International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

Déterminants De La Formation Professionnelle Et Développement Des Compétences Des Employés Dans Une Entreprise En République Démocratique Du Congo. Cas De La Regideso

WAUPENDA MIBENGU Justin[1], ANDINGA NONGO Christian[2], KULIHOSHI BUGOYE Jean Petit[3], MONDONGA KPOLU Gabrielle[4], TONGONDA INONGO Alphonse[5], DATIMONZA PENDA Rodrigue[6], BOYEBIA ZO Stéphane[7], HALANGI MBUTELA Sarah[8]

[1,2,3]Chef de Travaux
[4,5,6,7,8]Assistant
Université Pédagogique Nationale (UPN)

Corresponding Author : WAUPENDA MIBENGU Justin, gabrielkamulumba@gmail.com

(cc) BY

Résumé : Cette étude porte sur les déterminants de la Formation Professionnelle et Développement des Compétences des Employés dans une Entreprise en République Démocratique du Congo. » Cas de la REGIDESO. L'objectif de cette étude est déterminer les facteurs qui influencent la formation professionnelle dans les développements de compétences au sein de l'entreprise Régie de Distribution d'Eau. Les résultats du modèle logit estimé a était globalement bon, avec un p-value qui est inférieure à 1% (P-value = 0.001) et un pouvoir explicatif bien spécifier de 90.67% et une sensibilité de 78.95% et une spécificité de 94.64% qui témoigne une bonne capacité prédictive. Les variables exogènes rendent bien compte des différences d'accès aux formations professionnelles sont acceptables avec un Pseudo R^2 de 0.5764 c'est-à-dire ces variables ont un pouvoir explicative de 57.64% à la variable endogène.

Mots Clés : Déterminants ; Formation Professionnelle ; Développement ; Compétences ; Employés ; Entreprise.

Abstract: This study focuses on the determinants of Professional Training and Skills Development for Employees in a Company in the Democratic Republic of Congo. Case of REGIDESO. The aim of this study is to determine the factors that influence professional training in skills development within the Water Distribution Company. The results of the estimated logit model were generally good, with a p-value below 1% (P-value = 0.001), a well-specified explanatory power of 90.67%, a sensitivity of 78.95%, and a specificity of 94.64%, indicating good predictive ability. The exogenous variables adequately account for differences in access to professional training and are acceptable with a Pseudo R^2 of 0.5764, meaning these variables have an explanatory power of 57.64% for the endogenous variable.

Keywords: Determinants; Professional Training; Development; Skills; Employees; Company.

1. INTRODUCTION GENERALE

Les inventions des déférentes technologies et l'arrivée de la mondialisation et l'ouverture des économies au monde, la gestion des ressources humaines est devenue une fonction clé au cœur de l'organisation et de l'entreprise. Elle est revendiquée dans les années 1980-1990 comme une fonction stratégique d'une entreprise. Ce qui signifie d'une part, qu'elle constitue un levier important de de réalisation de politique générale de l'entreprise au même titre qu'occupaient la fonction

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

financière ou la fonction production dans le processus décisionnel de l'entreprise ; et d'autre part elle contribue, avec l'expertise, aux tâche administratives telles que la gestion des contrats du travail, des bulletins de paie...

Ainsi, pour assurer la compétitivité et la pérennité, l'entreprise doit investir dans la gestion des ressources humaines. Pour ce fait, elle doit s'assurer sans cesse que leurs employés ont les connaissances et les compétences nécessaires qui leurs permettront de réaliser les objectifs fixés. La formation est l'un des leviers stratégiques de la gestion des ressources humaines. Elle permet d'une part, l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel et d'autre part, elle contribue à la réalisation des objectifs de l'organisation.

Par ailleurs, la formation est, très souvent, perçus comme une activité susceptible d'accroitre le rendement actuel et futur des employés en augmentant leur capacité d'accomplir les tâches qui leur sont demandées par l'amélioration de leur connaissances et compétences ; de leurs habiletés et leur attitude (Eduardo davel et Gabrille tremplay. 2011). En effet, l'accroissement des habilités constitue un moyen certain pour que les employés accomplissent plus efficacement leurs taches. Il est admis que les employés bien formés peuvent mieux travailler, commettent moins d'erreurs et demandent moins de supervision, ce qui a des effets sur la productivité de l'entreprise.

La formation constitue un processus d'adaptation, permettant à l'entreprise d'ajuster la compétence de son personnel aux évolutions des conditions d'exercice de leurs activités professionnelles. Cela dit, la formation est d'ajustement dans la mesure où elle permet aux entreprises d'adapter les compétences de leurs employés en fonction de l'évolution de leur environnement. Elle est donc un moyen idéal pour développer les compétences des employés au sein d'une entreprise.

En effet, le terme "compétence" est ainsi aujourd'hui un mot incontournable dans le domaine des ressources humaines, « une compétence représente la mise en œuvre efficace de savoir et de savoir-faire pour la réalisation d'une tache. La compétence résulte d'une expérience, elle s'observe objectivement à partir du poste de travail et elle est valisée par la performance professionnelle »(André guittet 1998). Le développement de compétence assure dans l'entreprise une grande mobilisation de ses membres, une intégration et une assimilation de ses valeurs sociales et favorise le processus d'apprentissage collectif et organisationnel, tout en augmentant la capacité à résoudre les problématiques qu'ils rencontrent dans leur travail grâce notamment aux compétences acquises et développées.

Pour se faire, la préoccupation majeur ce papier est savoir : Quel est l'impact de la formation sur le développement des compétences des employés au sein de la Régie de Distribution d'Eau en République Démocratique du Congo ? Quelles sont les causes qui poussent l'entreprise Régie de Distribution d'Eau à élaborer un plan de formation ? Quelle est la place de la formation dans la gestion des ressources humaines ?

De ces questions nous pouvons dire que l'élaboration d'un plan de formation au sein de la Régie de Distribution d'Eau serait peut-être motivée par plusieurs causes, notamment : l'évolution des compétences, l'amélioration de la performance, la conformité légale, l'engagement des employés, l'adaptation aux changements organisationnels, la préparation à la succession. La formation joue un rôle primordial dans le développement des compétences de salarier.

Autrement parlant du lien entre la formation et le développement des compétences, le deux serait étroitement liés, mais il représente des concepts distincts. Cependant la formation est un élément clé du développement des compétences, mais le développement des compétences va au-delà de la simple acquisition de connaissances pour inclure la pratique, l'expérience et l'adaptabilité. La place de la formation dans la gestion de ressources humaine serait une place centrale pour plusieurs raisons notamment ; l'amélioration de la productivité, la culture d'apprentissage… La politique de la formation adoptée par l'entreprise Régie de Distribution d'Eau permet le développement des compétences car elle répond aux besoins exprimés par les personnels et par l'entreprise.

Ce papier poursuit les objectifs ci-après : déterminer les facteurs qui influencent la formation professionnelle dans les développements de compétences au sein de l'entreprise Régie de Distribution d'Eau ; déterminer l'importance de la formation dans la gestion des ressources humaines et sa nécessité dans l'entreprise ; savoir si la formation est obligatoire dans le secteur professionnel et découvrir si elle porte un plus aux salaries sur le plan pratique.

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

Pour atteindre l'objectif de cette étude, nous allons procéder à la spécification du modèle empirique, la présentation de la méthode d'estimation et des variables au deuxième point. La discute et les implications des résultats d'étude font l'objet du troisième point et enfin la conclusion qui est le quatrième point.

2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Pour atteindre les objectifs assignés, la démarche méthodologique poursuivie dans ce travail s'est focaliser sur un ensemble de méthodes et des techniques qui ont menée à bon port ces investigations.

La population est un ensemble d'humains, d'objets, des faits qui ont un trait particulier en commun. Ainsi, la population cible de cette étude est l'ensemble du personnel de la Régie de Distribution d'Eau en République Démocratique du Congo. La population ou l'univers d'enquête comme étant l'ensemble de groupe humains concernés par les objectifs d'enquête. C'est dans cet univers que sera découpé l'échantillon précise-t-il (Mucchielli, R. 1968).[1]C'sut aussi l'ensemble des éléments parmi lesquels on aurait pu choisir l'échantillon. C'est-à-dire l'ensemble des éléments qui possèdent les caractères que l'on veut observer 5 D'Hainault, L. 1975).

Comme l'ensemble du personnel de cette entreprise est difficile à atteindre un échantillon de 150 personnes travaillant au sein de cette entreprise a été choisi. « L'échantillon c'est choisir un nombre limité d'individus, d'objets ou d'évènements qui permettent de tirer des conclusions applicables à la population toute entière, à l'intérieur de laquelle le choix a été fait » (Landesheere. 1983).

Cette étude s'intéresse aux personnes qui habitent la ville de Kinshasa et qui travaille à l'entreprise Régie de Distribution d'Eau (REGIDESO). Le problème de la représentativité de l'échantillon pose souvent des problèmes, surtout dans le cadre de cette étude s'agissant du dénombrement de nombre des personnels appartenant de cette entreprise, citoyens existantes sur le sol congolais, particulièrement dans la Ville Province de Kinshasa et qui travaille à l'entreprise Régie de Distribution d'Eau (REGIDESO), pour la détermination des caractéristiques objectives de cette population.

Dans ces conditions, la construction d'échantillons en recourant à la méthode d'échantillonnage aléatoire. Raison pour laquelle, le recours à la méthode non probabiliste est privilégié dans cette étude en se basant sur la technique à participation volontaire pour des raisons déontologiques, et pour sélectionner les sujets intéressés par l'enquête (Muayila kabibu Henry. 2013).

Cette technique sert à sélectionner des unités pour des discussions ou des interviews approfondies, seuls les intéressés ont fait partie de notre enquête. Suivant l'approche de cette étude, les données ont été collectées auprès de la population statistique retenue (les personnes qui travaille à l'entreprise).

Le questionnaire administré auprès des enquêtés est structuré en deux volets à savoir : profil du personnel et puis sur l'importance de la formation professionnelle. Après enquête et dépouillement, il a été constaté que les informations ont été mal fournies pour 30 questionnaires, ce qui conduit à ce qu'ils soient écartés des bases de données finales. De ce fait, 150 personnes ont été retenues dans cette étude, dont la répartition s'est faite de manière un peu équitable selon leurs genres. D'où la répartition des sujets d'enquêtes en fonction de leurs genres a été comme suite : 81 sujets enquêtés soit 54% ont étés des hommes et 64 sujets enquêtés ont étés de femmes pour dire que les majorités de nos enquêtés ont étés des femmes.

a) Techniques d'analyses

Les données ont été encodées à l'aide du logiciel Microsoft Excel version 2013, ayant ainsi constitué la base de données, elles étaient exportées après vérification au logiciel STATA version 15.1 pour être analysées à l'aide de la technique de régression logit pour ressortir les facteurs déterminants de la formation professionnelle. L'objectif est de modéliser la probabilité d'impact, de la formation professionnelle sur le développement des compétences des employés d'une entité publique.

[1] MUCCHEIELLI R., *Le Questionnaire dans l'Enquête Psycho-Sociale*, éd. L.T., Paris, 1968, P.65.

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

Les modèles de probabilité linéaire, logit, et probit sont les principaux modèles utilisés pour l'estimation des paramètres des études à choix binaire comme variable dépendante.

Le modèle logit a été retenu dans cette étude pour les raisons suivantes :

- ✓ La variable à expliquer ou endogène (dépendante) utilisée dans cette étude est qualitative mais aussi dichotomique ; à savoir : importances de la formation professionnelle ;
- ✓ Lorsque les variables exogènes ne sont pas normalement distribuées, les estimateurs du modèle logit sont plus robuste que ceux obtenu par l'analyse discriminante ;
- ✓ Le modèle logit permet des calculs simples et d'analyser de manière quantitative le processus de décision l'importance ou non importance de la formation professionnelle sur les développements des compétences des employés.

b) Modèle empirique, définition des variables et hypothèses empiriques

Il ressort de tableau (1) en annexe, retrace la liste des variables potentiellement associées à l'impact de la formation professionnelle sur les développements des compétences des employés, leurs types, leurs mesures ainsi que les signes attendus. Le signe positif attendu renseigne qu'on s'attend à ce que cette variable augmente la probabilité de l'importance de la formation professionnelle. En revanche, le signe négatif implique que ladite variable réduise la probabilité de l'importance de la formation professionnelle.

La variable à expliquer est l'importance de la formation professionnelle (Y), cette variable est bimodale.

Le modèle estimé est : Y = a + bXi dont :

Y = Variable dépendante ;

Xi = le vecteur de variables indépendantes ;

a = coefficient autonome ;

b = coefficient de Xi ;

c) Présentation du modèle logistique (logit)

La régression logistique, appelée modèle logit, a pour objet d'étudier l'effet d'une ou plusieurs applicatives explicatives sur une variable à expliquer mesurée sur une échelle dichotomique. On peut ainsi évaluer l'impact d'un ensemble de variables sur l'occurrence oui (codée 1) ou non (codée 0) d'un événement, comme un choix.

Dans les cas des variables dépendantes discontinues (ordinale et binaire), la méthode des moindres carrés ne peut pas être utilisée, car les nuages de points ne sont pas facilement approchables par une seule courbe de régression.

Pour signifier la présentation de la méthode, nous nous appuierons sur celle de la régression linéaire. La probabilité d'occurrence clé l'événement, noté p, subit une transformation logistique afin d'être exprimée comme une relation linéaire de variables explicatives :

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right)=\beta_0+ \beta_1 X_1+\beta_2 X_2+\dots \dots \dots+\beta_m X_m+\varepsilon$$

d) Interprétation statistique du modèle

Le modèle fait l'objet d'un test de différence de Chi-deux dont la signification associée permet de conclure quant à la capacité explicative globalement du modèle. Une significativité inférieure à α indique qu'au moins une des variables explicatives exerce un effet significatif sur la variable à expliquer.

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

e) Interprétation statistique des coefficients

L'instar de l'analyse de régression linéaire, chaque coefficient est comparé à zéro pour déterminer la significativité correspondante. C'est le test de Chi-deux de Wald qui est utilisé et la significativité s'interprète comme dans le cas du test de la régression linéaire. Les éventuelles comparaisons de coefficients se font sur les mêmes bases techniques que pour la régression linéaire.

Cependant, l'impact de la variation d'une unité d'une variable explicative sur la probabilité d'occurrence de l'événement est obtenu en calculant l'exponentielle du coefficient de cette variable ou l'effet marginal.

f) Interprétation pratique

La signification pratique est assez délicate à estimer dans la mesure où il n'existe pas d'équivalant strict au coefficient de détermination R² de la régression linéaire, de pseudos-fisont utilisés, mais ceux-ci ont particularité de fournir des valeurs plus faibles que celles que fournirait un R² normal, ce qui peut gêner l'interprétation du chercheur.

Le rhô de MACFADDEN, le R² de choix et SNLLE et/ou le R² de NAGELKERKE sont souvent fournis dans les logiciels. Une autre manière d'analyser la qualité pratique des résultats obtenus consiste à s'interroger sur la capacité de la régression logistique à rendre compte de la réalité en comparant les groupes d'appartenances des observations (affectations réelles données par les modalités des variables à expliquer) et les affectations réalisées en recourant à la régression logistique (affectation prédites) (Muayila kabibu Henry 2013).

j) Procédure d'estimation

Le modèle logit binaire est un modèle qui permet d'analyser l'influence des variables explicatives sur une variable dépendante qualitative binaire ou dichotomique. Le principe du modèle est d'expliquer la survenance ou non d'un évènement par le niveau des variables explicatives. Le modèle fait référence à l'analyse multivariée et économétrique qui consiste à étudier l'influence, le rapport, la contribution, l'impact des variables indépendantes sur la variable dépendante.

Dans ce cas, nous disposons d'un échantillon de n individus indicés par i. Nous connaissons K informations (le profil de des employés et l'importance qui en découle sur leurs formations du point de vue de la profession) leur concernant représentées par les K variables notées $x_1,\ x_2, \dots, x_k$. Pour l'individu i , les K variables prennent les valeurs $x_{1i}, x_{2i},\ \dots,\ x_{ki}$.

L'impact de la formation professionnelle sur le développement des compétences la variable dépendante qu'il faudra expliquer dans cette recherche. Les facteurs indépendants qui doivent expliquer si réellement la formation professionnelle dépend d'eux.

L'accessibilité des employés à la formation professionnelle auprès de différents employés de la Régie de Distribution d'Eaux est mesurée dans cette recherche par une variable binaire prenant la modalité une (1) si l'employé a déclaré avoir reçu la formation et zéro (0) si non.

On note Y, la catégorie d'employés ayant étés formés ou non. On a donc :

$$Y\begin{cases}1 = \text{l'employé ayant eu la formation}\\ 0 = \text{l'employé ayant pas eu la formation}\end{cases}$$

On souhaite analyser et quantifier le lien existant entre les informations individuelles x_k et l'appartenance ou non à Y. On suppose que la probabilité P que l'individu i compte tenu de ses caractéristiques $(x_1, x_2, \dots x_k)$ appartienne à Yest une fonction de $x_{1i}, x_{2i},\ \dots,\ x_{ki}$. Précisons que les probabilités d'appartenance dépendent d'une fonction linéaire des caractéristiques$(x_1, x_2, \dots x_k)$. Formellement cela s'écrit :

$$\begin{cases}P(i \in Y_0 / x_{1i}, \dots x_{Ki}) = y(\beta_0^0 + \beta_1^0 x_{1i} + \cdots + \beta_K^0 x_{Ki}\\ P(i \in Y_1 / x_{1i}, \dots x_{Ki}) = y(\beta_0^1 + \beta_1^1 x_{1i} + \cdots + \beta_K^1 x_{Ki}\end{cases} \quad (1)$$

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

Où y est une fonction qui sera définie plus tard, $\beta_0^0,\ \beta_1^0, \dots, \beta_K^0$ et $\beta_0^1,\ \beta_1^1, \dots,\ \beta_K^1$ sont les paramètres du modèle (les coefficients des combinaisons linéaires). On a donc deux séries des paramètres. La première série est liée à $Y_0(j=0)$ et la deuxième liée à $Y_1(j=1)$.

La combinaison linéaire des caractéristiques peut s'écrire de manière synthétique pour $j=0$ ou $j=1$.

On aura : $\beta_0^j + \beta_1^j + \cdots + \beta_K^j x_{Ki} = \begin{pmatrix}1 & x_{ij} \dots x_{Ki}\end{pmatrix} \begin{pmatrix} \hat{a}_j^o \\ \hat{a}_1^j \\ \cdot \\ \cdot \\ \hat{a}_K^j \end{pmatrix} = x_i \hat{a}^j$ (2)

Où $x_i = \begin{pmatrix}1 & x_{ij} \dots x_{Ki}\end{pmatrix}$ est le vecteur-ligne des caractéristiques de l'individu, $\hat{a}^j$ le vecteur-colonne des paramètres du modèle. On réécrit l'équation (1) de manière condensée :

$P(i \in Y_j / x_i) = y(x_i \hat{a}^j)$ pour tout $j = 0, 1$.

Etant donné que $P(i \in Y_0\ tel\ que\ x_i)\ et\ P(i \in Y_0\ tel\ que\ x_i)$ sont des probabilités, on doit avoir :

$$\begin{cases} 0 < P(i \in Y_0 / x_i) < 1\ et\ 0 < P(i \in Y_1\ tel\ que\ x_i) < 1 \\ P(i \in Y_0 / x_i) + P(i \in Y_1\ tel\ que\ x_i) = 1 \end{cases} \quad (3)$$

On pose $y(x_i \hat{a}^j) = e^{x_i \hat{a}^j}$ puis on va normer les deux résultats $e^{x_i \hat{a}^0} et\ e^{x_i \hat{a}^1}$. On aura :

$P(i \in Y_0 / x_i) = \frac{e^{x_i \hat{a}^0}}{e^{x_i \hat{a}^0} + e^{x_i \hat{a}^1}}$ et $P(i \in Y_1 / x_i) = \frac{e^{x_i \hat{a}^1}}{e^{x_i \hat{a}^0} + e^{x_i \hat{a}^1}}$

Une seule de ces probabilités suffit pour les représenter toutes, car leur somme est égale à 1. L'une peut être déduite de l'autre. On garde donc la probabilité d'accès au financement :

$$P(i \in Y_1 / x_i) = \frac{e^{x_i \hat{a}^1}}{e^{x_i \hat{a}^0} + e^{x_i \hat{a}^1}} = \frac{1}{1 + e^{x_i (\hat{a}^0 - \hat{a}^1)}}$$

Puis on pose $\hat{a} = \hat{a}^1 - \hat{a}^0$, on a aura :

$$P(i \in Y_1 / x_i) = \frac{1}{1 + e^{-x_i \hat{a}^1}} \quad (4)$$

On réécrit ensuite l'équation du modèle avec la variable catégorielle y définit comme suit : $y_i = 1$si $i \in Y_1$et $y_i = 0$ si $i \in Y_0$. L'équation (4) devient :

$$P(y_i = 1 / x_i) = \frac{1}{1 + e^{-x_i \hat{a}^1}}$$

Soit : $y_i = \beta_0 + \beta_i \sum_{i=1}^{n} Xi + \varepsilon$

- $y_i\ et\ x_i$ Sont connus car ils sont observés sur l'échantillon ;
- y_i = Accès à la formation ;
- x_i = Les variables explicatives ;
- $\hat{a}$ =Paramètres du modèle (inconnus) à estimer.

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

3. PRESENTATION, ANALYSE, ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Ce présente les résultats de cette recherche en premier lieu ; et discuter ses résultats avec les résultats des études empiriques en deuxième lieu dans le but de ressortir son originalité et dégager sa contribution dans la littérature existante.

a) Présentation et analyse des données

Les résultats de cette étude seront présentés en trois analyses. Premièrement, il sera question d'analyser individuellement les variables (analyse uni variée) ; deuxièmement étudier bidirectionnelle entre la variable dépendante importance de formation et les variables indépendantes (analyse bi-variée) ; et troisièmement, mesurer les effets des variables explicatives sur l'importance de formation des employés (analyse multivariée).

3.1.1. Analyse uni variée

Cette analyse se base essentiellement sur la description individuelle des variables ; autrement sur quelques mesures de tendance centrale et de dispersion pour les variables quantitatives, ainsi que les fréquences et pourcentages joints pour les variables qualitatives.

a) Statistiques descriptives

Tableau n°1 : Présentation des facteurs individuels

Variables	Fréquences/Moyenne	Pourcentage
Age	35.6	
Genre		
1. Masculin	69	46
2. Féminin	81	54
Niveau d'études		
3. Universitaires	90	60
4. Non-universitaires	60	40
Nombre d'années d'expérience	13	
Statut matrimonial		
5. Marié ;	90	60
6. Célibataire	57	38
7. Divorce	2	1,33
8. Union de fait	1	0,67
Catégorie professionnelle		
9. Cadres	135	90
10. Autres catégories	15	10

Source : Nous-mêmes

Les données dans le tableau n°1 renseignent que la majorité d'agents enquêtés sont les jeunes (âge moyen estimé à 36 ans), ils sont à plus de 60 % les agents sont des cadres universitaires. Les femmes sont majoritaires 81 sujets enquêtés

soit 54% et 69 sujets enquêtés soit 46% sont des hommes. Le nombre d'année d'expérience estimé est de 13 ans. Pour ce qui est du statut matrimonial, 90 sujets enquêtés soit 60% sont marié, 57 entre eux soit 38% sont célibataires, 2 soit 1,33% soit divorcés et une personne soit 0,67% est en union libre. Concernant la catégorie professionnelle des agents enquêtés ils sont en majorité des cadres 135 soit 90% et les agents d'exécution 15 soit 10 %.

Tableau n°2 : Variables liées la formation professionnelle et développement des compétences

Variables	**Fréquences**	**Pourcentage**
Accès à la formation		
11. Oui	111	74
12. Nom	39	26
Organisation de la formation		
13. Oui	127	84,67
14. Non	23	15,33
Principaux Obstacles de l'organisation de la formation		
15. Manque de budget		
16. Manque de temps	0	0,00
17. Manque des animateurs	112	74,67
18. Faible intérêt du personnel	38	25,33
	0	0,00
Priorité donnée par le DRH à l'organisation des formations professionnelles		
19. Très forte	97	64,67
20. Forte	53	35,33
21. Moyenne	0	0,00
22. Faible	0	0,00
Permanence du budget a loué pour formation professionnelle		
23. Oui	88	58,67
24. Non	62	41,33
Présence d'une politique de formation		
25. Oui	118	78,7
26. Non	32	21,3

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

Présence d'un système d'évaluation de compétences		
27. Oui	100	66,7
28. Non	50	33,3
Procédure d'administration bien organisée		
29. Oui	95	63,30
30. Non	55	36,67
Manque de partenariat avec les organisations externes		
31. Gradement		
32. Suffisamment	76	50,67
	74	49,33
Résistance au changement de la part du personnel		
33. Ggrandement	53	35,33
34. Nullement	0	0,00
35. Suffisamment	97	64,67

Source : Nous-mêmes

Le tableau n°1 montre que la majorité de nos enquêtés ont l'accès aux formations professionnelle. 111 enquêtés soit 74% ont l'accès à la formation et 39 enquêtés soit 26% de ce dernier n'ont l'accès à la formation. Donc, la majorité de nos enquêtés ont eu à effectués une formation professionnelle. La répartition de nos enquêtés par rapport à l'organisation des formations professionnelles pendant la période sous études dont 127 personnes soit 84,67% affirment que y a eu formation pendant cette période et 23 personnes soit 15,33% de nos enquêtés n'affirment pas qu'il a eu formation en cette période.

Il ressort de nos analyses que les principaux obstacles de l'organisation de la formation sont le manque du temps des employés et le manque des animateurs pour dire que 112 sujets enquêtés soit 74,67% affirment qu'ils n'ont pas du temps pour participer à la formation, 38 personnes enquêtés soit 25,33% ont le temps pour participer à la formation. Suivant la variable permanence d'un budget pour l'organisation des formations, il ressort du tableau ci-haut que 88 personnes soit 58,67% de nos enquêtés le budget pour organiser la formation est permanente et 62 personnes soit 41,33% disent le contraire. Il ressort que 97 personnes soit 64,67% de nos enquêtés trouvent que la Direction des Ressources Humaines priorise la formation et 53 personnes soit 35,33% trouve que la Direction des Ressources Humaines ne priorise pas la formation professionnelle.

Permanence du budget a loué pour formation professionnelle, renseigne que 88 sujets enquêtés soit 58,67% ont confirmés qu'il existe un budget permanent uniquement pour la formation et 62 personnes soit 41,33% de nos enquêtés ont dit le contraire. La présence d'une politique de formation professionnelle à cette entreprise a été constater par 32 personnes soit 221,3 % pour dire que l'impact est très important et 118 personnes soit 78,67% de nos enquêtés confirment qu'il n'y a l'absence d'une politique de formation professionnelle. 100 personnes soit 66,67 % affirment pas que la présence d'un système d'évaluation des compétences a eu un impact sur la non organisation des formations professionnelles et 50 sujets enquêtés soit 33,33% n'affirment que l'absence d'un système d'évaluation des compétences a eu un impact sur la non organisation des formations professionnelles. En outre, la formalisation des procédures d'administration favorise l'organisation des formations professionnelles, 95 personnes soit 68,33% l'ont affirmé et 55 personnes soit 36,67% n'ont pas affirmés.

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

La répartition selon, dans quelle mesure le manque de partenariats avec les organisations de formation externe a contribué à 50,67% le mesure suffisamment et 49,33% mesure grandement. Et enfin, la répartition selon laquelle est mesuré la résistante au changement de la part du personnel a entravé à la mise en place des formations professionnelles, 97 personnes soit 64,67% mesurent d'une manière suffisante et 53 personnes soit 35,33% mesurent grandet.

3.1.2. Analyse bi-variée

Cette analyse est empruntée pour tester l'association entre deux variables qualitatives ou quantitatives, on fait le test de chi-2 de Pearson dont l'hypothèse H_0 est l'indépendance des lignes et des colonnes du tableau croisé. Elle permet d'analyser conjointement deux variables pour mettre en exergue certaines relations. Il faut noter que cette analyse ne permet pas d'établir une relation de causalité entre les variables sous études. Ainsi, l'analyse bi-variée se fait sur base de nature des variables (variables discrètes ou continues).

Après nos analyses, il ressort que les résultats de l'analyse se rapportant aux variables qualitatives et aux variables quantitatives. Le test de chi-deux est utilisé pour tester l'indépendance entre les variables des populations (Lawrence L. Lapin 1987). De ce fait, il est question d'associé chaque variable exogène et le statut d'accès à la formation professionnelle du personnel de la REGIDESO.

Tableau n°3. Analyse bi-variée des variables déterminant de la formation professionnelle

Variables	**Formation professionnelle**	**Chi-2**	**P-value**
Permanence du budget a loué pour formation professionnelle		3,4029	0,065*
Non	41,33		
Oui	58,67		
Résistance au changement de la part du personnel		0,0114	0,0057**
Nullement	0,00		
Grandement	35,33		
Suffisamment	64,67		

Source : l'Analyste, à l'issue de l'enquête sur terrain, à l'aide du logiciel stata 14.1

*** Significatif à 1% ; ** Significatif à 5% et * Significatif à 10%

Les résultats du test de chi-2 montre que la variable : Résistance au changement de la part du personnel; dont les probabilités sont respectivement dès : (Prob=0,0057) ; qui est inférieur à 5% révèle que cette variable affecte positivement l'accès à la formation professionnelle parce que lorsque, les personnelles résistent au changement il y a lieu de les forment pour s'adapter à la réalité du moment. Et la variable annulation en raison des contraintes budgétaires ; dont les probabilités sont respectivement dès : (Prob=0,065) ; est aussi inférieur à 10%. Cela révèle que cette variable affecte positivement l'accès à la formation professionnelle, les autres variables n'affectent pas positivement l'accès à la formation professionnelle car leurs probabilités sont supérieures à 10%.

3.1.3. Analyse multivariée

3.1.3.1. Modélisation logistique de la problématique d'accès à la formation professionnelle.

Il existe deux types d'analyses au niveau de la modélisation logistique : l'analyse pronostique et l'analyse étiologique. La première cherche à construire un modèle dont la finalité est de prédire le mieux possibles les modalités de la

variable d'intérêt alors que la seconde analyse s'intéresse plus particulièrement à évaluer le risque associé à un facteur. Etant donné que la nature binaire de la variable dépendante retenue dans cette étude, les méthodes de régression usuelles : la méthode des moindres carrés ordinaires n'est pas indiquée, car les nuages de points ne sont pas facilement approchables par une seule courbe de régression. Aussi, à cause de l'erreur de normalité, les tests classiques comme le test t-student ne sont pas appropriés dans les cas des variables qualitatives. Dès lors, l'alternative est de recourir aux méthodes de régression multiple à variables discontinues (le modèle logit). Nous avons retenu l'analyse étiologique.

Nous disposons des données sur la problématique de l'accès à la formation professionnelle des employés de la REGIDESO. Ces données sont issues de l'enquête effectuée dans la ville de Kinshasa plus précisément à la Direction Générale de la REGIDESO. Nous comptons les utiliser pour déterminer les facteurs associés sur importance de la formation professionnelle des employés sur le développement des compétences. L'échantillon concerne 150 employés œuvrant au sein de cette entreprise.

Tableau n°3. Résultats des déterminants de formation professionnelle et développement des compétences des employés (modèle logit)

				Number of obs. = 150 Wald Chi2 (15) = 78.29 Prob. > Chi2 = 0.0000 Pseudo R2 = 0.5764
Accès aux formations	Coff.	Robust Std. Err.	Z	Prob.
Age	.0522762	.0375715	1.39	0.164
Genre	.1684971	.7524416	0.22	0.823
Niveau d'études	.2833797	.7429797	0.38	0.703
Nombre d'années d'expérience	.3806331	.3765213	1.01	0.312
Statut matrimonial	.0729135	.313832	0.20	0.844
Catégorie professionnelle	.2008146	.5449352	0.37	0.712
Organisation de la formation	1.450606	1.135492	1.28	0.201
Principaux Obstacles de l'organisation de la	.1209535	.4481253	0.27	0.787

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

formation				
Priorité donnée par le DRH à l'organisation des formations professionnelle	.1490685	.7687175	-0.19	0.846
Permanence du budget a loué pour formation professionnelle	-.1490685	1.221014	1.87	0.061*
Présence d'une politique de formation	2.086971	.6392467	3.35	0.001***
Absence d'un système d'évaluation de compétences	-.3577893	.7702616	-0.46	0.642
Procédure d'administration bien organisée	2.086971	.91217329	2.29	0.022**
Manque de partenariat avec les organisations externes	-.4589193	.6762563	-0.68	0.497
Résistance au changement de la part du personnel	-.0441064	.1235582	-0.36	0.721
_Cons.	-8.770233	2.827265	-3.10	0.002

Source : Nous-mêmes

***significatif à 1%, **significatif à 5 % et *significatif à 10%.

Le tableau n°3 nous renseigne que le modèle logit estimé est globalement bon, car la p-value est inférieure à 1% (P-value = 0.001). Avec un Pseudo R^2 de 0.5764, ce qui indique que les variables exogènes rendent bien compte des différences d'accès aux formations professionnelles. Pour ce qui est du pouvoir prédictif du modèle, il est de 90.67% (voir annexe). Le modèle est également bien spécifié car son pouvoir explicatif est significatif avec une sensibilité de 78,95% et une spécificité de 94,64%, ce qui témoigne d'une bonne capacité prédictive.

Les résultats du modèle logit obtenus montrent que l'accès aux formations est influencé par les procédures administratives bien organisés dans cette entreprise, c'est-à-dire plus les procédures administratives sont bien organisés, les agents ont l'accès facile à la formation professionnelle et aux développements des compétences que ceux ayant une administration complexe. Dans le cas échéant la majorité de nos enquêtés soit 63,30% suggère que les procédures administratives est très bien formalisées et ils disposent également un système de gestion des formations plus structuré. La présence d'une politique de formation au sein de cette entreprise augmente la probabilité des employés d'être formé, ceci peut être expliqué l'existence d'une politique de formation formelle, qui corrobore avec les travaux de (Gary S. Becker 1964) et de (Berry Gerhat) et Al, soulignant que l'organisation de Gestion des Ressources Humaines influence fortement l'investissement dans la formation.

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

Les résultats d'appréciation de la significativité global du modèle logit indiquent à la colonne Cinq que la variable : la présence d'une politique de formation au sein de cette entreprise sont globalement significatives pour dire qu'elle est statistiquement associées à la variable dépendante (accès la formation professionnelle) au seuil de 1%, la variables procédure d'administration bien organisée est statistiquement associées à la variable dépendante (importance de la formation professionnelle) au seuil de 5%, la permanence du budget a loué pour formation professionnelle est statistiquement associées à la variable dépendante (accès la formation professionnelle) au seuil de 10% et autres variables ne sont pas globalement ou statistiquement significativement associées à la variable dépendante (accès à la formation professionnelle).

Les résultats du modèle indiquent que toutes les variables statistiquement associées à la variable dépendante : la présence d'une politique de formation ; la variables procédure d'administration bien organisée ; la permanence du budget a loué pour formation professionnelle. Cela suggère qu'elles réduisent la probabilité d'importance de la formation professionnelle. Par contre le signe positif associé aux variables annulation de la formation en raison de contraintes budgétaires indique que cette variable augmente la probabilité de l'importance de la formation professionnelle.

La prédiction du modèle logit montre qu'au seuil de 0,5, pour les enquêtés ayant su l'importance de la formation professionnelle 30 sur 36 ont été bien prédits (probabilité supérieur à 0,5) et pour les enquêtés n'ayant pas su l'importance de la formation professionnelle 106 cas sur 114 cas ont été prédits (probabilité inférieure à 0,5). Par ailleurs, les taux de prédiction du modèle sont de 90,67%. Au regard de ces résultats, on constate que la sensibilité qu'un employé n'ait pas su l'importance de la formation professionnelle égale à 78,95%. Tandis que la spécificité qu'un employé sachet l'importance de la formation professionnelle est située à 94,64%.

Comme implications, ces résultats que l'accès à la formation dépend davantage des pratiques organisationnelles que des caractéristiques individuelles des employés des employés. Les responsables des Ressources Humaines devraient donc mettre l'accent sur l'élaboration d'une politique de formation claire, la simplification des procédures administratives et l'amélioration des compétences enfin d'accroitre l'accès aux formations.

Etant donné que la spécificité et la sensibilité varient en fonction du seuil. On peut utiliser la courbe ROC comme indicateur de la capacité du modèle à discriminer. Ainsi la visualisation de la courbe suivante la courbe de l'annexe 4 montre que le modèle proposé est excellent car la valeur du ROC (Si l'aire ROC=0,5 on dit qu'il n'y a pas discrimination. Quand elle est située entre 0,7 et 0,8, on dit que la discrimination est acceptable. La discrimination est qualifiée d'excellente si l'aire ROC est comprise entre 0,8 et 0,9 puis exceptionnelle si l'aire ROC est supérieure à 0,9).

CONCLUSION

L'objectif de cette étude est déterminer les facteurs qui influencent la formation professionnelle dans les développements de compétences au sein de l'entreprise Régie de Distribution d'Eau ; déterminer l'importance de la formation dans la gestion des ressources humaines et sa nécessité dans l'entreprise ; savoir si la formation est obligatoire dans le secteur professionnel et découvrir si elle porte un plus aux salaries sur le plan pratique.

Ainsi, les résultats du modèle logit estimé est globalement bon, avec un p-value qui est inférieure à 1% (P-value = 0.001) et un pouvoir explicatif bien spécifier de 90.67% et une sensibilité de 78.95% et une spécificité de 94.64% qui témoigne une bonne capacité prédictive. Les variables exogènes rendent bien compte des différences d'accès aux formations professionnelles sont acceptables avec un Pseudo R^2 de 0.5764 c'est-à-dire ces variables ont un pouvoir explicative de 57.64% à la variable endogène.

Les résultats obtenus montrent aussi que, l'accès aux formations est influencé par les procédures administratives bien organisés dans cette entreprise, c'est-à-dire plus les procédures administratives sont bien organisés, les agents ont l'accès facile à la formation professionnelle et aux développements des compétences que ceux ayant une administration complexe. Dans le cas échéant la majorité de nos enquêtés soit 63,30% suggère que les procédures administratives sont très bien formalisées et ils disposent également un système de gestion des formations plus structuré. La présence d'une politique de formation au sein de cette entreprise augmente la probabilité des employés d'être formé, ceci peut être expliqué l'existence d'une politique de

formation formelle, car l'organisation de Gestion des Ressources Humaines influence fortement l'investissement dans la formation.

Les résultats du test de chi-2 montre que la variable : Résistance au changement de la part du personnel; dont les probabilités sont respectivement dès : (Prob=0,0057) ; qui est inférieur à 5% révèle que cette variable affecte positivement l'accès à la formation professionnelle parce que lorsque, les personnelles résistent au changement il y a lieu de les forment pour s'adapter à la réalité du moment. Et la variable annulation en raison des contraintes budgétaires ; dont les probabilités sont respectivement dès : (Prob=0,065) ; est aussi inférieur à 10%. Cela révèle que cette variable affecte positivement l'accès à la formation professionnelle, les autres variables n'affectent pas positivement l'accès à la formation professionnelle car leurs probabilités sont supérieures à 10%.

RÉFÉRENCE

[1]. EDUARDO DAVEL et GABRILLE TREMPLAY., « Formation et apprentissage organisationnel », Québec, Ed. Presses de l'Université du Québec, 2011.

[2]. ANDRE GUITTET., « Développer les compétences », 2ème Edition, Paris, 1998.

[3]. MUCCHEIELLI R., Le Questionnaire dans l'Enquête Psycho-Sociale, éd. L.T., Paris, 1968.

[4]. D'HAINAUT., Conception et Méthode Statistique, T1, Ed. PUF, Paris, 1975.

[5]. DE LANDESHERE., Introduction à la Recherche Scientifique en Education, Ed. Labor, Bruxelles, 1983.

[6]. MUAYILA KABUBI Henry., Théorie et pratique de sondage, upc, 2013.

[7]. LAWRENCE L. Lapin., Statistique de gestion, Ed. Etudes Vivantes. Montréal, 1987.

[8]. GARY S. BECKER. BERRY GERHAT., Human Capital: A Theorotical and Emplirical Analysis, with Special Peference to Education, 1964.

[9]. MAMBIMONGO W. M, « Analyse de la vulnérabilité de la santé de la femme: cas du cameroun », Institut Sous-régional de Statistique et d'Economie Appliquée (ISSEA) - Ingénieur Statisticien 2009.

International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
ISSN: 2509-0119.
© 2026 Scholar AI LLC.
https://ijpsat.org/
Vol. 59 No. 1 September 2026, pp. 513-527

ANNEXES

Logistic model for Accèsauxformations

Classified	True D	True ~D	Total
+	30	6	36
-	8	106	114
Total	38	112	150

Classified + if predicted Pr(D) >= .5
True D defined as Accèsauxformations != 0

Sensitivity	Pr(+| D)	78.95%
Specificity	Pr(-|~D)	94.64%
Positive predictive value	Pr(D| +)	83.33%
Negative predictive value	Pr(~D| -)	92.98%
False + rate for true ~D	Pr(+|~D)	5.36%
False - rate for true D	Pr(-| D)	21.05%
False + rate for classified +	Pr(~D| +)	16.67%
False - rate for classified -	Pr(D| -)	7.02%
Correctly classified		90.67%

