

GESTION DU TEMPS ET PROCRASTINATION AU TRAVAIL CHEZ LES EMPLOYES DE QUELQUES ETABLISSEMENTS PUBLICS A KINSHASA

Nazaréen MUNZENZENZE MUYAY

Apprenant en D.E.S & Chercheur en Psychologie du Travail
Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
Université de Kinshasa
munzenzenazaboy@gmail.com

Francisco-Rida KUTUNGA NIJIKAP

Professeur
Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
Université de Kinshasa
&

Félicien PIKA MULOPO

Chercheur en Psychologie du travail
Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
Université de Kinshasa

Résumé : Cette étude analyse la gestion du temps et la procrastination au travail chez les employés de quelques établissements publics à Kinshasa. Elle vise à identifier les facteurs explicatifs, les conséquences et les stratégies de réduction de la procrastination professionnelle. À partir d'une approche quantitative, les données ont été collectées auprès de 110 employés de l'ONEM et de la DGDA à l'aide d'une échelle d'évaluation des attitudes et pratiques procrastinatoires au travail. Les résultats montrent que la procrastination est principalement expliquée par la surcharge professionnelle, l'épuisement, la démotivation, le perfectionnisme et la mauvaise gestion du temps. Elle entraîne une baisse de productivité, des retards dans l'atteinte des objectifs et des difficultés décisionnelles. La planification, la motivation et la délégation des tâches apparaissent comme des stratégies efficaces pour limiter ce phénomène.

Mots-clés : Gestion du temps, procrastination au travail, employés, établissements publics, Kinshasa.

TIME MANAGEMENT AND PROCRASTINATION AT WORK AMONG EMPLOYEES OF SOME PUBLIC INSTITUTIONS IN KINSHASA

Abstract : This study analyzes time management and work procrastination among employees of some public institutions in Kinshasa. It aims to identify explanatory factors, consequences and strategies to reduce workplace procrastination. Using a quantitative approach, data were collected from 110 ONEM and DGDA employees through a work procrastination assessment scale. Findings reveal that procrastination is mainly explained by workload, burnout, lack of motivation, perfectionism and poor time management. It leads to reduced productivity, difficulties in achieving objectives and decision-making problems. Planning, motivation and task delegation appear as effective strategies to reduce this phenomenon.

Keywords : Time management, work procrastination, employees, public institutions, Kinshasa.

Introduction

« Il me reste encore beaucoup de temps, je le ferai demain » est une expression courante qui traduit une réalité présente dans plusieurs domaines de la vie humaine, y compris dans le milieu professionnel. Cette tendance à repousser volontairement certaines activités malgré leur importance correspond au phénomène de procrastination. La procrastination désigne généralement l'habitude de reporter inutilement une tâche qui devrait être réalisée immédiatement. Selon Steel (2007), elle représente un retard volontaire dans l'exécution d'une activité prévue malgré la connaissance des conséquences négatives possibles de ce retard. Elle apparaît ainsi comme une difficulté d'autorégulation pouvant affecter la manière dont l'individu organise son travail, utilise son temps et atteint ses objectifs. Dans le contexte professionnel, la procrastination constitue aujourd'hui une préoccupation importante pour les organisations. Les retards dans l'exécution des tâches, les distractions répétées, l'incapacité à respecter les priorités et la mauvaise utilisation du temps peuvent limiter la performance individuelle et réduire l'efficacité organisationnelle. La gestion du temps apparaît alors comme une compétence essentielle dans le fonctionnement des organisations modernes. Elle permet aux employés de définir leurs priorités, d'organiser leurs activités et d'utiliser efficacement les ressources temporelles disponibles. Pour Barabel et Meier (2010), le temps occupe une position stratégique dans la compréhension des défis organisationnels, car sa bonne gestion contribue à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité.

Pendant, malgré son importance, plusieurs travailleurs éprouvent encore des difficultés à gérer efficacement leur temps professionnel. Ces difficultés favorisent souvent l'apparition des comportements procrastinatoires qui se manifestent par le report des activités, les retards dans le traitement des dossiers ou encore la préférence accordée aux activités secondaires au détriment des responsabilités principales. Dans plusieurs organisations publiques, particulièrement en République Démocratique du Congo, la question de la gestion efficace du temps demeure un défi majeur. Les observations faites dans certains services publics montrent l'existence de plusieurs comportements pouvant traduire des difficultés dans l'organisation du travail : retards dans le traitement des dossiers, lenteur administrative, absentéisme, non-respect des délais et report fréquent des activités professionnelles. Ces comportements ne peuvent pas seulement être compris comme un manque de volonté des employés. Ils peuvent également être associés à plusieurs facteurs individuels et organisationnels, notamment la surcharge de travail, le stress professionnel, la démotivation, la faible implication au travail ou encore l'absence de méthodes efficaces d'organisation personnelle. Pour Steel et König (2006), la procrastination peut être comprise comme un problème lié à la régulation personnelle où l'individu préfère parfois une satisfaction immédiate au détriment d'une tâche importante dont les bénéfices apparaissent plus tard. Dans le cadre professionnel, cette situation peut progressivement conduire à une diminution de l'efficacité, une accumulation des responsabilités et une augmentation du stress.

Dans les établissements publics congolais, certains signes permettent de constater l'existence de cette réalité. Les employés peuvent parfois reporter certaines tâches administratives, prolonger inutilement les délais d'exécution ou consacrer une partie du temps professionnel à des activités moins prioritaires. Ces comportements peuvent affecter la qualité des services rendus aux usagers et réduire la performance des institutions publiques. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces pratiques procrastinatoires. Certains relèvent directement de l'individu, comme la faible motivation, le perfectionnisme excessif,

la difficulté à établir des priorités ou encore la mauvaise organisation personnelle. D'autres facteurs sont liés à l'environnement professionnel, notamment la surcharge des tâches, les conditions de travail difficiles ou certaines insuffisances dans l'organisation administrative. Pourtant, une bonne gestion du temps représente un moyen important permettant aux employés d'améliorer leur efficacité. Elle favorise la planification des activités, la fixation des objectifs, l'utilisation rationnelle des ressources et la réduction des pertes de temps inutiles. Elle permet également de diminuer certaines conséquences négatives associées à la procrastination, comme le stress, la faible productivité ou les difficultés d'atteinte des objectifs. Malgré l'importance de cette problématique, les recherches scientifiques portant spécifiquement sur la procrastination en milieu professionnel congolais restent encore limitées. La plupart des travaux sur ce phénomène ont été réalisés dans les contextes scolaires ou universitaires, laissant peu de connaissances empiriques sur la manière dont les employés des établissements publics vivent et expliquent leurs propres comportements procrastinatoires. C'est dans cette perspective que s'inscrit la présente recherche qui vise à analyser la gestion du temps et la procrastination au travail chez les employés de quelques établissements publics à Kinshasa. Plus précisément, elle cherche à identifier les facteurs explicatifs de la procrastination professionnelle, ses conséquences sur le fonctionnement au travail ainsi que les stratégies susceptibles de favoriser une meilleure utilisation du temps professionnel.

Au regard de cette problématique, la présente étude s'articule autour de la question de recherche suivante : quels sont les principaux facteurs qui expliquent la procrastination au travail chez les employés de quelques établissements publics à Kinshasa et quelles en sont les principales conséquences sur leur fonctionnement professionnel ? À cette question, nous formulons l'hypothèse selon laquelle les employés des établissements publics étudiés manifestent des comportements procrastinatoires dans l'exécution de leurs tâches professionnelles. Ces comportements seraient principalement expliqués par la surcharge professionnelle, l'épuisement professionnel (burn-out), le manque d'intérêt, la démotivation, le perfectionnisme ainsi que les difficultés liées à la gestion du temps et aux distractions. Ils entraîneraient des conséquences négatives sur le fonctionnement professionnel, notamment la perte de temps, la difficulté à atteindre les objectifs fixés et la prise de décisions moins efficaces.

1. Méthodologie

1.1. *Cadre physique et participants à l'étude*

Cette étude a été réalisée auprès des employés de quelques établissements publics situés dans la ville de Kinshasa, en République Démocratique du Congo. Deux institutions ont constitué le cadre empirique de cette recherche, à savoir l'Office National de l'Emploi (ONEM) et la Direction Générale des Douanes et Accises (DGDA). Le choix de ces établissements se justifie par leur importance dans l'administration publique congolaise ainsi que par la nature des activités réalisées par leurs employés, lesquelles nécessitent une organisation efficace du temps, le respect des délais et une bonne gestion des responsabilités professionnelles. La population de l'étude est constituée de l'ensemble des employés évoluant dans ces deux établissements publics. À partir de cette population, un échantillon non probabiliste de type occasionnel composé de 110 employés a été constitué. Le choix de cette technique d'échantillonnage repose sur la disponibilité et l'acceptation volontaire des sujets à participer à la recherche.

1.2. Instrument de collecte des données

Pour recueillir les informations nécessaires à cette étude, nous avons utilisé une échelle d'évaluation des attitudes et pratiques procrastinatoires au travail. Cet instrument a pour objectif de mesurer les différentes dimensions liées à la procrastination professionnelle et à la gestion du temps. L'échelle est organisée autour de quatre dimensions principales : le vécu du phénomène de procrastination au travail ; les facteurs explicatifs de la procrastination ; les conséquences professionnelles de la procrastination ; les stratégies et mécanismes permettant d'améliorer la gestion du temps. Les réponses des participants ont permis d'apprécier leur manière d'utiliser le temps professionnel, leur tendance à reporter certaines tâches ainsi que les facteurs pouvant expliquer ces comportements. Avant son utilisation définitive, l'instrument a fait l'objet d'une pré-enquête auprès d'un petit groupe d'employés afin de vérifier la compréhension des items et la cohérence générale de l'échelle.

1.3. Traitement statistique des données

Après la collecte des données, les réponses obtenues ont été codifiées et traitées à l'aide des techniques statistiques appropriées. Les analyses descriptives ont porté sur les indices de tendance centrale et de dispersion, notamment la moyenne et l'écart-type. Les analyses inférentielles ont permis d'examiner les relations entre les différentes dimensions de la procrastination ainsi que l'influence des variables sociodémographiques comme le genre, le niveau d'études, la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de rémunération et l'établissement d'appartenance. Les traitements statistiques ont permis de vérifier les hypothèses formulées et d'interpréter les comportements procrastinatoires observés chez les employés interrogés.

2. Résultats

Cette partie présente les principaux résultats obtenus auprès des employés enquêtés. Les analyses portent principalement sur les dimensions de l'échelle d'évaluation des attitudes et pratiques procrastinatoires au travail, notamment le vécu de la procrastination, les facteurs explicatifs, les conséquences, les stratégies de sortie ainsi que la relation entre les facteurs explicatifs et le vécu du phénomène.

2.1. Facteurs explicatifs de la procrastination au travail

Tableau I. Indices descriptifs relatifs aux facteurs explicatifs de la procrastination au travail (N=110)

Facteurs explicatifs	M	Md	Mo	σ	σ^2
Surcharge professionnelle et Burn-out	2,88	3,00	3	0,384	0,148
Manque d'intérêt et démotivation	3,21	3,20	3	0,375	0,140
Perfectionnisme	2,92	3,00	3	0,482	0,233
Mauvaise gestion du temps et distractions	2,87	3,00	3	0,378	0,143
Note composite	2,99	3,00	3	0,258	0,067

Légende : M = Moyenne ; Md = Médian ; Mo : Mode ; σ : écart-type ; σ^2 : Variance

Les résultats présentés dans le tableau 1 montrent que l'ensemble des facteurs explicatifs de la procrastination au travail sont observés chez les employés enquêtés. En effet, toutes les moyennes obtenues sont supérieures à la moyenne théorique de référence

(2,5), ce qui indique que ces facteurs participent effectivement à l'apparition des comportements procrastinatoires dans les établissements publics étudiés. Parmi ces facteurs, le manque d'intérêt et la démotivation apparaissent comme la dimension dominante avec la moyenne la plus élevée ($M=3,21$). Ce résultat signifie que lorsque les employés développent une faible motivation ou accordent peu d'intérêt à certaines tâches professionnelles, ils deviennent davantage exposés au report des activités. Le perfectionnisme occupe également une place importante ($M=2,92$), montrant que la recherche excessive d'un travail parfait peut parfois ralentir le passage à l'action. De même, la surcharge professionnelle et le burn-out ($M=2,88$), ainsi que la mauvaise gestion du temps et les distractions ($M=2,87$), favorisent aussi la procrastination en diminuant la capacité des employés à organiser efficacement leurs activités. La faible dispersion des scores, exprimée par les écarts-types relativement réduits, montre que les réponses des participants sont globalement proches les unes des autres. Ces résultats permettent donc de comprendre que la procrastination au travail est un phénomène multidimensionnel résultant à la fois des facteurs personnels, motivationnels et organisationnels.

2.2. Conséquences de la procrastination au travail

Tableau II. Indices descriptifs relatifs aux conséquences de la procrastination au travail (N=110)

Conséquences de la procrastination	M	Md	Mo	σ	σ^2
Perte de temps (PT)	3,18	3	3	0,528	0,279
Non atteinte des objectifs (NAO)	3,02	3	3	0,353	0,125
Prise de mauvaises décisions (PMD)	3,25	3	3	0,609	0,37
Note composite (NC)	3,03	3	3	0,282	0,079

La lecture du tableau 2 montre que toutes les conséquences de la procrastination au travail sont positivement évaluées par les employés interrogés, avec des moyennes supérieures à la moyenne théorique de 2,5. Cela indique que le report fréquent des tâches produit des effets défavorables sur le fonctionnement professionnel. La prise de mauvaises décisions présente la moyenne la plus élevée ($M=3,25$). Ce résultat montre que les employés qui repoussent régulièrement certaines activités peuvent se retrouver obligés d'agir dans l'urgence, ce qui augmente le risque d'erreurs ou de décisions moins adaptées. La perte de temps professionnel apparaît également comme une conséquence importante ($M=3,18$), traduisant l'impact négatif de la procrastination sur l'utilisation efficace du temps de travail. Par ailleurs, la non atteinte des objectifs dans les délais prévus ($M=3,02$) montre que la procrastination peut perturber la réalisation normale des responsabilités professionnelles. La note composite obtenue ($M=3,03$) confirme globalement que les conséquences de la procrastination sont ressenties par les employés enquêtés. Ainsi, ces résultats montrent que la procrastination ne représente pas seulement un problème d'organisation personnelle, mais constitue également un facteur susceptible de diminuer la productivité individuelle et l'efficacité des établissements publics.

2.3. Relation entre les facteurs explicatifs et le vécu de la procrastination

Tableau 3. Corrélations entre les facteurs explicatifs et le vécu du phénomène de procrastination (N=110)

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard
Facteurs explicatifs → Procrastination	0,868	0,754	0,747	0,146

Les résultats du tableau 3 mettent en évidence une relation positive et élevée entre les facteurs explicatifs étudiés et le vécu de la procrastination au travail. Le coefficient de corrélation obtenu ($R=0,868$) indique que l'augmentation des facteurs comme la surcharge professionnelle, la démotivation, le perfectionnisme ou encore la mauvaise gestion du temps est associée à une augmentation des comportements procrastinatoires. Le coefficient de détermination ($R^2=0,754$) montre que les facteurs retenus dans cette étude expliquent 75,4 % des variations observées dans la procrastination au travail. Autrement dit, une grande partie des comportements de report des tâches chez les employés peut être comprise à partir des facteurs personnels et organisationnels analysés. Ces résultats confirment donc que la procrastination professionnelle n'apparaît pas de manière isolée, mais résulte principalement des conditions dans lesquelles l'employé réalise son travail ainsi que de sa manière personnelle de gérer ses activités.

2.4. Analyse de régression entre les facteurs explicatifs et la procrastination

Tableau 4. Analyse de la variance du modèle de régression (N=110)

Source	Somme des carrés	dl	Carré moyen	F	P
Régression	7,910	4	1,978	157,87	0,000
Résidu	1,315	105	0,013		
Total	9,226	109			

Les résultats de l'analyse de régression présentés dans le tableau 4 montrent que le modèle statistique obtenu est significatif ($F=157,87$; $p<0,001$). Cela signifie que les facteurs explicatifs retenus permettent de prédire de manière fiable l'apparition des comportements procrastinatoires chez les employés de l'ONEM et de la DGDA. La significativité du modèle indique que la surcharge professionnelle, l'épuisement professionnel, le manque d'intérêt, la démotivation, le perfectionnisme ainsi que les difficultés de gestion du temps jouent un rôle important dans l'explication de la procrastination au travail. Ces résultats valident ainsi l'hypothèse selon laquelle les comportements procrastinatoires des employés des établissements publics étudiés sont influencés par une combinaison de facteurs psychologiques et organisationnels. Ils montrent également que toute stratégie visant à réduire la procrastination devrait agir non seulement sur l'organisation du travail, mais aussi sur la motivation et les conditions professionnelles des employés.

3. Discussion des résultats

La présente étude avait pour objectif principal d'analyser la gestion du temps et la procrastination au travail chez les employés de quelques établissements publics à Kinshasa. Plus précisément, elle cherchait à identifier les facteurs qui expliquent les comportements procrastinatoires, leurs conséquences professionnelles ainsi que les stratégies pouvant améliorer la gestion du temps dans le milieu professionnel. Les résultats obtenus montrent d'abord que les employés de l'ONEM et de la DGDA manifestent des comportements procrastinatoires dans l'exécution de certaines tâches professionnelles. Cette réalité se traduit par la tendance à reporter certaines activités, la difficulté à respecter les échéances et l'accumulation progressive du travail. Ces résultats confirment l'hypothèse générale de cette recherche selon laquelle les employés des établissements publics étudiés présenteraient des attitudes et pratiques procrastinatoires dans l'accomplissement de leurs responsabilités professionnelles. Ces observations rejoignent les conclusions de Steel (2007), qui considère la procrastination comme une difficulté d'autorégulation caractérisée par le retard volontaire d'une activité prévue malgré la connaissance des conséquences négatives pouvant en découler. Dans le même ordre d'idées, Ferrari, Johnson et McCown (1995) montrent que la procrastination n'est pas simplement un problème de gestion du temps, mais un phénomène complexe impliquant également des dimensions motivationnelles, émotionnelles et comportementales.

Concernant les facteurs explicatifs de la procrastination au travail, les résultats obtenus indiquent que la surcharge professionnelle et le burn-out, le manque d'intérêt et la démotivation, le perfectionnisme ainsi que la mauvaise gestion du temps et les distractions constituent les principaux éléments associés au report des tâches. Parmi ces facteurs, le manque d'intérêt et la démotivation occupent une place importante avec une moyenne plus élevée que les autres dimensions. Cela signifie que lorsque les employés ne trouvent pas suffisamment de motivation ou de satisfaction dans leurs activités professionnelles, ils développent plus facilement des comportements de report. Cette observation s'inscrit dans la logique de la théorie de l'autodétermination proposée par Deci et Ryan (2000), selon laquelle la motivation joue un rôle essentiel dans l'engagement de l'individu envers une activité. Un faible niveau de motivation réduit l'implication personnelle et augmente la probabilité d'éviter ou de reporter certaines responsabilités. Les résultats relatifs à la surcharge professionnelle et au burn-out montrent également que les exigences excessives du travail peuvent favoriser la procrastination. Un employé confronté à plusieurs responsabilités simultanées peut ressentir une fatigue mentale importante, diminuant ainsi sa capacité à organiser efficacement ses activités. Ces résultats rejoignent les travaux de Rozental et Carlbring (2014), qui considèrent que la procrastination peut parfois représenter une stratégie d'évitement face aux tâches perçues comme difficiles, stressantes ou désagréables.

S'agissant du perfectionnisme, les résultats montrent qu'il constitue également un facteur favorisant la procrastination. Cette situation peut s'expliquer par le fait que certains employés retardent le commencement ou l'achèvement d'une tâche par peur de produire un résultat jugé insuffisant. Cette idée rejoint les conclusions de certains auteurs qui

expliquent que le perfectionnisme excessif peut conduire à une peur de l'échec, laquelle favorise l'évitement des tâches et le retard dans leur réalisation.

En ce qui concerne les conséquences de la procrastination au travail, les résultats montrent principalement la perte de temps professionnel, la difficulté d'atteindre les objectifs dans les délais ainsi que la prise de mauvaises décisions. Ces résultats prouvent à suffisance que la procrastination entraîne des effets négatifs sur l'efficacité professionnelle des employés. En effet, lorsqu'une activité est continuellement reportée, l'employé dispose finalement de moins de temps pour l'exécuter correctement. Cette situation augmente la pression, diminue la qualité du travail et peut conduire à des décisions prises dans l'urgence. Ces résultats soutiennent les observations de Frederickson et al. (2013), qui indiquent que la procrastination professionnelle peut réduire la satisfaction au travail, influencer négativement la performance et augmenter les difficultés psychologiques associées aux responsabilités professionnelles.

Par ailleurs, les analyses statistiques montrent une relation forte et significative entre les facteurs explicatifs étudiés et le vécu de la procrastination au travail. Le coefficient de détermination obtenu ($R^2=0,754$) indique que les facteurs retenus expliquent une grande partie des comportements procrastinatoires observés chez les employés. Ce résultat confirme que la procrastination au travail n'est pas un phénomène isolé, mais le produit d'une interaction entre plusieurs facteurs liés à l'individu et à son environnement professionnel.

Concernant les stratégies permettant de réduire la procrastination, les résultats montrent que la planification du temps, la motivation professionnelle, le respect des pauses et la délégation des tâches constituent des moyens efficaces pour améliorer l'organisation du travail. Dans l'ensemble, cette étude montre que l'amélioration de la gestion du temps représente un levier important pour réduire la procrastination et renforcer l'efficacité professionnelle au sein des établissements publics congolais.

Conclusion

L'étude avait pour objectif d'analyser la gestion du temps et la procrastination au travail chez les employés de quelques établissements publics à Kinshasa. Elle cherchait particulièrement à comprendre les facteurs responsables du report des tâches professionnelles, les conséquences de ce comportement ainsi que les stratégies pouvant favoriser une meilleure utilisation du temps au travail. À partir d'une enquête menée auprès de 110 employés de l'Office National de l'Emploi (ONEM) et de la Direction Générale des Douanes et Accises (DGDA), les résultats obtenus montrent que la procrastination constitue une réalité observable dans les établissements étudiés. Certains employés manifestent une tendance à reporter l'exécution des tâches, à différer certaines responsabilités professionnelles ou à éprouver des difficultés dans l'organisation efficace de leur temps. Les résultats indiquent que cette procrastination est principalement expliquée par plusieurs facteurs, notamment la surcharge professionnelle et l'épuisement émotionnel, le manque d'intérêt et la démotivation, le perfectionnisme ainsi que la mauvaise gestion du temps accompagnée de diverses distractions. Ces éléments montrent que la procrastination au travail ne doit pas être réduite uniquement à un manque de

discipline individuelle, mais qu'elle résulte également des conditions psychologiques et organisationnelles dans lesquelles évoluent les employés. L'étude révèle également que la procrastination entraîne plusieurs conséquences négatives sur l'activité professionnelle. Elle favorise particulièrement la perte du temps productif, la difficulté d'atteindre les objectifs dans les délais prévus ainsi que certaines prises de décisions réalisées dans la précipitation. Ces conséquences peuvent progressivement diminuer la performance individuelle et influencer négativement l'efficacité globale des établissements publics.

Par ailleurs, les résultats ont montré que les stratégies basées sur la planification des activités, la motivation professionnelle, le respect des pauses et la délégation des tâches constituent des moyens importants pour limiter les comportements procrastinatoires. Une bonne gestion du temps apparaît donc comme une compétence essentielle permettant aux employés d'améliorer leur organisation personnelle et leur rendement professionnel. En définitive, cette recherche montre que la lutte contre la procrastination au travail nécessite une intervention à deux niveaux. D'une part, les employés doivent développer des compétences personnelles de gestion du temps, de fixation des priorités et d'autodiscipline. D'autre part, les organisations publiques doivent mettre en place un environnement professionnel motivant, capable de réduire la surcharge, renforcer l'engagement et favoriser une meilleure efficacité au travail.

Références bibliographiques

- Abbasi, I. S., & Alghamdi, N. G. (2015). The prevalence, predictors, causes, treatments and implications of procrastination behaviors in general, academic, and work setting. *International Journal of Psychological Studies*, 7(1), 59-66.
- Barabel, M., & Meier, O. (2010). *Manageor : Les meilleures pratiques du management*. Paris : Dunod.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Ellis, A., & Knaus, W. J. (1979). *Overcoming Procrastination*. New York : Institute for Rational Living.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York : Plenum Press.
- Frederickson, B., et al. (2013). Procrastination and psychological functioning in professional environments. *Journal of Organizational Psychology*.
- Harriott, J., & Ferrari, J. R. (1996). Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological Reports*, 78(2), 611-616.
- Koeltz, B. (1998). *Comment ne pas tout remettre au lendemain*. Paris : Odile Jacob.
- Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474-495.
- Milgram, N., Mey-Tal, G., & Levison, Y. (1998). Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 297-316.

- Moloumba Mokango, J. (2016). Gestion du temps et efficacité professionnelle dans les organisations africaines.
- Muzong Kadi, M. (2008). Administration publique congolaise et problématique de l'efficacité des services publics. Kinshasa.
- Paulsen, R. (2014). *Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Rozental, A., & Carlbring, P. (2014). Understanding and treating procrastination: A review of a common self-regulatory failure. *Psychology*, 5, 1488-1502.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889-913.