

“Rode J.C. (2004). Jobs satisfaction and is life satisfaction revisited. A longitudinal Test of integrated Model. Berlin: Human Relations. Vol.57,N°9”

L’analyse de la corrélation entre la satisfaction du travail et la satisfaction comme performance dans la vie a montré que leurs variables (Travail et vie) sont un peu significativement corrélées. Une meilleur satisfaction au travail ne mène pas directement à une meilleur performance de la part du personnel mais plutôt elle conduit à une satisfaction dans la vie de l’employé.

Pour Gil et Al(2008) ont mis une réserve sur ce consensus, ils mentionnent que la relation entre la satisfaction et la performance n’est pas si simple mais pour établir cette relation on doit passer sur la satisfaction du personnel dans sa vie privée.

Pour eux un employé satisfait n’est pas nécessairement un employé performant mais plutôt c’est un employé épanoui dans sa vie privé et sa relation personnelle.

Brown et Peterson (1993) ajoutent intuitivement il est facile et normal de croire que la satisfaction est positivement corrélée à la satisfaction de l’employé dans sa vie.

La satisfaction au travail est un facteur de motivation important qui peut contribuer à l’atteinte des objectifs professionnel et à maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Parmi le facteur de la satisfaction au travail qui influence la satisfaction dans la vie personnelle de l’employé, nous pouvons citer :

- L’attente des objectifs personnel ;
- Le salaire consistant et les avantages sociaux : pour faciliter l’atteinte des objectifs professionnel et personnel ;
- La qualité du travail : ce dernier doit procurer de la valeur aux travailleurs, le luxe, le respect et la considération pour répondre aux besoins primaires (estime de soi et amour-respect)
- L’ambiance de travail : pour favoriser la cohésion social et la cohabitation passifique de travailleurs ;
- Les Relations professionnelles : fluidité dans ces relations ;

- La reconnaissance des performances : un facteur clé pour reconnaître le travail des employés promouvoir les performance des employés ;
- Les possibilités d'évolution et de formation ;

Parmi ces facteurs de satisfaction ou de motivation, on trouve par exemple : la reconnaissance, la responsabilité ou la promotion ; alors que les facteurs d'insatisfaction sont plutôt liés à des aspects économiques, sociaux ou de sécurité(salaire, condition de travail politique d'entreprise), la sécurité alimentaire, ...

C'est ainsi que selon Célia Ratouis(2015) propose 10 idées pour améliorer la satisfaction au travail qui ont directement des liens étroits avec la satisfaction de travailleur dans sa vie professionnelle :

1. Réaliser une enquête de satisfaction des employé et de tenir compte de résultat pour améliorer ;
2. Responsabilisé les collaborateur : ce point montre la considération et le respect ;
3. Mettre en place le travail flexible ;
4. Améliorer la communication dans l'entreprise ;
5. Encourager le lien social ;
6. Veiller à la bonne santé des collaborateurs
7. Accompagner dans l'évolution de la carrière
8. Être reconnaissant du travail effectué ;
9. Aménager l'espace du travail ;
10. Mettre à disposition des outils de travail performants.