

1 Naie Lucie<sup>1</sup>2 <sup>1</sup> Université de Maroua3 *Received: 15 September 2021 Accepted: 5 October 2021 Published: 15 October 2021*4 

---

  
5 **Abstract**

6 The purpose of this study is to understand how the work-family conflict contributes to the  
7 lack of involvement of employees in Cameroonian SMEs and the means to be implemented to  
8 allow a good involvement of employees in this category of companies in Cameroon. We  
9 conducted exploratory qualitative research with a sample of employees working in  
10 Cameroonian SMEs. The results of our analyses have thus led to the conclusion that the  
11 work-family conflict contributes to the lack of involvement of employees within companies  
12 (SMEs). That is to say, the difficulty of reconciling the two spheres (family and work) by  
13 employees influences the normative, calculated, and affective involvement in work.

14 

---

  
15 *Index terms*— work-family conflict, normative involvement, emotional involvement, calculated involvement,  
16 and organizational involvement.17 **1 Introduction**

18 Author: Doctorante à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, Université de Maroua. e-mail:  
19 naielucie@gmail.com Mais, elles rencontrent des difficultés dans plusieurs domaines et surtout dans le domaine  
20 de la GRH. Evou (2020) montre que les PME camerounaises constituent la catégorie d'entreprises enregistrant le  
21 plus grand nombre de faillite et de fermeture (45% de fermetures en 2009, 69% en 2010 et 72% en 2016). Ainsi, les  
22 causes de cette faillite sont multiples : difficulté d'accès au financement, d'accès aux normes internationales ainsi  
23 que le problème de l'implication des salariés au travail (dans le domaine de la GRH). Le problème d'implication des  
24 salariés est devenu aujourd'hui un défi sérieux à relever pour améliorer la productivité des PME camerounaises.  
25 Il est important à cet effet, pour les employeurs, de lutter contre ces problèmes et de favoriser l'implication des  
26 salariés au sein des PME.

27 En plus, les multiples mutations sociales liées à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, au  
28 développement des couples à deux carrières, à l'augmentation du nombre de divorces et de famille monoparentales  
29 et au vieillissement de la population sont de nature à accroître les difficultés de conciliation entre les sphères  
30 professionnelle et personnelle (Barel et al. 2009). St.onge et al. ??2002) et Elby et al., (2005) indiquent que ces  
31 changements ont conduit les employés à être de plus en plus confrontés à des problèmes de conflit travail-famille.  
32 Cette situation (la difficulté à concilier le travail et la famille) peut s'expliquer aussi par des nombreux facteurs  
33 qui assaillent les employés. D'une part, les conditions de travail changent : les exigences accrues au niveau de la  
34 charge de travail à la suite des restructurations, les changements fréquents d'affectation, etc. D'autre part, la vie  
35 en dehors du travail change : l'augmentation des familles biactives, la nécessité dans certains cas d'accorder des  
36 soins particuliers à des membres de la famille, etc.

37 A titre d'illustration, la conférence Board 1 1 Cité dans sheri Todd. « Vers un meilleur équilibre entre le travail  
38 et la vie personnelle que font les autres pays ? Programme du travail, Ressources Humaines et développement  
39 de compétences, Canada (2004) P. 13 (1999) a mené une enquête et les résultats ont montré que 68% des  
40 travailleurs canadiens ressentaient de la difficulté à concilier les deux sphères que sont le travail et la famille.  
41 Toujours, aux canadas en 2003, une étude effectuée auprès des membres du syndicat canadien de L' la fonction  
42 publique 2 Prenons aussi le cas du Québec : selon le Québec économique a démontré que plus de 61% des  
43 travailleurs éprouvaient également cette difficulté de conciliation (Femmes 55% et Homme 42%). Ces données  
44 reflètent la réalité vécue par les travailleurs canadiens au quotidien quant à la conciliation travailfamille qui  
45 représente désormais un enjeu important pour les organisations. 3 En plus, 46% de la population active française  
46 estime consacrer trop de temps à son travail ??observatoire, 2001). En 2013, 71% des cadres disent éprouver  
47 des difficultés à mener de front leurs vies professionnelle et familiale , le taux d'emploi des femmes est monté de

48 37,4% en 1976 à 56,9% en 2013. Évolution se fait marquer désormais l'émancipation de la femme dans la société  
 49 qui devient une citoyenne à part entière. De même, environ 60 % des travailleurs au Québec ressentent de la  
 50 difficulté à harmoniser le travail et la famille ??Amherdt, 2003). Pour tout dire, l'interférence des rôles à jouer  
 51 entre le travail et la famille crée un déséquilibre (conflit travail-famille), entraînant ainsi des impacts sur les plans  
 52 personnel et professionnel (Tremblay, 2012).

## 53 2 4

54 . Toujours en France, un récent sondage de l'Anact 5 De même au Cameroun, la durée du travail prévue par  
 55 l'inspecteur du travail est de 40 heures par semaine. Dans la pratique, la tendance générale sur ce plan est à  
 56 la hausse. En 2001, 27,4% des travailleurs travaillant plus de 48 heures par semaine, en 2010, le pourcentage  
 57 est monté à 31,7%. Ce phénomène reste très répandu, en raison du poids de l'économie sur le thème de la  
 58 conciliation vie professionnelle-vie privée a été mené du 9 au 16 Avril 2014 auprès de 1026 travailleurs. Comme  
 59 synthèse des résultats, il apparaît que les salariés revendiquent une prise en charge de la conciliation travail-  
 60 famille par l'entreprise et pensent que sa gestion du bon équilibre travail-famille profite autant aux salariés  
 61 qu'aux employeurs. 2 Tremblay, Diane G., Anherdt C. H. and Monique K. "La conciliation emploi-famille : des  
 62 mesures et des pratiques à développer dans les milieux de travail : résultats d'enquête auprès de sept organisation  
 63 rattachées au syndicat canadien de la fonction publique SCFP. Télé-Université, Université du Québec, 2003. 3  
 64 Le Québec économique. Les femmes de plus en plus présentes sur le marché du travail au Québec. Consulté le  
 65 02/01/2015 tiré de http : Qe. Cirano. qc. ca/node/1575 4 A l'occasion de l'examen de loi pour l'égalité  
 66 entre les femmes et les hommes par le sénat, le sondage Ifop pour le ministère du droit des femmes (septembre  
 67 2013) montre que les cadres et professions, intellectuelles supérieures estiment ainsi très majoritairement avoir  
 68 des difficultés à concilier vie professionnelle ne leur accordent pas suffisamment de temps pour s'impliquer dans  
 69 leur vie familiales (71%) , les ouvriers et employés se montrant plus partagés (54%).8 5 Agence nationale pour  
 70 l'amélioration des conditions de travail. Dévoilés en introduction du colloque national de la semaine pour la  
 71 qualité de vie au travail 2014, les résultats de ce sondage permettent d'établir un état des lieux de la situation et  
 72 des attentes informelle, où la durée du travail n'est ni réglementée ni contrôlée, et où il n'est pas question de congés  
 73 payés 6 Ainsi, il existe plusieurs déterminants de l'implication organisationnelle qui influenceraient de manière  
 74 positive ou négative. Un certain nombre de travaux montrent l'existence d'un lien entre le plafonnement de  
 75 carrière et l'implication organisationnelle et l'intention de quitter l'organisation. « La baisse de l'implication  
 76 organisationnelle est souvent présentée comme une conséquence possible du plafonnement de carrière. Elle  
 77 se traduit par un absentéisme ??Near, 1985) ou une intention de quitter l'entreprise ??Slocum et al, 1985),  
 78 mais il semble que cette relation, assez forte avec le sentiment de plafonnement ne se retrouve pas lorsque des  
 79 mesures objectives liées à la stabilité dans le poste sont utilisées ??Tremblay et al, 1995). Gutierrez-Martinez  
 80 (2006) montrent que, la pratique de développement des compétences contribue significativement à l'implication  
 81 organisationnelle calculée. De même Pennaforte (2010) explique la formation en alternance des salariés peut  
 82 . Partant du fait que l'implication organisationnelle est le moteur de la productivité au sein d'une entreprise,  
 83 il serait nécessaire de trouver dans l'ensemble des secteurs d'activité de tous les pays, un nombre suffisant de  
 84 travaux y relatif. Tel qu'indiqué par (Lin et al., 2013), peu d'études se sont concentrées sur le concept de conflit  
 85 travail-famille, qui provoque une baisse de la satisfaction au travail et une baisse de la qualité de vie. En effet, les  
 86 pays occidentaux peuvent s'en réjouir plus que les investigations empiriques y soient effectuées, mais concernant  
 87 le contexte Africain, peu de recherches s'y trouvent, encore moins en contexte camerounais (beaucoup plus dans  
 88 les PME camerounaises) où les recherches restent encore peu nombreuses. Il semble important d'étudier dans ce  
 89 sens le déterminant qui réduit l'engagement des salariés au sein des PME camerounaises.

90 Le travail et l'implication constituent des enjeux actuels importants. C'est une préoccupation forte pour les  
 91 entreprises, dans la mesure où l'implication au travail peut être perçue comme une arme compétitive ??Morrow  
 92 et McElroy, 2001), ou plus cyniquement, comme élément central d'un nouvel agencement de la domination  
 93 (Bachelard et Paturel, 2004). L'implication est également l'objet d'un intérêt particulier de la part des praticiens  
 94 de la gestion des ressources humaines, puisque l'implication des personnes serait l'« un des objectifs généraux  
 95 que les politiques, outils et techniques de gestion du personnel doivent contribuer à atteindre » (Thévenet, 2002).  
 96 Elle accroît ou diminue finalement les chances de ressentir de la satisfaction, c'est d'ailleurs un de ses effets non  
 97 négligeables pour l'organisation. générer une implication ou en tenant compte de quelques conditions comme la  
 98 socialisation, le soutien de l'entreprise et du supérieur. Les travaux de Nga Nkouma et Bekolo (2018), montrent  
 99 l'importance de l'implication organisationnelle dans la rétention des salariés, l'implication calculée et l'implication  
 100 normative influencent positivement et significativement la fidélité des personnels. Il convient de retenir que la  
 101 plupart des recherches s'intéressent aux déterminants qui favorise l'implication organisationnelle, laissant de côté  
 102 les autres déterminants qui perturbent souvent cette dernière. En plus, des travaux portes sur les conséquences  
 103 de l'am8bigüité de rôle sur l'implication organisationnelle. On délaisse ainsi les autres formes de tensions de rôle  
 104 que sont le conflit de rôle et la surcharge de travail ??Farrell, 2005 ??t Lee, 2003).

105 Or de nos jours, le travail est accéléré, les horaires décalés et les demandes de disponibilités se font grandissants.  
 106 Il devient alors ardu pour le parent travailleur de planifier son temps. Il semble donc y avoir une certaine difficulté  
 107 à obtenir une division adéquate entre les temps de travail et les temps en famille et on constate un débordement  
 108 d'une sphère à l'autre dans l'attribution du temps qui doit leur être alloué. La difficulté de concilier le travail et

---

109 la famille est souvent liée négativement à l'implication organisationnelle, ce qui augmente le turnover au sein des  
110 entreprises.

111 C'est avec les travaux de Greenhaus et Beutell (1985) qu'apparaît le concept de conflit travail-famille. Pour  
112 eux, « le conflit entre le travail et les rôles non professionnels apparaissent lorsque les rôles associés au travail et  
113 à la famille sont déséquilibrés ou incompatibles ». Ces auteurs ont conceptualisé le conflit travail-famille comme  
114 étant basé sur trois sources de conflit, à savoir le conflit fondé sur le temps, la tension et le comportement.  
115 Williams (2000) indique deux natures différents des conflits : le conflit travail-famille et le conflit famille-travail,  
116 ce qui illustre le caractère bidirectionnel de l'interaction. Le conflit « travail-famille », qui serait le débordement  
117 du travail sur la sphère privée et le conflit « famille-travail » qui est l'incapacité à gérer au mieux les responsabilités  
118 professionnelles en raison d'impératifs liés à la sphère privée. Dans le même ordre d'idée, Netemeyer et al. (1996)  
119 ont distingué le conflit travail-famille et le conflit famille-travail. Le premier renvoie à « une forme de conflit  
120 inter-rôle au sein duquel les exigences générales, le temps consacré et la tension créée par le travail interfèrent  
121 avec l'exercice des responsabilités familiales ». Le deuxième renvoie à « une forme de conflit inter-rôle au sein  
122 duquel les exigences, le temps consacré et la tension créée par la famille interfèrent avec les exigences du travail.

123 Malgré, l'intérêt accordé par les auteurs aux problématiques l'implication organisationnelle et du conflit travail-  
124 famille, l'absence d'études empiriques sur ce sujet dans le contexte camerounais, nous conduit à nous pencher  
125 sur cette question. À notre connaissance, aucune étude, n'a été menée pour comprendre la difficulté de concilier  
126 le travail et la famille qui est un obstacle qui empêche l'implication des salariés au sein des PME Camerounaises.

127 L'objet de cette étude vise à comprendre, comment le conflit travail-famille contribue au manque d'implication  
128 des salariés au sein des PME camerounaises et les moyens à mettre en oeuvre pour permettre une bonne  
129 implication des salariés dans cette catégorie des entreprises au Cameroun.

130 Cette étude qualitative exploratoire consiste à présenter en premier lieu le cadre théorique en faisant un bref  
131 examen de la littérature existante sur les PME, l'implication et le conflit travail-famille. Ensuite, nous précisons  
132 notre méthode d'analyse. Dans un troisième temps, nous développerons nos résultats pour finir par la discussion  
133 et la conclusion.

## 134 3 II.

135 Les premiers travaux sur le thème de la vie personnelle-vie professionnelle portent sur le conflit travail-famille.  
136 Pour expliquer ce concept, les auteurs se fondent sur la théorie des rôles selon laquelle une personne peut avoir  
137 à gérer des rôles différents selon qu'elle est en famille, au travail, membre d'une association, etc. Ces différents  
138 rôles peuvent entrer en conflit lors de « la réalisation simultanée de deux ou plusieurs types de pression, tel que  
139 la conformité à un rôle rend difficile la conformité à l'autre » (Kahn et al., 1964)

## 140 4 d) L'approche théorique

141 ? Théorie des conflits de rôles Au niveau de l'organisation, lorsque les rôles sont clairs, ils aident à guider les  
142 comportements des individus et permettent de savoir si ces comportements sont appropriés (Coutu et al., 2011).  
143 Le conflit de rôle survient lorsqu'il y a une incompatibilité entre les différentes attentes communiquées à une  
144 personne de telle sorte que l'acceptation de l'une d'entre elles, rend l'accomplissement de l'autre plus difficile  
145 sinon impossible (Kahn et al., 1964). Il apparaît alors lorsque les demandes s'avèrent mutuellement incompatibles  
146 dans l'autre domaine. Par exemple, un conflit de rôles peut survenir lorsque l'employé est amené à effectuer des  
147 comportements qui sont contraires à ses valeurs ou à ses standards de qualité et/ou lorsqu'il manque de temps  
148 ou de ressources pour satisfaire toutes les attentes (Coutu et al., 2011). Le fait d'être impliqué dans de multiples  
149 rôles peut aboutir à l'épuisement des ressources mobilisées (Martin et al., 2009). L'individu est alors amené à  
150 faire un choix pour consacrer ses ressources à un rôle plutôt qu'à un autre.

151 En effet, cette théorie soutient une conception antagoniste de deux pôles (travail-famille) homogènes et  
152 indépendants, voir concurrents. Selon cette théorie, une personne peut avoir à gérer des rôles différents selon  
153 qu'elle est en famille, au travail, membre d'un parti politique ou d'une organisation religieuse.

154 Elle omet par-là la position hiérarchique des salariés dans les entreprises ; tous les salariés ne ressentent pas  
155 le conflit travail-famille de la même manière. Elle minimise la nature créative de l'être humain à s'adapter au  
156 quotidien de son environnement. En outre, la théorie des conflits de rôle ne prend en compte que la perception  
157 négative du conflit travail-famille laissant de côté la perception positive.

## 158 5 ? Théorie des frontières

## 159 6 Methodologie de la Recherche a) Échantillon

160 Étant donné que l'étude sur l'implication organisationnelle ait fait l'objet de plusieurs travaux de recherche,  
161 comme nous l'avons dit, le sujet reste très peu exploré dans le contexte camerounais. Une étude exploratoire  
162 de notre objet de l'étude semble être pertinente afin de mieux comprendre le contexte de l'implication  
163 organisationnelle dans le contexte camerounais. À cet effet, nous avons laissés les concernées nous éclairer  
164 sur le sujet. Un échantillonnage de convenance a été constitué. L'échantillon est composé des salariés travaillant  
165 dans les PME camerounaises qui sont des ouvriers/employé de service, agent de maîtrise/ technicien et cadre.

## 10 CONCLUSION

---

166 Nous avons en fonction de la configuration spatiale des entreprises, par région du Cameroun, retenu deux villes  
167 : Yaoundé et Maroua.

### 168 7 b) Collecte des données

169 Les entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès des 07 salariés travaillant au sein des PME camerounaises  
170 de différents secteurs d'activités des villes de Yaoundé et Maroua. Nous précisons toutefois que la taille réduite  
171 de notre échantillon est dû au fait que nous avons arrêté la collecte des données lorsque nous avons atteint la  
172 saturation sémantique. Le tableau ci-après donne les caractéristiques de l'échantillon.

### 173 8 Discussion de la Recherche

174 Face à des conditions de travail stressantes, les personnels dans les PME camerounaises perdent des ressources  
175 précieuses (énergie, temps, estime?) et n'arrivent pas à bien concilier la vie professionnelle, la vie familiale.  
176 Lorsque les ressources dont ils disposent ne sont largement disponibles ou sont suffisantes pour contourner la  
177 perte de ressources initiale, ils deviennent encore plus vulnérables et perdent de nouvelles ressources, ce qui se  
178 traduit par un état de stress. Les personnels tentent dans ce cas de mettre en place des stratégies défensives pour  
179 se protéger contre la perte ou pour éviter des pertes futures. Ces phénomènes peuvent consister en un état de  
180 désengagement de l'employé travaillant dans les PME camerounaises.

181 Ces résultats concordent avec ceux existants dans la littérature des autres chercheurs. Pour ?ourel et Guéguen  
182 (2005), « les effets négatifs de la vie privée-vie au travail entraîne un affaiblissement de l'implication affective  
183 chez les salariés ». En plus, ce résultat est conforme avec les résultats d' Allen (2001)

### 184 9 VI.

185 L'objet de cette étude vise à comprendre, comment le conflit travail-famille contribue au manque d'implication des  
186 salariés au sein des PME camerounaises et les moyens à mettre en oeuvre pour permettre une bonne implication  
187 des salariés dans cette catégorie des entreprises au Cameroun. Pour atteindre cet objectif, une étude exploratoire  
188 s'est avérée pertinente, nous permettant ainsi de collecter le maximum d'informations, de mieux comprendre le  
189 problème posé et d'améliorer la fiabilité et la validité de nos résultats. Nous avons à cet effet réalisé 07 entretiens  
190 semi-directifs auprès des salariés travaillant dans les PME au Cameroun.

### 191 10 Conclusion

192 Les résultats de l'étude exploratoire menée auprès des salariés des PME camerounaises nous ont permis de détecter  
193 les difficultés que rencontrent ces dernières pour concilier le travail et la famille. Il ressort qu'un peu plus de la  
194 moitié des salariés ressentent des difficultés à réunir les deux sphères, ce qui provoque le manque d'implication au  
195 travail.

196 Toutefois, en dépit des contributions théoriques et pratiques, cette recherche présente quelques limites qui nous  
197 amènent à relativiser certains résultats. La première limite est liée au fait que cette étude ne s'intéresse qu'aux  
198 salariés du secteur privé, ce qui ne permet pas de généraliser nos résultats à d'autres secteurs tels que le secteur  
199 public. Il est à noter que, notre étude ne permet pas d'évaluer si le fait d'être ou non parent agit sur la perception  
200 du conflit travail-famille et de l'implication affective.

201 En plus, cette étude est relative à son contexte et la taille de l'échantillon, diminuant ainsi sa validité externe.  
202 En effet, cette étude a été réalisée dans deux villes du Cameroun sur un échantillon de 07 personnes. Ce qui rend  
203 difficile la généralisation des résultats et par conséquent la possibilité de répliquer ces résultats dans d'autres  
204 pays. Il serait souhaitable de réaliser une étude semblable dans d'autres pays afin de construire un échantillon  
205 plus important, de pouvoir généraliser ces résultats, voire d'aboutir à une approche comparative.

206 À la suite de ces limites, quelques propositions de recherche futures s'imposent. Comme piste de recherche  
207 future, nous pouvons proposer l'étude des perceptions de genre, afin de voir si les difficultés de conciliation  
208 viennent surtout du sexe du salarié ou d'autres facteurs comme la taille ou la structure de l'entreprise par  
209 exemple. Dans l'optique de compléter cette étude, on pourrait vérifier le rôle modérateur du soutien du supérieur  
210 dans la relation entre le conflit travail-famille et l'implication organisationnelle. Il serait intéressant par exemple  
211 de se pencher sur les différentes typologies de salariés au sein de l'entreprise afin de mieux comprendre d'une part  
212 les attentes en matière de gestion du hors-travail, notamment les pratiques d'entreprise les plus demandées mais  
213 surtout celles qui sont les mieux adaptées selon les profils de salariés. <sup>1 2 3</sup>

---

<sup>1</sup>Profil national du travail décent : Cameroun/Bureau International du Travail. Genève : BIT, 2012

<sup>2</sup>© 2021 Global Journals Perception De L'Effet Du Conflit Travail-Famille Et Implication Organisationnelle Au Sein Des PME

<sup>3</sup>Perception De L'Effet Du Conflit Travail-Famille Et Implication Organisationnelle Au Sein Des PME

b) Implication organisationnelle

Ainsi, les managers des PME camerounaises rencontrent souvent le problème de pérennité de leurs entreprises dû au manque de l'engagement des salariés. Il est important à cet effet, pour les employeurs, de lutter contre ces problèmes et de favoriser l'implication des salariés au sein des PME. L'implication est un lien qui attache l'individu à une entité, à une notion ou à un comportement (Meyer et Herscovitch, 2001). Allen et Meyer (1996) précisent que l'implication est un ensemble de prédispositions mentales ou un état psychologique (sentiment) et (ou croyance) concernant la relation d'un employé avec l'organisation. Il existe plusieurs formes d'implication au sein d'une entreprise : l'implication syndicale, l'implication au travail, l'implication organisationnelle, l'implication professionnelle, etc. Notre attention s'est recentrée sur l'implication organisationnelle. Selon Durrieu et Roussel (2002), l'implication organisationnelle est l'« attitude de l'individu correspondant d'une part à son attachement affectif à l'organisation dans laquelle il travaille et au partage des valeurs communes ; d'autre part à son choix raisonné de lui rester fidèle, fonction de l'évaluation qu'il fait du coût d'opportunité de partir ou de rester, enfin à l'obligation morale qu'il ressent de lui être et d'accomplir son devoir jusqu'au bout ».

Year  
2021  
33  
Volume  
XXI  
Is-  
sue  
XII  
Ver-  
sion  
I ( ) A  
Global  
Jour-  
nal  
of  
Man-  
age-  
ment  
and  
Busi-  
ness  
Re-  
search  
Cadre  
Theorique  
En effet, la loi  
N°2010/001 du  
13 avril 2010  
a) PME visant  
leur promotion  
qui a permis  
de comprendre  
ce que l'on  
entendait par  
PME. Selon  
cette loi, est  
PME toute  
entreprise  
qui emploie  
au moins 05  
personnes et  
dont le CA  
n'excède pas  
un milliard de  
FCFA. Cette  
précision permet  
de distinguer  
les types  
d'entreprises  
régies par cette  
loi :  
© 2021 Global  
Journals

[Note: ? La très petite entreprise (TPE) qui est une entreprise qui emploie au plus cinq (05) personnes et dont le chiffre d'affaires annuel hors taxe n'excède pas quinze millions (15) de francs CFA ; ? La petite entreprise (PE) : c'est une entreprise qui emploie entre Six (06) et vingt (20) personnes et dont le chiffre d'affaires hors taxe est supérieur à]

Figure 1:

relation entre le conflit	Estimez- vous que l'interférence du
travail-famille	et travail sur la famille ait un im- pact
l'implication	sur votre désir de rester dans
organisationnelle	l'organisation? Com2ment ?

Avez-vous le sentiment qu'il vous Selon Mucchielli (2006), l'analyse de contenu est un ensemble de méthodes

Source: nous-même

Rubriques L'étude exploratoire menée auprès de sept Questions

Données personnelles salariés travaillant au sein des PME camerounaises Pouvez-vous me décrire votre parcours professionnel (sexe, poste occupé, ancienneté ? Pouvez-vous me parler brièvement de votre situation travaillant dans les PME camerounaises. Selon les

propos d'une interviewée (Entretien 1 -1h 30mn -

Maroua -féminin -vendeuse à Domicile -1 an), « ? On

rentre habituellement tard. Quelquefois, nous organisons les animations pour attirer des clients. Pour cela, l

Tableau 1: Caractéristiques de l'échantillon Activité principale Genre Anciennetés Commerce et service Fem

Chargé des affaires S'il vous arrive de vous absenter au travail.« ? J'ai deux enfants qui vivent hors du pays

8Chargé du raisons personnelles, comment me suis donné à fond pour cette entreprise avec le

Enquêté 3 Enquêté 4 temps elle medégoute. hum?. Moi, j'ai envie contentieux et du recouvrement Commer

Source: Nos enquêtes V.

vous  
ab-  
sence  
lui  
causera  
un  
tort  
?

La présente étude apporte des contributions scientifiques de différents ordres. Elle corrobore avec un certain nombre de connaissances antérieurs sur la relation entre le conflit travail-famille et l'implication

---

Mahut et al., 2004). Toutefois, on restera prudent en matière d'interprétation de ces résultats tant la dimension en question demeure au coeur de nombreuses controverses. Selon Allen et Meyer (1984), l'implication organisationnelle ne couvrirait que dimensions (affective et calculée). Cela va dans le sens de organisationnelle ne couvre que dimensions (affective et calculée).

pratique majeure car ses résultats pourraient aider les employeurs dans les PME Camerounaises à identifier des solutions aux situations d'implication des salariés, mais aussi au départ volontaire des employés. Elle vise à contextualiser cette problématique aux réalités des PME camerounaises caractérisées par la présence de difficultés de conciliation vie privée-vie professionnelle en vue d'une grande implication des salariés au sein des Camerounaises doivent mobiliser leurs salariés en mettant en oeuvre

Morrow (1993) pourquoi l'in

En outre, notre étude présente une

entreprises. Les employeurs des

Figure 3:



- 214 [Bachelard and Paturel ()] O Bachelard , D Paturel . « *Nouvelles formes de souffrance au travail : analyse et*  
215 *réflexion en matière de GRH*», *Actes du 15 congrès AGRH*, (Montréal) 2004. p. .
- 216 [Barel et al. ()] Y Barel , S Frémeaux , F Salladarré . *Autonomie du salarié et intention de départ* », *Revue des*  
217 *Sciences de Gestion*, 2009. p. .
- 218 [Durrieu and Et Roussel ()] F Durrieu , P Et Roussel . « *l'implication organisationnelle dans les réseaux de*  
219 *franchises : un concept pour les entr2eprises en réseau* », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 2002.  
220 44 p. .
- 221 [Elby et al. ()] L T Elby , W J Casper , A Lockwood , C Bordeaux , A Et Brinley . « *work and family research*  
222 *in IOLOB: content analysis and review of the literature*, 2005. 1980-2002. 66 p. .
- 223 [Greenhaus and Et Beutell ()] J Greenhaus , N Et Beutell . *Sources of conflict between work and family roles*,  
224 1985. 10 p. .
- 225 [Kahn et al. ()] R L Kahn , D M Wolfe , R P Quinn , J D Snoek , R A Rosenthal . *Organizational stress: Studies*  
226 *in rote conflict and ambiguity*, (Oxford, England) 1964. John Wiley. 470.
- 227 [Thompson et al. ()] 'When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit  
228 utilization, organizational attachment, and workfamily conflict'. C A Thompson , L L Beauvais , K S Lyness  
229 . *Journal of Vocational Behavior* 1999. 54 p. 5.
- 230 [Allen and Meyer ()] '« A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment'. N J Allen , J  
231 P Meyer . *Human Resource Management Review* 1991. 1 p. 61.
- 232 [Allen and Meyer ()] '« Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination  
233 of construct validity»'. N J Allen , J P Meyer . *Journal of Organizational Behavior* 1996. 49 (2) p. .
- 234 [Martin-Canizarès et al. ()] '« Approche systémique et interindividuelle des rapports travail/hors travail : rôle  
235 des processus de reconnaissance dans une situation de reconversion professionnelle'. C Martin-Canizarès , J.-L  
236 Mègmont , R Dupuy . *Pratiques psychologiques*, n°15, 2009. p. .
- 237 [Laroche and Et Genin ()] '« Chapitre 17 : Conciliation travail-vie personnelle'. M Laroche , É Et Genin . *La*  
238 *convention collective au Québec* », 3e éd., Montréal, Chenelière Éducation, P Jalette, M Laroche, G Trudeau  
239 (ed.) 2017. p. .
- 240 [Morrow ()] '« concept redundancy in organizational research: the case of work commitment'. P C Morrow .  
241 *Academy of Management Review* 1983. 8 p. .
- 242 [Tremblay ()] « *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, D G Tremblay . 2012. Québec. (presses de  
243 l'Université du Québec, 350P. (Nouvelle édition à paraître en 2019)
- 244 [Evou ()] « *Durée de vie et chances de survie des PME au Cameroun*», *Revue économie*, J P Evou . 2020.  
245 (Gestion et Société, n°22, P.2)
- 246 [Allen ()] '« Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions»'. T D Allen .  
247 *Journal of Vocational Behavior* 2001. 58 p. .
- 248 [Lourel and Et Gueguen ()] « *L'interface vie privée-vie au travail : effets sur l'implication organisationnelle et*  
249 *sur le stress perçu* », *dans les cahiers internationaux de psychologie sociale*, M Lourel , N Et Gueguen . 2005.  
250 74 p. .
- 251 [Muchielli ()] « *La communication interne, les clés d'un renouvellement*, A Muchielli . 2006. Paris, Armand  
252 Colin. p. 67.
- 253 [Thévenet (ed.) ()] « *Politiques de personnel et implication des personnes*, M Thévenet . Neveu J-P., Thévenet  
254 M. (ed.) 2002. Paris. 229. (implication au travail, Editions Vuibert, collection Entreprendre)
- 255 [Lin et al. ()] '« Promoting frontline employees' quality of life: leisure benefit systems and work-to-leisure  
256 conflicts'. J H Lin , J Y Wong , C H Ho . *Tourism Management* 2013. 36 (0) p. .
- 257 [Coutu et al. ()] '« Une approche systématique d'identification des déterminants de l'incapacité liés au travail et  
258 à la santé psychologique dans un secteur ciblé'. M F Coutu , I Nastasia , M J Durand , M Corbière , P Loisel  
259 , P Lemieux , M E Labrecque , S Pettigrew . Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du  
260 travail 2011.
- 261 [Meyer and Herscovitch ()] '«commitment in the work place: toward a general model'. J P Meyer , L Herscovitch  
262 . *Human Resource Management Review* 2001. 11 p. 3.
- 263 [Thévenet ()] «*Le plaisir de travailler : favoriser l'implication des personnes*, M Thévenet . 2000.
- 264 [Duxbury et al. ()] «*Telework and the balance between work and family : is telework part of the problem or part*  
265 *of the solution ?*», *In the virtual workplace*, L Duxbury , C Higgins , D Et Neufeld . 1999. p. .
- 266 [St-Onge et al. ()] '«Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille'. S St-Onge , S Renaud  
267 , G Guérin , E Etcaussignac . *Relations industrielles* 2002. 57 p. .
- 268 [Morrow and Et Mc Eltroy ()] '«Work commitement: Conceptual and methodological developments for the  
269 management of human resources'. P C Morrow , J C Et Mc Eltroy . *Human Resource Management Review*  
270 2001. p. 177.