

Gestion Des Ressources Humaines Dans Les Entreprises Congolaises, Malaises Ou Epanouissement Des Travailleurs : Une Etude Menée A L'Office Congolaise De Contrôle « O.C.C »

KIKWABA MUKWA Eugene et MUNKOTO MAYINGA Emmanuel MUKE

Centre de Recherche en Sciences Humaines « C.RE.S.H » ».

B.P 3474 Kinshasa 1/ RD Congo

Auteur correspondant : MANDEFU MALEMBA Olivier/Université Pédagogique Nationale



Résumé : La gestion des ressources humaines au sein d'une entreprise constitue une source importante et considérable pour la survie d'un importe quelle firme. Au regard des résultats issus de cette recherche après collecte, analyse et interprétation des données, nous constatons que, y a une mauvaise gestion des ressources humaines l'office congolais de contrôle. Ce qui est à la base des malaises et le manque d'épanouissement des agents. Cette situation est due salaire de misère (pour 59,7% des sujets enquêtés), impaiements (pour 18,7% des participants), autres sources (pour 18,4% des sujets), recommandations des politiciens (pour 6,7% sujets), et enfin, ainsi qu'aux mauvaises conditions du travail (pour 6,7% des sujets enquêtés).

Mots clés : Gestion des ressources humaines, entreprises congolaises, malaises, épanouissement, travailleurs, office congolaise de contrôle

Abstract: Human resources management within a company constitutes an important and considerable source for the survival of any firm. In view of the results of this research after collection, analysis and interpretation of data, we note that there is poor management of human resources in the Congolese control office. This is the basis of the malaise and lack of development of the agents. This situation is due to poverty wages (for 59.7% of the subjects surveyed), unpaid wages (for 18.7% of the participants), other sources (for 18.4% of the subjects), recommendations of politicians (for 6.7% of the subjects), and finally, as well as poor working conditions (for 6.7% of the subjects surveyed).

Keywords: Human resources management, Congolese companies, discomfort, development, workers, Congolese control office

Introduction

De nos jours, on s'accorde unanimement à dire que les ressources humaines constituent la force d'une institution, dans la mesure où, le facteur humain est considéré comme l'un des plus grands éléments essentiels d'une organisation donnée. Cependant, les changements de l'environnement au sein des organisations et dans la nature même du travail ont des implications sur la pratique de la Gestion des Ressources Humaines, d'où il mérite une bonne gestion.

De ce fait, les institutions ont besoin d'une stratégie bien définie, des systèmes de gestion, des procédures claires et appropriées en matière de recrutement, suivi de la performance et du développement du personnel, en vue de garantir leur développement et réduire les risques sociaux qui peuvent surgir [1].

Il va sans dire que, la gestion des ressources humaines consiste à des mesures et des activités principalement regroupées sous trois axes à savoir : l'acquisition, le développement et la rétention. L'ensemble de ces actions vise à fournir une main-d'œuvre productive, stable, motivée et satisfaite pour le bien-être de l'entreprise [2].

Il s'avère que la performance organisationnelle est la capacité pour une entreprise de créer de la valeur pour les différentes parties prenantes ou partenaires. Ce qui explique que la gestion des ressources humaines joue un rôle clé au sein d'une entreprise. Elle désigne le système permettant de gérer et accompagner le développement des personnes travaillant au sein d'une entreprise. Et la mission la plus importante des services et fonctions RH doit être celle de cultiver un capital humain épanoui et efficace pour la réussite d'une entreprise qui veut se maintenir quelque soit la concurrence sur terrain [3].

Cependant, la concurrence entre les entreprises est très rude et pour rester compétitives, les entreprises doivent rechercher de leviers pour améliorer leurs performances. Parmi ces leviers, la gestion des ressources non seulement matérielle, mais également celle de ressources humaines qui doivent être optimales. Au cas contraire, les conséquences sur la performance de l'entreprise seront désastreuses, accompagnées des malaises des agents [4].

Les entreprises qui sont pleinement conscientes de la valeur de leur personnel et qui investissent dans leur développement sont souvent celles qui réussissent le mieux à augmenter leurs performances globales [5].

Malheureusement, en République du Congo, la plupart des entreprises publiques sont souvent heurtées aux malaises interconnectés à la mauvaise gestion qui se manifeste par la rémunération des travailleurs dans le délai convenu, la mobilité professionnelle influencée par les partis politiques, la mauvaise gestion des carrières, les conditions socioprofessionnelles précaires, le non-respect de processus d'embauche, la gestion stratégique des ressources humaines défaillantes, etc.,

L'Office Congolais de Contrôle, une entreprise publique n'est pas épargnée de cet état de chose. Et notre préoccupation majeure s'articule autour des questions ci-après :

- ✓ Quelles sont les sources des malaises interconnectés à la gestion des ressources humaines dans cette entreprise ?
- ✓ Est-ce que celle - ci motive – t – elle correctement ces agents ?
- ✓ Est-ce que la convention collective est en application comme prévu au sein dudit office ?

De tout ce qui précède, nous pensons que :

- ✓ Le non-paiement des agents dans délai prescrit par la convention collective, ainsi que le déficit en gestion prévisionnelle d'emploi et stratégique des ressources humaines seraient l'une des sources des malaises dans cette entreprise ;
- ✓ Ensuite le manque de motivation en termes de salaire et de conditions de travail ne contribuerait pas à l'épanouissement des agents de cette entreprise publique ;
- ✓ Et enfin, le non-respect de la mise en application de la convention entrainerait aussi les malaises des agents.

Méthodologie.

Milieu d'étude : cette étude s'est réalisée dans la ville province de Kinshasa, capital de la République démocratique du Congo.

Avant tout, afin de mieux comprendre les concepts fondamentaux de notre étude et formuler nos hypothèses de recherche, nous avons utilisé la technique documentaire par l'exploitation de la littérature existante, c'est – à – dire, nous avons donc exploité des ouvrages, des articles scientifiques, des thèses et mémoires soutenus voire même des différents textes susceptibles de nous renseigner sur notre sujet d'étude. Ensuite, Pour bien mener cette recherche qui est centrée sur la Gestion des ressources humaines dans les entreprises congolaises, malaises ou épanouissement des travailleurs à l'office congolaise de contrôle « O.C.C », nous avons procédé par une série d'entretiens effectués sur base d'un guide d'entretien, en vue d'obtenir les avis de quelques employés enquêtés sur notre question de recherche.

Ensuite, pour consolider de notre recherche, nous avons utilisé la méthode systémique qui nous a permis de pouvoir comprendre tout au long de notre investigation les malaises issus d'une mauvaise gestion des ressources humaines au sein de l'Office Congolais de Contrôle.

Un échantillon aléatoire de 1000 sujets agents a été retenu sur une densité démographique de l'O.C.C qui s'élève à 1687[6]. Ci – après, nous présentons leurs caractéristiques :

Tableau 1. Répartition des enquêtés selon genre.

Genre	ni	%
Masculin	571	57.1
Féminin	429	42.9
Total	1000	100

Il ressort de ce tableau les genres des participants : sur 1000 sujets enquêtés, 571 sujets (soit 57.1%) sont du genre masculin et 429 sujets (soit 42.9%) sont du genre féminin.

Tableau.2. Répartition des participants selon les niveaux d'étude

Niveau d'études	ni	%
Diplômés d'Etat	100	10
Gradué (es)	151	15.1
Licencié (es)	497	49.7
Autres	252	25.2
Total	1000	100

Quant aux niveaux d'études des sujets enquêtés, 49.7% (soit 497 participants) sont des licenciés(es), 25.2% (soit 252 participants) ont un autre niveau d'étude, 15.1 % (Soit 151 sujets enquêtés) sont des gradués(es), et enfin, 10% (soit 100 participants) sont diplômés(es) d'Etat

Résultats

Dans cette partie, nous présentons et soumettons à l'analyse les résultats transcrits dans des tableaux de fréquences.

Tableau.3. Avis des enquêtés sur la gestion des ressources humaines

Réponses	ni	%
Coordination des tâches liées à la description des postes	150	15
Recrutement à la sélection et à la formation	200	20
Motivation des employés	50	5
Autres réponses	600	60
Total	1000	100

A la lecture de tableau que soit les 15% pour la variable suivante : coordination des tâches liées à la description des postes, soit les 20% pour la variable : recrutement à la sélection et à la formation, soit les 5% pour la motivation des employés et soit les 60% pour autres réponses.

Tableau 4. Répartition des participants selon les grades

Réponses	ni	%
Cadres subalternes	500	50
Echelonnés	100	10
Maitrise	400	40
Total	1000	100

Par rapport aux grades, 50% des participants sont des cadres subalternes, 40 % des participants sont des échelonnés(e), et enfin, 10 % participants sont des agents des maitrises.

Tableau 5. Sources des malaises à la gestion des ressources humaines. ?

Sources	ni	%
Salaire de misère	597	59.7
Des mauvaises conditions de travail	67	6.7
impaiements	187	18.7
Des recommandations provenant des politiques	67	6.7
Autres réponses	184	18.4
Total	1000	100

Au regard des résultats qui ressortent du tableau ci-haut sur les sources des malaises des agents, 59,7% des sujets évoquent le salaire de misère, 18,7% des participants pensent aux impaiements des agents, pour 18,4% des sujets y a autres sources, 6,7% sujets signalent les recommandations provenant des politiciens, et enfin, 6,7% affirment les mauvaises conditions du travail.

Tableau 6. Différences entre la gestion des ressources et celle du personnel.

Réponses	ni	%
Gestion des ressources humaines a contribué à l'humanité de diverses considérés jadis comme des robots.	200	20
Gestion du personnel a réduit l'homme à sa simple expression, celle d'un engin productif en échange d'une bourse	95	9.5
Autres réponses	705	70.5
Total	1000	100

Le tableau ci – dessus, nous démontre que la gestion des ressources humaines a contribué à l'humanité de diverses considérés jadis comme des robots pour 20% des participants, elle a réduit l'homme à sa simple expression, celle d'un engin productif en échange d'une bourse pour 9,5% des sujets enquêtés, et 70,5% des participants évoquent autres réponses.

Tableau 7. Au sujet des analyses de postes.

Réponses	ni	%
Elle est un soubassement de la gestion des ressources humaines	300	30
Elle exhibe une gamme élargie d'utilisation au-delà de recrutement spécialement pour la rémunération	125	12.5
Autres réponses	725	72.5
Total	1000	100

Il se dégage de ce tableau que, pour 30% des enquêtés, elle est un soubassement de la gestion des ressources humaines, 12,5% des participants pensent qu'elle exhibe une gamme élargie..., et enfin, 72,5% évoquent autres réponses.

Discussion

Les résultats obtenus à l'issue de la présente étude révèlent que les malaises et le manque d'épanouissement des agents de l'Office Congolais de Contrôle sont occasionnés par le non-paiement des agents dans délai prescrit par la convention collective dudit office, la non-applicabilité d'une gestion stratégique des ressources humaines, le déficit en gestion prévisionnelle d'emploi, le manque de motivation en termes de salaire, les conditions du travail poseraient de sérieux problèmes, la non satisfaction des agents à leurs revendications, des recommandations politiciennes, les agents ne sont promus aux grades supérieurs, la mauvaise gestion du capital humain, les mauvaises conditions du travail, ainsi que la non-régularité des primes.... Cet état de chose confirme la mauvaise gestion de ressources humaines dans cette institution publique.

Il sied de noter que, la mauvaise gestion des ressources humaines est l'un des obstacles qui bloque le développement d'une entreprise. Malheureusement, en République démocratique du Congo certaines entreprises publiques que privées n'en tiennent pas compte. Et tant que la question des ressources humaines ne sera pas prise en compte dans une entreprise, on ne pourrait jamais, de façon efficiente, atteindre les objectifs socio-économiques assignés desdites entreprises [5,7].

En dehors des causes culturalistes et institutionnalistes, il existerait aussi d'autres causes liées au social des employés et aux conditions de travail qui auraient une incidence négative sur la performance des entreprises africaines en général, et des entreprises congolaises en particulier [9].

De sa part l'auteur [8] affirme que dans les entreprises congolaises, il existe encore le système taylorien qui ne cesse de privilégier la déshumanisation qui exclut toute revalorisation du capital humain. Ce qui fait ces entreprises ne sont pas performante.

Conclusion

La présente recherche est arrivée à son terme, elle a porté sur la gestion des ressources humaines dans les entreprises congolaises, malaises ou épanouissement des travailleurs à l'Office Congolais de Contrôle en sigle « O.C.C. ». Les résultats qui en ressortent démontrent que, les malaises interconnectés à la gestion des ressources humaines au sein de cette institution sont occasionnés par le non-paiement des travailleurs dans un délai reconnu par la convention dudit office, la non-applicabilité d'une gestion stratégique des ressources humaines, le déficit en gestion prévisionnelle d'emploi, des recommandations politiques des sujets qui dépourvus de l'expérience managériale à des postes de commandement. Cette situation ne permet pas l'épanouissement des agents.

A l'issue de notre investigation, nous suggérons ce qui suivent :

- ✓ De bien gérer les ressources humaines, en payant régulièrement les travailleurs tout en tenant compte de la dynamique du pouvoir d'achat ;
- ✓ Le respect scrupuleux de la convention collective ;
- ✓ Eviter des recommandations provenant des politiques aux grades de commandement ;
- ✓ Recycler de tous les agents sans discrimination pour une meilleure ressource humaine...

References.

- [1] Andriantsoavinirina H., (2014) : La gestion des ressources humaines et la performance de l'entreprise web, cas de la société Ingedata, mémoire de master en sciences de gestion, faculté de droit, d'économie, de gestion et de sociologie, département gestion, Université d'Antananarivo.
- [2] Cadin Guerin L. et Pigeys F., (2007) : Gestion des ressources humaines, Dunod.
- [3].www.celge.fr/article-conseil/importance-gestion-ressources-humaines-entreprise, consulté le 02 Juin 2025, à 09 H 50'.
- [4].www.visual-planning.com/fr/blog/limpact-dune-mauvaise-gestion-des-ressources-sur-votre-performance, consulté le 29 Juin 2025 à 10 H 58'.
- [5].Mpasi.Z.E., (2020) : Gestion des ressources humaines et gestion des entreprises publiques en République Démocratique du Congo, L'Harmattan, 5 – 7, rue de l'école polytechnique – 75005 Paris, France
- [6]. Ferréol. G. at al (2002) : Dictionnaire de sociologie. Edition ARMAND-COLIN, Paris.
- [7]. Makaya K. K (2023) : Analyse de la motivation et l'engagement au travail : cas des employés des petites et moyennes entreprises de Kinshasa », revue internationale des sciences de gestion « volume 6 : numéro 2 » pp : 251 – 274
- [8]. Issafo. J. R. (1990) : La gestion des ressources humaines, un nouveau défi pour l'entreprise zaïroise. Edition CADICEC, KINSHASA
- [9]. Makaya K. K. et Bakengela S. P. : Facteurs de performance sociale des entreprises privées à Kinshasa : étude exploratoire In <https://www.researchgate.net/profile/KermelisKhenge/publication/327790390> , consulté le 10 Juillet 2025, à 15H01'.