

Correlation Between Financial Inclusion And Cyclical Absenteeism: A Study Of The Behavior Of Public Servants In The Democratic Republic Of The Congo During Pay Periods

[Corrélation Entre L'inclusion Financière Et L'absentéisme Cyclique : Etude Du Comportement Des Agents Publics Dans La Ville-Province De Kinshasa En Période De Rémunération]

Cyrille-Marie MUYEMBE KASIAMA¹, Joachim MUNGUYA BUZUMI², Félicien MULANGI NGOYI³,
Forever NKONO NZONGULU⁴, Jean MPONGOSO BASINSA⁵

¹Teacher and Ph.D candidate at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the National Pedagogical University (U.P.N), Kinshasa/ Ngaliema, D.R. Congo, email: cyrillemuyembe48@gmail.com

²Teacher and Ph.D candidate at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the National Pedagogical University (U.P.N), Kinshasa/ Ngaliema, D.R. Congo.

³Teacher and Ph.D candidate at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the National Pedagogical University.

⁴Assistant at the Higher Institute of Pedagogy of Kitoyi

⁵Ph.D candidate at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the National Pedagogical University.

Corresponding Author : Cyrille-Marie MUYEMBE KASIAMA



Résumé : Cette étude explore la corrélation complexe entre l'inclusion financière et l'absentéisme cyclique, un phénomène particulièrement prégnant chez les agents publics de la ville-province de Kinshasa durant les périodes de rémunération. Le contexte socio-économique congolais, caractérisé par des défis structurels et une bancarisation inégale, exacerbe les comportements d'absentéisme, affectant la productivité et l'efficacité de l'administration publique. La problématique centrale réside dans la compréhension des mécanismes par lesquels l'accès et l'utilisation des services financiers formels pourraient moduler les décisions des agents concernant leur présence au travail, en particulier lorsque la liquidité est un enjeu majeur.

L'objectif principal de cette recherche est d'analyser l'impact de l'inclusion financière sur la réduction de l'absentéisme cyclique des agents publics kinois. En examinant les liens entre les pratiques de gestion salariale, les habitudes de consommation et l'accès aux instruments financiers, cette étude vise à identifier les leviers potentiels d'amélioration de la stabilité professionnelle. Les principaux résultats suggèrent qu'une meilleure inclusion financière, notamment par des outils de planification budgétaire et d'épargne accessibles, est associée à une diminution significative des épisodes d'absentéisme post-rémunération. Les agents bénéficiant de services financiers adaptés montrent une gestion plus stable de leurs ressources, réduisant ainsi la pression immédiate qui les pousse à s'absenter pour des raisons personnelles ou de gestion de liquidités. Ces conclusions mettent en lumière l'importance d'une approche holistique intégrant les politiques de rémunération et les stratégies d'inclusion financière. Les implications de cette étude sont significatives pour les décideurs politiques et les institutions financières en RDC, recommandant l'élaboration de programmes ciblés pour renforcer l'éducation financière et diversifier l'offre de services, afin de promouvoir une meilleure gouvernance et une productivité accrue au sein de la fonction publique.

Mots-clés : Inclusion financière, Bancairisation de la paie, Absentéisme cyclique, Agents publics, Mobile Money, RDC

Abstract: This study explores the complex correlation between financial inclusion and cyclical absenteeism a phenomenon particularly prevalent among public sector employees in the city-province of Kinshasa during pay periods. The Congolese socio-economic context, characterized by structural challenges and uneven access to banking services, exacerbates absenteeism, thereby affecting the productivity and efficiency of the public administration. The central issue lies in understanding the mechanisms by which access to and use of formal financial services might influence employees' decisions regarding workplace attendance, especially when liquidity is a critical concern.

The primary objective of this research is to analyze the impact of financial inclusion on reducing cyclical absenteeism among public sector employees in Kinshasa. By examining the links between salary management practices, consumption habits, and access to financial instruments, the study aims to identify potential levers for improving job stability. Key findings suggest that enhanced financial inclusion—particularly through accessible budgeting and savings tools—is associated with a significant reduction in post-payday absenteeism. Employees with access to appropriate financial services demonstrate more stable resource management, thereby alleviating the immediate pressure to be absent for personal reasons or liquidity management. These conclusions highlight the importance of a holistic approach that integrates remuneration policies with financial inclusion strategies. The study's implications are significant for policymakers and financial institutions in the DRC, recommending the development of targeted programs to strengthen financial literacy and diversify service offerings, with the aim of fostering better governance and increased productivity within the civil service.

Keywords: Financial inclusion, Bank-based salary payments, Cyclical absenteeism, Public sector employees, Mobile Money, DRC

INTRODUCTION

0. Contexte

Dans le paysage administratif de la République Démocratique du Congo, la ville-province de Kinshasa cristallise des enjeux de performance publique singuliers, exacerbés par une conjoncture économique volatile. Les agents de l'État, piliers de l'appareil bureaucratique, évoluent dans un environnement où la motivation pro-sociale souvent plus marquée dans le secteur public que dans le privé (Lemoyne, 2017) se heurte à des contraintes matérielles sévères. L'absentéisme, loin d'être un phénomène erratique, revêt une dimension cyclique, particulièrement visible lors des périodes de rémunération. Ce comportement peut être analysé à l'aune de la *théorie de l'échange social*, où le lien entre l'administration et ses agents est perçu comme une série de transactions réciproques (Béland, 1989). Lorsque l'agent perçoit un déséquilibre entre son investissement et sa rétribution, l'absentéisme devient une stratégie de rééquilibrage. Dans le contexte kinois, cette absence est souvent justifiée par la nécessité physique de se rendre aux points de perception, créant une désorganisation systémique des services publics chaque fin de mois.

1. Problématique

Face à ces défis, l'inclusion financière s'est imposée comme un levier de modernisation, portée par la « bancarisation » de la paie des fonctionnaires. Scientifiquement, l'inclusion financière désigne l'accès universel à des services financiers adaptés et abordables (Mohan, 2012). Elle s'inscrit dans la lignée de la *théorie du développement financier*, initiée par Schumpeter, qui postule que l'efficacité des services financiers stimule la croissance globale. En RDC, cette dynamique est aujourd'hui catalysée par les FinTechs et la culture financière digitale, qui redéfinissent les modes de consommation et d'épargne (Zerouali & Hinti, 2025). L'émergence de ces outils numériques vise non seulement à sécuriser les flux monétaires, mais aussi à favoriser le développement humain en intégrant les populations marginalisées dans le circuit formel (Rabiou & Issoufou Dogo, 2024). Toutefois, cette transition numérique impose une éducation financière accrue pour éviter que l'accès au crédit ne se transforme en piège de surendettement (Engel et al., 2014).

Le nœud du problème réside dans un paradoxe persistant : malgré la généralisation des comptes bancaires et du *mobile money*, l'absentéisme cyclique ne semble pas s'estomper à Kinshasa. Cette situation soulève une tension entre les capacités cognitives des

agents et les structures sociales de l'administration publique (Cosimi, 2020). Si l'inclusion financière est censée réduire les déplacements physiques, elle semble paradoxalement générer de nouveaux motifs d'absence liés à la gestion des dettes ou aux opportunités de consommation immédiate. La construction sociale de ce problème public révèle une redéfinition des comportements ouvriers et administratifs face à la monétarisation (Diaw et al., 2025). Il existe donc une lacune dans la littérature actuelle : comment l'accès aux services financiers influence-t-il réellement l'arbitrage entre présence au poste et gestion des ressources personnelles ? Cette étude interroge la corrélation entre ces deux variables dans un contexte de précarité relative.

Questions de recherche

La question centrale de cette recherche est la suivante: Dans quelle mesure l'inclusion financière influence-t-elle le comportement d'absentéisme cyclique des agents publics à Kinshasa lors des périodes de rémunération?

De cette interrogation découlent deux questions spécifiques:

- Quel est le niveau réel d'appropriation des outils financiers numériques par les agents publics kinois?
- Quels sont les facteurs financiers qui déclenchent l'absence systématique au poste de travail?

Hypothèses de recherche et justification de l'étude

Pour guider cette analyse, deux hypothèses sont formulées:

- Un niveau élevé d'inclusion financière réduit l'absentéisme physique lié à la perception du salaire.
- L'accès facilité au crédit numérique favorise un absentéisme de « gestion de crise » dû au surendettement.

Objectifs de l'étude

L'objectif général est d'analyser l'impact de l'inclusion financière sur la régularité au travail. Plus spécifiquement, il s'agit de:

- Évaluer le degré d'inclusion financière des agents ;
- Identifier les corrélations statistiques entre les modalités de perception du salaire et la fréquence des absences constatées.

Pertinence scientifique de l'étude

Cette étude se justifie par l'urgence de stabiliser l'administration publique congolaise, où le style de leadership et la motivation sont des déterminants clés de la satisfaction au travail (Moudoukou, 1991).

Sur le plan scientifique, elle comble un vide sur les micro-fondements comportementaux de la bureaucratie kinoise.

Sur le plan social, elle propose des pistes pour optimiser la productivité des services publics par une meilleure intégration financière.

Ce travail s'articulera autour d'un cadre méthodologique rigoureux, suivi d'une analyse empirique des données collectées sur le terrain kinois.

I. CADRE CONCEPTUELLE ET THEORIQUE

La compréhension des dynamiques comportementales des agents publics kinois en période de rémunération exige une immersion profonde dans les strates théoriques qui régissent le rapport au travail, à l'argent et au temps. Cette revue de littérature s'articule autour d'un triptyque conceptuel: la pathologie organisationnelle que constitue l'absentéisme, le levier structurel de l'inclusion financière et les mécanismes psychosociaux de la consommation. En mobilisant une érudition pluridisciplinaire, nous cherchons à déconstruire la rationalité parfois limitée de l'agent face à la liquidité.

1.1. Théories explicatives de l'absentéisme au travail

L'absentéisme, loin d'être une simple défaillance individuelle, s'analyse comme le symptôme d'un déséquilibre dans le contrat psychologique liant l'agent à son administration. La théorie de l'échange social, formalisée par Blau (1964) et Homans (1961), postule que les interactions humaines sont guidées par une analyse coût-bénéfice et la recherche de réciprocité. Dans le contexte

des services publics, cette théorie suggère que l'agent ajuste son investissement (présence) en fonction des rétributions perçues. Comme le souligne *François Béland (1989)*, l'application de cette théorie permet de comprendre comment les liens sociaux et les obligations perçues influencent la régularité des comportements. Si la rémunération est perçue comme insuffisante ou aléatoire, l'absentéisme devient une stratégie de rééquilibrage de l'échange.

Parallèlement, les théories de la motivation apportent un éclairage sur les besoins fondamentaux. Maslow (1943) et sa hiérarchie des besoins, complétés par Herzberg (1959) et sa théorie des deux facteurs, distinguent les facteurs d'hygiène (salaire, conditions de travail) des facteurs de motivation. Dans l'administration kinoise, le salaire, souvent cantonné au rôle de facteur d'hygiène, ne suffit pas à garantir l'engagement s'il est déconnecté des aspirations de l'agent. *Moudoukou (1991)* démontre d'ailleurs que le style de leadership influence directement le degré de satisfaction et, par extension, la propension à s'absenter. Cette dimension est renforcée par la théorie de l'attente de Vroom (1964), où l'effort est fonction de l'instrumentalité et de la valence accordée à la récompense. *Lemoyne (2017)* nuance cette approche en soulignant que la motivation pro-sociale, particulièrement forte dans le secteur public, peut parfois compenser les défaillances matérielles, bien que cette résilience ait ses limites face aux impératifs de survie économique.

1.1.1. *Modèles économiques et psychosociaux de l'absentéisme*

Les modèles économiques de l'absentéisme traitent le temps comme une ressource arbitrée entre travail et loisir (ou activités génératrices de revenus secondaires). Dans un environnement de précarité, l'absence n'est pas un loisir mais une nécessité de survie. *Vunobolki et al. (2026)* analysent comment les comportements des dirigeants et les structures organisationnelles impactent la performance et la présence des employés, soulignant que l'absentéisme est souvent une réponse à un environnement perçu comme instable. Cette instabilité est d'autant plus marquée dans les pays en développement où les vulnérabilités sont exacerbées en temps de crise, comme le rappelle *Le (2023)*.

Sur le plan psychosocial, l'absentéisme est une forme de retrait. La théorie de l'attachement organisationnel suggère que la force du lien affectif entre l'agent et son institution prédit sa présence. Cependant, ce lien est mis à rude épreuve par les contraintes systémiques. *Diaw et al. (2025)* explorent la construction sociale de la pénibilité et de la toxicité au travail, montrant que l'absence peut être une réponse de protection face à un cadre professionnel dégradé. De même, *Bénilan (2023)* rappelle que la perception du ressenti physique et psychologique, d'Aristote à Piaget, joue un rôle crucial dans la décision d'agir ou de se retirer, plaçant l'agent au centre d'un arbitrage permanent entre ses capacités et les exigences de son poste.

1.1.2. *Spécificités de l'absentéisme cyclique lié à la rémunération*

L'absentéisme cyclique se distingue par sa régularité temporelle, calquée sur le calendrier de la paie. Ce phénomène peut être analysé à travers le prisme de la théorie des cycles. Bien que d'origine géomorphologique, le modèle d'évolution cyclique d'*Antoine (1993)* offre une métaphore saisissante de la répétition des comportements humains sous l'influence de forces externes récurrentes. Dans le cas kinois, la force motrice est la liquidité. *Solodov (2005)*, dans ses travaux sur les structures cycliques, permet de conceptualiser la répétitivité de ces absences comme une réponse systémique plutôt qu'accidentelle.

L'absence au poste lors de la perception du salaire n'est pas seulement un temps de consommation, c'est un temps de gestion. L'agent doit souvent se déplacer physiquement, faire la queue, ou régler des dettes contractées durant le mois. *Blaise (2022)* souligne l'importance des enjeux généalogiques et de parenté dans la structuration des cycles sociaux, ce qui, transposé à Kinshasa, renvoie au poids des obligations familiales qui s'activent dès la réception de la paie. Cette période de rémunération devient alors un point de rupture dans la régularité administrative, où les impératifs domestiques priment sur les obligations professionnelles, créant une forme de « décrochage » temporaire similaire à celui étudié par *Tassigny (2024)* dans d'autres contextes de rupture sociale.

1.2. *Cadre conceptuel de l'inclusion financière*

L'inclusion financière est définie comme l'accès pour les individus et les entreprises à des produits et services financiers utiles et adaptés à leurs besoins (paiements, épargne, crédit, assurance) fournis de manière responsable et durable. Selon *Mohan (2012)*,

elle constitue un pilier du développement économique moderne. La théorie du développement financier, initiée par Schumpeter (1911) et approfondie par Goldsmith (1969), postule que les services financiers réduisent les coûts de transaction et d'information, favorisant ainsi une allocation optimale des ressources. Pour *RABIU et al. (2024)*, l'inclusion financière est intrinsèquement liée au développement humain, particulièrement dans les zones de l'UEMOA et, par extension, de la RDC, en offrant des mécanismes de résilience face aux chocs économiques.

L'inclusion financière ne se limite pas à l'ouverture d'un compte; elle englobe la théorie de l'accès de Chen et Li (2018), qui insiste sur la multidimensionnalité : accessibilité physique, abordabilité financière et adéquation des produits. *Mabrouki & Tani (2025)* soulignent que la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au sein des institutions de microfinance joue un rôle clé dans la promotion de cette inclusion, en créant un lien de confiance avec les populations marginalisées. Cette confiance est le socle de la transition vers des services financiers formels, permettant de passer d'une gestion de l'urgence à une planification budgétaire.

1.2.1. Définition et dimensions de l'inclusion financière (accès, utilisation, qualité)

Le consensus scientifique s'accorde sur trois dimensions fondamentales de l'inclusion financière. L'accès concerne la disponibilité des points de service. L'utilisation mesure la fréquence et la régularité de l'usage des produits financiers. Enfin, la qualité évalue l'adéquation des services aux besoins des clients et le degré de protection des consommateurs. *Zerouali & Hinti (2025)* démontrent, par modélisation PLS-SEM, que la culture financière digitale est un déterminant majeur de l'utilisation effective des services. Sans une éducation financière adéquate, comme le prône l'OCDE (2021), l'accès technique reste stérile.

La dimension de la qualité est souvent la plus négligée. Elle implique une transparence financière totale, telle que définie par *Randolph Amilcar (2023)*, pour éviter que l'inclusion ne se transforme en surendettement. *Erik Engel et al. (2014)* mettent en garde contre les dérives d'une inclusion mal encadrée qui, au lieu de libérer l'agent public, pourrait l'enfermer dans un cycle de dettes. La qualité passe aussi par l'information extra-financière et la traduction des enjeux pour le profane, un défi souligné par *Delhom & Prost (2020)*. En somme, l'inclusion réussie est celle qui transforme le comportement de l'utilisateur en lui offrant des outils de gestion plutôt que de simples vecteurs de dépense.

1.2.2. Instruments de l'inclusion financière: banques, mobile money, microfinance à Kinshasa

À Kinshasa, le paysage financier est marqué par une hybridation des instruments. Les banques commerciales, bien que piliers traditionnels, ont longtemps souffert d'une image d'élitisme. *Mlachila (2013)* rappelle que le comportement des banques lors de la libéralisation financière influence grandement l'accès des populations modestes. Face aux barrières bancaires, le Mobile Money a révolutionné l'usage de la monnaie. *Malou et al. (2021)* analysent l'adéquation entre FinTech et inclusion, montrant comment le numérique pallie les déficiences des infrastructures physiques. Le Mobile Money permet une « intimité algorithmique », pour reprendre l'expression de *Donovan & Park (2022)*, où le téléphone devient le prolongement du portefeuille.

La microfinance constitue le troisième pilier, offrant des services de proximité adaptés au secteur informel et aux petits fonctionnaires. *Creusot & Poursat (2009)* insistent sur le rôle des institutions intermédiaires pour renforcer l'inclusion. Ces instruments ne sont pas neutres; ils modifient le lien social. *Dissaux (2019)* observe au Kenya le contexte comparable à Kinshasa que la monnaie mobile oscille entre marchandisation et mise en commun, redéfinissant les solidarités. L'utilisation de la crypto-monnaie commence également à être envisagée comme un levier potentiel, bien que risqué, pour les pays en développement (*Merouani et al., 2024*). Enfin, l'inclusion financière est un moteur pour d'autres secteurs, comme l'agriculture (*Toure et al., 2023*) ou l'industrie (*LARES, 2025*), créant un écosystème où l'agent public est un acteur central.

1.3. Comportements financiers des ménages et gestion de la rémunération

Le comportement financier des ménages kinois est une réponse rationnelle à un environnement d'incertitude. La théorie du cycle de vie de Modigliani et Brumberg (1954) suggère que les individus lissent leur consommation tout au long de leur vie en épargnant pendant les périodes d'activités. Cependant, pour l'agent public kinois, le lissage est mensuel, voire hebdomadaire. *Nze-Obame (2011)* identifie les facteurs explicatifs de l'épargne chez les actifs publics, soulignant que la prévoyance est souvent

entravée par la faiblesse du revenu disponible. La gestion de la rémunération devient alors un exercice de haute voltige où chaque franc est alloué avant même d'être perçu.

L'économie comportementale, portée par Kahneman et Tversky (1979), introduit la notion de biais cognitifs, tels que l'aversion à la perte ou la préférence pour le présent. *Ces biais* expliquent pourquoi, malgré la connaissance des besoins futurs, l'agent peut succomber à des dépenses immédiates lors de la paie. *Cosimi (2020)* explore comment les capacités cognitives et le capital social influencent les décisions dans l'administration publique, suggérant que l'environnement social de Kinshasa exerce une pression constante sur la gestion individuelle. Cette dynamique est renforcée par les trajectoires types des assurés sociaux, étudiées par *Karine Briard (2007)*, qui montrent que les habitudes de consommation se cristallisent tôt dans la carrière.

1.3.1. *Théories du comportement du consommateur et de l'épargne*

Le consommateur kinois n'est pas un *homo economicus* isolé, mais un nœud au sein d'un réseau d'obligations. Les théories du comportement soulignent l'importance des normes sociales. *Rind (2018)* analyse les effets de pairs dans la finance, montrant que les décisions de consommation sont souvent calquées sur celles de l'entourage. L'épargne, lorsqu'elle existe, est souvent informelle (tontines) et répond à une logique de précaution face aux risques de santé ou d'imprévus familiaux, comme l'illustrent les travaux de *Gandaho et al. (2017)* sur l'impact socio-économique des soins lourds au Bénin, transposables aux défis sanitaires de Kinshasa.

L'éducation financière joue ici un rôle de modérateur. *Fur (2017)* plaide pour l'enseignement de l'éducation financière dès l'école pour modifier ces comportements structurels. En l'absence de cette culture, la gestion de la rémunération reste réactive plutôt que proactive. *Richomme-Huet (2022)* rappelle, dans un contexte historique, que les crises sanitaires et économiques modifient durablement les rapports au travail indépendant et à l'épargne, une réalité que les agents publics kinois vivent au quotidien dans un marché du travail hybride où le salaire public n'est qu'une composante du revenu total.

1.3.2. *L'effet 'jour de paie' et les stratégies d'adaptation financière*

L'effet 'jour de paie' (*payday effect*) désigne l'augmentation brutale de la consommation et des activités de gestion financière immédiatement après la perception du revenu. Ce pic d'activité est souvent corrélé à l'absentéisme, l'agent consacrant son temps à la sécurisation de ses ressources. *Ould-Ahmed (1999)* a documenté des comportements similaires lors de crises de financement en Russie, où les vicissitudes monétaires poussaient les agents à des stratégies de survie immédiates. À Kinshasa, cette stratégie d'adaptation passe par la liquidation des dettes et l'achat de biens de première nécessité en gros, ce qui nécessite une présence physique hors du bureau.

Les stratégies d'adaptation incluent également le recours à des mécanismes de conformité et de gestion des risques personnels. *Lilian Reis da Silva (2021)* souligne les avantages de la conformité pour stabiliser les organisations, mais au niveau individuel, l'agent public doit naviguer dans un système où les délits fiscaux et les répressions (*Timothee, 2017*) peuvent impacter son revenu net. L'absentéisme devient alors une variable d'ajustement: l'agent « achète » du temps de gestion financière au prix d'une absence administrative, espérant que l'inclusion financière, en facilitant les transactions à distance, réduira ce besoin de retrait physique. Cette transition vers une gestion dématérialisée est l'enjeu majeur des politiques de modernisation de la fonction publique congolaise, visant à transformer l'effet 'jour de paie' en une simple notification numérique sans rupture de service.

En conclusion de ce cadre théorique, il apparaît que l'absentéisme cyclique des agents publics kinois est le résultat d'une collision entre des besoins de survie immédiats et des structures financières en pleine mutation. L'inclusion financière, par ses diverses dimensions, offre une perspective de régulation de ces comportements en fluidifiant l'accès aux ressources.

II. Méthodologie

La complexité inhérente à l'étude des comportements organisationnels, particulièrement dans le contexte administratif de la ville-province de Kinshasa, impose une rigueur méthodologique capable de saisir à la fois les régularités statistiques et les nuances subjectives des agents. Cette recherche adopte un paradigme pragmatique, mobilisant une approche mixte (triangulation concomitante) pour explorer la corrélation entre l'inclusion financière et l'absentéisme cyclique. Comme le soulignent Mabrouki

et Tani (2025), l'étude des phénomènes financiers ne peut faire l'impasse sur les dimensions sociales et institutionnelles, car l'inclusion financière s'inscrit dans un écosystème où la responsabilité sociale et les structures de gouvernance interagissent. En intégrant des données quantitatives pour mesurer l'ampleur du phénomène et des données qualitatives pour en comprendre les motivations profondes, cette étude vise une validité interne et externe renforcée, répondant aux exigences de la recherche en sciences de gestion et économie du travail.

2.1. Paradigme de recherche et approche méthodologique (mixte)

Le choix d'une approche mixte se justifie par la nécessité de dépasser le simple constat de l'absentéisme pour en disséquer les racines structurelles et psychologiques. Sur le plan théorique, cette démarche s'appuie sur la théorie du développement financier, initiée par les travaux fondateurs de Schumpeter (1911) et Goldsmith (1969), qui postulent que l'efficacité des institutions financières est un moteur essentiel de la croissance et de la stabilité des agents économiques.

Dans le cadre de Kinshasa, l'inclusion financière est perçue non seulement comme un accès technique, mais comme un levier de transformation du comportement administratif. Mohan (2012) rappelle d'ailleurs que les perspectives sur l'inclusion financière doivent intégrer la diversité des contextes locaux pour être opérantes.

L'approche quantitative permet de tester les hypothèses de corrélation entre le niveau de bancarisation et la fréquence des absences, tandis que l'approche qualitative, à travers l'analyse des discours, permet d'identifier les pressions sociales et les stratégies de survie économique qui dictent le retrait temporaire du poste de travail en période de paie.

Cette triangulation permet également de pallier les biais de désirabilité sociale souvent rencontrés dans les enquêtes sur l'absentéisme. En effet, l'étude des microfondations comportementales dans l'administration publique, telle qu'analysée par Cosimi (2020), démontre que les capacités cognitives et le capital social influencent directement les dynamiques de performance au sein des gouvernements locaux. En croisant les données, nous cherchons à comprendre si l'inclusion financière agit comme un régulateur de ces dynamiques ou si, au contraire, elle exacerbe certaines formes de surendettement, un risque souligné par Erik Engel et al. (2014) dans leurs travaux sur l'inclusion et la vulnérabilité financière. Cette double lecture est indispensable pour formuler des recommandations de politique publique adaptées à la réalité kinoise.

2.2. Population d'étude et échantillonnage des agents publics à Kinshasa

La population cible de cette étude est constituée des agents de carrière des services publics de l'État évoluant dans la ville-province de Kinshasa. Ce choix est motivé par la singularité du statut de l'agent public en République Démocratique du Congo, dont la motivation et le comportement diffèrent sensiblement de ceux du secteur privé. Lemoine (2017) a mis en évidence, par une comparaison sectorielle, que la motivation pro-sociale et le « don du travail » sont des variables clés pour comprendre l'engagement des fonctionnaires.

A Kinshasa, cette population évolue dans un environnement où la rémunération, bien que régulière, reste souvent déconnectée du coût réel de la vie, créant un terrain propice à l'absentéisme cyclique lié à la gestion des ressources financières.

2.2.1. Critères d'inclusion et d'exclusion

Pour garantir l'homogénéité de l'échantillon, les critères d'inclusion suivants ont été retenus : être agent de l'État sous statut, être affecté dans un service public à Kinshasa depuis au moins deux ans, et percevoir sa rémunération via un mécanisme formel (banque ou mobile money). *Sont exclus* les agents sous contrat temporaire, les stagiaires, ainsi que les agents en position de détachement ou de disponibilité.

Cette sélection rigoureuse permet de se focaliser sur les individus dont le comportement est le plus susceptible d'être influencé par les cycles de paie officiels. L'exclusion des agents non bancarisés se justifie par l'objet même de l'étude, qui interroge l'impact de l'inclusion financière formelle sur l'assiduité au travail.

2.3. Taille de l'échantillon et techniques d'échantillonnage

L'échantillonnage repose sur une méthode stratifiée aléatoire. La taille de l'échantillon a été fixée à 384 agents, calculée sur la base d'une marge d'erreur de 5% et d'un niveau de confiance de 95%. Les strates ont été définies selon deux axes:

- le ministère d'appartenance (Santé, Éducation, Finances, Administration Territoriale);
- le grade (cadres de commandement, cadres de collaboration, agents d'exécution).

Cette stratification assure une représentativité des différents niveaux de responsabilité et de revenus. Comme le suggère Vunobolki et al. (2026), le comportement des employés est souvent le reflet des pratiques de gestion et du style de leadership environnant, d'où l'importance de couvrir divers échelons hiérarchiques pour capter ces variations.

2.4. Instruments de collecte des données

La collecte des données s'appuie sur deux instruments principaux, conçus pour s'articuler de manière complémentaire.

Le premier est un questionnaire structuré, administré en face-à-face ou via des plateformes numériques, visant à recueillir des données quantitatives sur l'accès et l'utilisation des services financiers, ainsi que sur la fréquence auto-déclarée des absences.

Le second est un guide d'entretien semi-directif, destiné à un sous-échantillon de 20 agents et 10 gestionnaires des ressources humaines, pour approfondir les dimensions qualitatives du phénomène.

2.4.1. Conception du questionnaire sur l'inclusion financière et l'absentéisme

Le questionnaire est structuré autour de quatre dimensions inspirées des standards internationaux de l'OCDE (2021) sur l'éducation et l'offre numérique financière: l'accès physique et numérique, la fréquence d'utilisation des services, la qualité perçue de l'offre financière et le niveau de culture financière. Pour mesurer l'absentéisme, nous avons intégré des échelles de fréquence cyclique, permettant de distinguer l'absence fortuite de l'absence systématique liée à la période de rémunération. Zerouali et Hinti (2025) soulignent que la culture financière digitale est un déterminant majeur de l'inclusion effective; ainsi, des items spécifiques sur l'usage du mobile money et des applications bancaires ont été inclus pour refléter la réalité technologique de Kinshasa.

2.4.2. Élaboration des guides d'entretien pour les agents et les gestionnaires

Les guides d'entretien ont été élaborés pour explorer les « zones d'ombre » du questionnaire. Pour les agents, l'accent est mis sur les pressions sociales (tontines, dettes familiales) et les contraintes logistiques liées au retrait des fonds.

Pour les gestionnaires, il s'agit de recueillir leur perception de l'impact de la bancarisation sur la discipline générale. Cette démarche s'inspire de la théorie de l'échange social, appliquée par François Béland (1989) pour analyser les liens entre les acteurs et leurs institutions. L'entretien permet de comprendre comment l'agent public négocie sa présence au travail en fonction des bénéfices attendus de ses démarches financières extérieures.

2.4.3. Procédure de collecte des données sur le terrain

La collecte s'est déroulée sur une période de trois mois, couvrant trois cycles complets de rémunération. Cette temporalité est cruciale pour observer la cyclicité de l'absentéisme. Les enquêteurs, formés aux spécificités du milieu administratif kinoïse, ont procédé à l'administration des questionnaires durant les heures de service, avec l'autorisation préalable des chefs de services. Les entretiens qualitatifs ont été menés dans des lieux garantissant la confidentialité, souvent en dehors du cadre strict du bureau, pour favoriser une parole libre. Cette phase de terrain a dû tenir compte des défis logistiques de Kinshasa, notamment les problèmes de transport qui peuvent constituer un facteur de confusion avec l'absentéisme volontaire.

2.5. Méthodes d'analyse des données

Le traitement des données suit une logique séquentielle. Les données quantitatives sont analysées via le logiciel SPSS, utilisant des statistiques descriptives pour brosser le profil de l'échantillon et des tests de corrélation (Pearson ou Spearman selon la distribution) pour vérifier le lien entre inclusion financière et absentéisme. Une régression logistique est ensuite effectuée pour

identifier les facteurs prédictifs de l'absentéisme cyclique. Cette rigueur statistique s'aligne sur les travaux de Rabiou et al. (2024) qui démontrent l'importance des indicateurs robustes pour lier inclusion financière et développement humain.

Sur le plan qualitatif, une analyse thématique de contenu est réalisée sur les transcriptions d'entretiens. Le codage, à la fois inductif et déductif, permet de faire émerger des catégories de sens liées aux motivations de l'absence. Comme l'indique Moudoukou (1991), l'incidence du style de leadership et de la satisfaction au travail est déterminante dans la motivation des travailleurs africains ; l'analyse qualitative cherche donc à isoler ces variables contextuelles. La synthèse des deux approches s'opère lors de la phase d'interprétation, où les résultats quantitatifs sont mis en perspective par les récits des agents.

2.6. Considérations éthiques et limites méthodologiques

L'intégrité de la recherche repose sur le respect strict des principes éthiques. Chaque participant a signé un formulaire de consentement éclairé, garantissant l'anonymat et la confidentialité des informations fournies. Cette précaution est d'autant plus importante que l'absentéisme peut être perçu comme une faute professionnelle. Lilian Reis da Silva (2021) rappelle que la gestion des risques et la conformité sont essentielles non seulement dans les entreprises mais aussi dans la conduite de la recherche pour assurer la protection des données sensibles. Les limites de l'étude résident principalement dans le caractère auto-déclaratif des absences, qui peut mener à une sous-estimation du phénomène, et dans la focalisation sur Kinshasa, dont les résultats ne sont pas directement généralisables à l'ensemble de la RDC sans précautions épistémologiques.

En conclusion, cette architecture méthodologique mixte offre un cadre robuste pour disséquer les interactions entre les outils financiers modernes et les comportements administratifs traditionnels. Elle prépare le terrain pour une présentation détaillée des résultats, qui permettra de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse d'une inclusion financière agissant comme un catalyseur de présence ou, paradoxalement, comme un facilitateur d'absentéisme cyclique.

III. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

3.1. Inclusion financière et absentéisme à Kinshasa

La présente section expose les résultats empiriques issus de notre investigation auprès des agents publics de la ville-province de Kinshasa. L'objectif est de déconstruire la mécanique comportementale qui lie l'accès aux services financiers à la régularité de la présence au poste, particulièrement lors des phases critiques de versement des émoluments. Cette analyse s'appuie sur une triangulation des données quantitatives et qualitatives pour saisir la complexité des arbitrages individuels dans un contexte de précarité structurelle.

3.1.1. Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon d'agents publics

L'échantillon de notre étude est composé de 384 agents publics, dont la structure démographique reflète les déséquilibres classiques de l'administration congolaise. On note une prédominance masculine (62 %) et une concentration importante dans la tranche d'âge des 45-55 ans, soulignant un vieillissement des effectifs.

Sur le plan de la motivation, ces caractéristiques s'interprètent à l'aune de la théorie de la motivation, où les besoins physiologiques et de sécurité priment souvent sur l'accomplissement professionnel. Comme le suggèrent les travaux de Moudoukou (1991), le style de leadership et l'environnement de travail influencent directement la satisfaction, laquelle est ici fragilisée par un niveau de rémunération jugé insuffisant par 84 % des répondants. Cette précarité est exacerbée par des charges familiales lourdes, souvent supérieures à six personnes par ménage, ce qui place la période de paie au centre de toutes les stratégies de survie économique.

3.1.2. État des lieux de l'inclusion financière des agents publics kinoïsis

3.1.2.1. Accès et utilisation des services financiers formels et informels

L'inclusion financière, définie comme la possibilité pour les individus d'accéder à une gamme de services financiers utiles et abordables, est ici marquée par une dualité entre bancarisation forcée et usage du *Mobile Money*. La théorie de l'accès aux services financiers (Chen & Li, 2018) postule que la proximité géographique et le coût sont les principaux freins à l'inclusion.

À Kinshasa, bien que 92 % des agents possèdent un compte bancaire (conséquence de la politique de bancarisation de la paie), l'utilisation effective reste limitée au retrait total du salaire. En revanche, l'usage des services de monnaie mobile connaît une croissance fulgurante. Mabrouki et Tani (2025) soulignent que l'inclusion financière, lorsqu'elle est portée par des institutions de microfinance ou des opérateurs technologiques, peut renforcer la résilience des ménages. Nos données indiquent que 78 % des agents utilisent le *Mobile Money* pour des transferts domestiques, palliant ainsi les carences du système bancaire traditionnel.

Cette dynamique s'inscrit dans la théorie du développement financier de Schumpeter (1911), où l'innovation financière devient un moteur de l'activité économique, même à l'échelle micro-individuelle.

3.1.2.2. Perception de l'utilité et de la qualité des services d'inclusion financière

La perception de la qualité des services financiers est globalement négative chez les agents publics kinois. Les files d'attente interminables devant les agences bancaires lors de la paie sont citées par 89 % des répondants comme un obstacle majeur. Zerouali et Hinti (2025) démontrent que la culture financière digitale est un levier essentiel pour transformer l'accès en utilisation réelle. Or, à Kinshasa, le manque d'éducation financière numérique, tel que pointé par l'OCDE (2021), limite les agents à des opérations basiques de retrait. La méfiance envers les institutions bancaires reste vive, alimentée par des frais de tenue de compte jugés opaques. RABIOU et al. (2024) rappellent que l'inclusion financière doit être corrélée au développement humain pour être pérenne; dans le cas kinois, elle est perçue davantage comme une contrainte administrative que comme un outil d'émancipation économique.

3.1.2.3. Caractérisation de l'absentéisme cyclique en période de rémunération

1. Fréquence et durée de l'absentéisme

L'absentéisme cyclique se définit comme une rupture délibérée et répétitive de la présence au travail, synchronisée avec des événements externes, ici la perception du salaire. Nos résultats montrent un pic d'absence systématique entre le 20 et le 28 de chaque mois. La durée moyenne de cet absentéisme est de 2,4 jours par agent durant cette période.

Ce phénomène peut être analysé via la théorie de l'échange social (Blau, 1964), où l'agent perçoit son absence comme une compensation légitime face à un salaire qu'il juge dérisoire. Diaw et al. (2025) évoquent la construction sociale de certains comportements ouvriers en réponse à des contraintes environnementales; ici, l'absence devient une norme sociale acceptée au sein des bureaux. La fréquence de ces absences impacte lourdement la continuité du service public, créant un cycle de désorganisation que les autorités peinent à réguler.

2. Motifs déclarés de l'absentéisme en période de paie

Les motifs invoqués pour justifier ces absences sont principalement d'ordre logistique et financier. 45 % des agents déclarent s'absenter pour « faire la queue à la banque », tandis que 30 % évoquent la nécessité de régler des dettes urgentes auprès de créanciers informels. Ce comportement illustre la théorie du cycle de vie du revenu (Modigliani & Brumberg, 1954), adaptée ici à une temporalité mensuelle: l'agent doit allouer immédiatement son revenu pour couvrir des besoins de consommation différés. Erik Engel et al. (2014) soulignent le lien étroit entre inclusion financière et surendettement; à Kinshasa, la paie déclenche une course contre la montre pour satisfaire les créanciers avant que le capital ne s'évapore. L'économie comportementale, notamment les travaux de Kahneman et Tversky (1979) sur l'aversion à la perte, permet de comprendre pourquoi l'agent privilégie la sécurisation physique de son argent au détriment de son obligation de présence.

3.1.3. Analyse des corrélations entre inclusion financière et indicateurs d'absentéisme

1. Corrélation entre accès aux services financiers et absentéisme

L'analyse statistique révèle une corrélation paradoxale. Contrairement aux attentes de la théorie de l'accès, un accès accru aux banques physiques semble augmenter l'absentéisme cyclique ($r = 0,42$, $p < 0,05$). Ce résultat s'explique par la centralisation des points de retrait. Mohan (2012) note que sans une infrastructure de distribution capillaire, l'inclusion financière peut générer des

externalités négatives. À Kinshasa, l'obligation de se rendre dans le centre des affaires (Gombe) pour retirer son salaire impose des temps de trajet et d'attente incompatibles avec les horaires de bureau.

En revanche, l'accès aux points de service *Mobile Money* de proximité montre une corrélation négative avec l'absentéisme, suggérant que la décentralisation financière favorise la régularité au travail.

2. Corrélation entre utilisation des services financiers et absentéisme

L'utilisation de services financiers avancés (épargne, crédit, paiement de factures à distance) est inversement corrélée à la durée de l'absentéisme. Les agents utilisant activement les applications mobiles pour leurs transactions quotidiennes s'absentent en moyenne 1,2 jour de moins que ceux qui retirent l'intégralité de leur solde en espèces. Malou et al. (2021) soulignent l'adéquation nécessaire entre FinTech et besoins réels pour réduire les frictions économiques. Cette corrélation suggère que la dématérialisation des flux financiers réduit le besoin physique de déplacement, et donc l'absentéisme. Cependant, comme le note Dissaux (2019), la monnaie reste un vecteur de liens sociaux; pour certains agents, le passage à la banque est aussi un moment de socialisation et d'échange d'informations sur la survie économique, ce qui complexifie la réduction de l'absentéisme par la seule technologie.

3.1.4. Résultats de l'analyse de régression: impact de l'inclusion financière sur l'absentéisme

Le modèle de régression linéaire multiple indique que l'utilisation du *Mobile Money* et le niveau d'éducation financière sont les prédicteurs les plus significatifs de la réduction de l'absentéisme ($\beta = -0,35$, $p < 0,01$).

La théorie de l'attente de Vroom (1964) trouve ici une application: si l'agent perçoit que l'utilisation d'un service financier lui permet de gagner du temps (instrumentalité) et de sécuriser son revenu (valence), il ajustera son comportement pour minimiser son absence. Toure et al. (2023) montrent que la dynamique de l'inclusion financière peut transformer les comportements productifs dans d'autres secteurs, un constat qui s'applique ici à l'administration publique. Les variables de contrôle, telles que l'ancienneté et le grade, ont un impact mineur, confirmant que le phénomène est transversal et principalement dicté par les contraintes de gestion monétaire.

3.2. Apports des données qualitatives sur les stratégies d'adaptation et les perceptions

Les entretiens semi-directifs révèlent des stratégies d'adaptation sophistiquées. Certains agents pratiquent le « pointage alterné » au sein des services pour permettre à chacun d'aller à la banque. Vunobolki et al. (2026) observent des comportements similaires dans le secteur privé, où les employés développent des tactiques de contournement face aux pressions managériales. Un agent témoigne: « Si je ne vais pas à la banque le premier jour, je risque de ne plus trouver de billets ou que le réseau tombe ». Cette perception de la rareté et de l'instabilité technique justifie l'urgence de l'absence. Cosimi (2020) souligne que le capital social et les capacités cognitives des agents influencent leur réactivité face aux dysfonctionnements administratifs.

À Kinshasa, l'absentéisme cyclique n'est pas perçu comme un manque de professionnalisme, mais comme une nécessité vitale de gestion de trésorerie dans un système où la confiance envers le futur financier est quasi nulle.

En conclusion de cette analyse des résultats, il apparaît que l'inclusion financière, dans sa forme actuelle à Kinshasa, agit à la fois comme un remède et un poison pour la présence au travail. Si la bancarisation crée des goulots d'étranglement générateurs d'absences, les solutions numériques offrent une perspective de régulation. Ces constats nous amènent désormais à discuter de l'interprétation de ces corrélations et de leurs implications pour les politiques publiques de gestion des ressources humaines.

IV. DISCUSSION DES RESULTATS

L'interprétation des données recueillies auprès des agents publics de la ville-province de Kinshasa révèle une dynamique complexe où l'inclusion financière ne se limite pas à un simple accès technique à un compte bancaire, mais agit comme un levier de restructuration des comportements organisationnels. Cette discussion s'attache à déconstruire la corrélation observée entre les services financiers et la régularité de la présence au poste, en mobilisant les cadres théoriques de l'économie du travail et de la finance comportementale.

4.1. Confrontation des résultats avec les hypothèses de recherché

Nos résultats confirment partiellement l'hypothèse selon laquelle une inclusion financière accrue réduit l'absentéisme cyclique. En effet, l'accès aux services bancaires numériques et au Mobile Money semble atténuer la nécessité de déplacements physiques prolongés vers les centres de paie, un phénomène que Mabrouki et Tani (2025) associent à une meilleure efficacité opérationnelle des institutions de microfinance. Toutefois, l'hypothèse d'une éradication totale de l'absentéisme par la seule bancarisation est infirmée par la persistance de comportements de retrait liés à la gestion des liquidités. Comme le soulignent Rabiou et al. (2024), l'inclusion financière est un vecteur de développement humain, mais son impact reste tributaire de la qualité des infrastructures. À Kinshasa, la saturation des points de retrait lors de la période de rémunération crée un effet d'éviction : l'agent, bien que détenteur d'un compte, doit s'absenter pour sécuriser ses fonds face à l'incertitude des réseaux de distribution, rejoignant ainsi les préoccupations de Malou et al. (2021) sur l'adéquation entre FinTech et réalités locales.

4.2. Interprétation des corrélations et des causalités observées

La corrélation positive entre le niveau d'inclusion financière et la stabilité de la présence s'explique par une réduction du coût d'opportunité du temps. Dans le paradigme de Schumpeter (1911), le développement financier facilite l'allocation des ressources; appliqué à l'agent public kinois, cela signifie que la disponibilité immédiate des fonds via des outils numériques réduit le temps de latence entre la perception du salaire et sa consommation. Cependant, une causalité inverse peut être observée : les agents les plus réguliers sont souvent ceux ayant une meilleure culture financière digitale, telle que définie par Zerouali et Hinti (2025). Cette compétence leur permet d'optimiser leurs transactions sans désertir leur poste. À l'inverse, l'absentéisme cyclique est exacerbé chez les agents subissant un surendettement, où la perception du salaire déclenche une fuite pour honorer des créances informelles, un mécanisme de défense analysé par Erik Engel et al. (2014) dans leurs travaux sur l'inclusion et la vulnérabilité financière.

4.3. Comparaison des résultats avec la littérature existante sur l'absentéisme et l'inclusion financière

En comparant nos données aux travaux de Mohan (2012), nous constatons que l'inclusion financière à Kinshasa suit une trajectoire singulière. Contrairement aux contextes plus matures où l'inclusion favorise l'épargne de long terme, elle sert ici de bouclier contre la volatilité immédiate. Nos résultats divergent de ceux de Toure et al. (2023) concernant le secteur agricole dans l'UEMOA, car l'absentéisme administratif kinois est moins lié à des cycles saisonniers qu'à des cycles de liquidité monétaire. En revanche, nous rejoignons Dissaux (2019) sur l'importance des liens sociaux : la monnaie reste un instrument de mise en commun. L'agent public s'absente non seulement pour lui-même, mais pour redistribuer sa rémunération au sein de son réseau familial, confirmant la théorie de l'échange social de Blau (1964). Cette dimension relationnelle de la finance, également évoquée par Donovan et Park (2022) sous le concept d'intimité algorithmique, montre que même numérisée, la paie reste un événement social exigeant une présence physique hors du bureau.

4.4. Mécanismes d'influence de l'inclusion financière sur le comportement d'absentéisme

4.4.1. Gestion des flux de trésorerie et réduction du stress financier

Le premier mécanisme identifié est la stabilisation psychologique. Selon la théorie de la motivation de Maslow (1943), la satisfaction des besoins physiologiques est primaire. L'inclusion financière, en facilitant la gestion des flux de trésorerie, réduit l'anxiété liée à l'incertitude du lendemain. Nze-Obame (2011) démontre que la capacité à anticiper ses dépenses réduit les comportements erratiques.

À Kinshasa, un agent capable de fragmenter ses retraits grâce au mobile money subit moins de stress qu'un agent devant retirer l'intégralité de sa solde en une fois. Ce soulagement cognitif, que Cosimi (2020) lie aux capacités dynamiques des administrations locales, permet une meilleure concentration et une réduction des absences injustifiées pour « urgences financières » fictives.

4.4.2. Accès au crédit et gestion des urgences

L'accès au crédit formel ou semi-formel transforme radicalement la gestion des chocs exogènes (santé, funérailles). Là où l'agent non inclus devait s'absenter pour solliciter des prêts auprès de « banquiers de l'ombre », l'inclusion financière offre des solutions

immédiates. Moudoukou (1991) souligne que la satisfaction des travailleurs dépend de leur sécurité économique. L'accès au crédit, tel qu'analysé par Mlachila (2013) dans le contexte de la libéralisation, permet de lisser la consommation. Cependant, comme le notent Gandaho et al. (2017), l'impact socio-économique des urgences reste lourd au Bénin comme en RDC, et si le crédit aide, il peut aussi mener au piège de la dette si l'éducation financière, prônée par l'OCDE (2021) et Fur (2017), fait défaut.

4.4.3. Épargne et planification financière

L'épargne constitue le troisième pilier. La possibilité de conserver des fonds en sécurité encourage une vision de long terme, s'opposant à la « consommation de panique » observée le jour de la paie. Nze-Obame (2011) explique que l'épargne des actifs est un facteur de stabilité. Dans notre étude, les agents pratiquant une épargne régulière affichent un taux d'absentéisme cyclique inférieur de 15% à la moyenne. Cela corrobore la théorie de l'attente de Vroom (1964) : l'agent perçoit un lien direct entre sa présence (effort), sa rémunération (performance) et sa capacité à projeter un avenir (valence). L'inclusion financière renforce cette instrumentalité en rendant l'épargne tangible et accessible.

4.5. Implications théoriques pour la compréhension de l'absentéisme et de la finance comportementale

Sur le plan théorique, cette recherche enrichit la théorie de l'échange social de Blau (1964) et Homans (1961) en y intégrant la variable technologique. L'échange entre l'État et l'agent n'est plus seulement travail contre salaire, mais travail contre accès à un écosystème financier. Si l'État garantit une paie fluide et numérisée, l'agent se sent redevable d'une présence accrue. C'est ce que Lemoyne (2017) appelle la motivation pro-sociale : le sentiment d'appartenance à un système moderne et respectueux. De plus, nos observations sur le caractère cyclique des absences peuvent être modélisées par des approches similaires à celles d'Antoine (1993) sur l'évolution morpho-sédimentaire cyclique, suggérant que l'absentéisme n'est pas un chaos, mais une réponse structurée à des stimuli financiers périodiques. La finance comportementale doit donc intégrer ces « cycles de survie » dans ses modèles de prédiction du travail en milieu précaire.

4.6. Implications pratiques pour les gestionnaires d'agents publics et les acteurs de l'inclusion financière à Kinshasa

Pour les gestionnaires des ressources humaines, les implications sont directes. Il est impératif de dépasser la simple sanction pour intégrer des programmes de bien-être financier. Lilian Reis da Silva (2021) souligne les avantages de la gestion des risques : prévenir l'absentéisme par l'éducation financière est plus rentable que de recruter des remplaçants. Les prestataires de services financiers, quant à eux, doivent d'abord améliorer la transparence financière, un concept cher à Randolph Amilcar (2023), pour instaurer une confiance durable. Ensuite, l'installation de bornes de paiement au sein même des bâtiments administratifs, ou le renforcement des partenariats avec les FinTechs pour des services de proximité, réduirait mécaniquement les sorties de bureau. Enfin, comme le suggèrent Creusot et Poursat (2009), le renforcement des institutions intermédiaires est crucial pour accompagner les agents dans cette transition numérique, évitant ainsi le décrochage social décrit par Tassigny (2024) dans d'autres contextes de rupture.

En définitive, l'inclusion financière à Kinshasa agit comme un régulateur de tensions. Elle ne supprime pas les défis structurels de l'administration publique, mais elle offre aux agents des outils de résilience qui, s'ils sont correctement maîtrisés, stabilisent la présence au poste. Cette transition vers une gestion dématérialisée de la rémunération marque une étape vers la modernisation de la fonction publique congolaise, à condition que l'accompagnement humain suive l'innovation technique.

CONCLUSION

La présente investigation scientifique, ancrée dans la réalité complexe des agents publics de la ville-province de Kinshasa, arrive à son terme en apportant un éclairage nouveau sur la dialectique entre les mécanismes d'inclusion financière et les comportements organisationnels de retrait. Au terme de cette analyse, il apparaît que l'inclusion financière est définie par Mohan (2012) comme un processus multidimensionnel englobant l'accès, l'utilisation et la qualité des services financiers ne constitue pas uniquement un levier de développement macroéconomique, mais agit comme un puissant régulateur des rythmes de présence au travail. L'étude a démontré que l'absentéisme cyclique, cette rupture temporaire et répétitive de la prestation de travail coïncidant avec les périodes

de rémunération, est intimement lié à la maturité des écosystèmes financiers locaux et à la capacité des agents à naviguer dans ces structures.

1. *Contributions scientifiques et managériales de la recherche*

Sur le plan théorique, cette recherche enrichit la littérature sur le développement financier en intégrant la dimension comportementale du travailleur africain. En mobilisant les perspectives de Mabrouki et Tani (2025) sur le lien entre RSE et inclusion, nous avons démontré que l'employeur public gagne à considérer l'inclusion financière comme une composante de sa responsabilité sociale. La contribution majeure réside dans la démonstration que la motivation pro-sociale, analysée par Lemoyne (2017), peut être érodée par des dysfonctionnements financiers récurrents. Sur le plan managérial, l'étude suggère que la réduction de l'absentéisme passe par une amélioration de la culture financière digitale. Comme l'indiquent Zerouali et Hinti (2025), la maîtrise des outils FinTech permet une meilleure planification budgétaire, réduisant ainsi le stress financier qui pousse souvent l'agent à désertir son poste pour résoudre des urgences domestiques immédiates.

2. *Limites de l'étude et défis rencontrés*

Malgré la rigueur méthodologique, cette étude comporte des limites inhérentes à son cadre spatial et temporel. L'échantillon, bien que représentatif des agents publics kinoïses, ne saurait être généralisé à l'ensemble de la République Démocratique du Congo sans prudence. Un défi majeur a résidé dans la mesure de l'absentéisme, souvent occulté par des pratiques de solidarité entre collègues qui masquent les absences réelles. De plus, l'instabilité des services numériques, documentée par Malou et al. (2021) comme un frein majeur dans la zone dans la ville-province de Kinshasa et tout aussi prégnante en RDC, introduit un biais technologique dans l'analyse des comportements. Enfin, la dimension subjective du rapport à l'argent, explorée par Dissaux (2019) à travers les liens sociaux, reste difficile à quantifier intégralement par une approche mixte, laissant une part d'ombre sur les motivations profondes du retrait cyclique.

En conclusion, l'inclusion financière à Kinshasa ne doit plus être perçue comme une simple fin en soi, mais comme un instrument de gestion des ressources humaines capable de stabiliser le climat social et d'optimiser la performance publique. La transition vers une économie numérique inclusive est la condition *sine qua non* d'une administration moderne et assidue.

RÉFÉRENCE

- [1]. Cosimi, Luca (2020). *A behavioural microfoundation of public administration : do cognitive capabilities and social capital impact on dynamic capabilities in local governments ?*. Thèse / OpenAlex. <https://doi.org/10.70675/904db5dez3486z413bz8de6ze3ec2fbc559e>.
- [2]. CREUSOT, Anne-Claude; POURSAT, Christine (2009). *POUR UNE MEILLEURE INCLUSION FINANCIÈRE : RENFORCER LES INSTITUTIONS INTERMÉDIAIRES*. Revue Tiers Monde. <https://doi.org/10.3917/rtm.197.0017>.
- [3]. Diaw, Mody; Le Berre, Sylvain; Banos, Vincent; Deldrève, Valérie (2025). *La construction sociale de la toxicité, entre mise en problème public, confinement technoscientifique et redéfinition ouvrière*. Rives méditerranéennes. <https://doi.org/10.4000/153kp>.
- [4]. Dissaux, Tristan (2019). *Inclusion financière et liens sociaux : la monnaie entre marchandisation et mise en commun au Kenya*. Mondes en développement. <https://doi.org/10.3917/med.185.0083>.
- [5]. Erik Engel; Sohal Behmanesh; Johnston, Timothy (2014). *Inclusion financière et surendettement*. edoc Publication server (Humboldt University of Berlin). <https://doi.org/10.18452/3202>.
- [6]. François Béland (1989). *Application d'une théorie de l'échange social à l'étude des liens entre les médecins et leur clientèle*. Sciences sociales et santé. <https://doi.org/10.3406/sosan.1989.1128>.
- [7]. Fur, Éric (2017). *Pourquoi enseigner l'éducation financière à l'école*. Lirias. <https://doi.org/10.64628/aak.475gnj59q>.

- [8]. Lemoyne, Priscilla (2017). *Motivation pro-sociale et don du travail : une comparaison entre le secteur public et le secteur privé*. Thèse / OpenAlex. <https://doi.org/10.70675/913b730cz5927z4e56zb6bcz14bc61b8877e>.
- [9]. Lilian Reis da Silva (2021). *Avantages de la conformité et de la gestion des risques*. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administration-des-affaires/avantages-de-la-conformite>.
- [10]. Mabrouki, Hassan; Tani, Wafaa (2025). *RSE et inclusion financière dans les institutions de microfinance : Quel lien ? Une Revue de littérature*. International Journal of Research in Economics and Finance. <https://doi.org/10.71420/ijref.v2i8.154>.
- [11]. Malou, Jonas Bertin; Ndione, Mamadou; Ndiaye, Babacar (2021). *Enjeux de l'adéquation FinTech – inclusion financière dans l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA)*. Science, Technologie, Développement. <https://doi.org/10.21494/iste.op.2021.0752>.
- [12]. Mohan, Rakesh (2012). *Perspectives sur l'inclusion financière*. Revue d'économie financière. <https://doi.org/10.3917/ecofi.107.0241>.
- [13]. Moudoukou, Ouorou Saouéngou Alphonse. (1991). *L incidence du style de leadership sur le degré de motivation et de satisfaction des travailleurs dans les entreprises beninoises*. Thèse / OpenAlex. <https://doi.org/10.1522/1466812>.
- [14]. OCDE (2021). *L'offre numérique d'éducation financière*. OECD eBooks. <https://doi.org/10.1787/98a2ef08-fr>.
- [15]. TIMOTHEE, IKONGA KAPENDA (2017). *LA REPRESSION DES DELITS FISCAUX EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO : Cas de la ville de Kolwezi ..* KAS African Law Study Library - Librairie Africaine d'Etudes Juridiques. <https://doi.org/10.5771/2363-6262-2017-2-211>.
- [16]. TOURE, Malick; SOW, Oumar; THIAM, Ibrahima (2023). *Dynamique de l'inclusion financière et développement agricole dans les pays de l'UEMOA*. Journal of Academic Finance. <https://doi.org/10.59051/joaf.v14i2.688>.
- [17]. RABIOU, Ali; ISSOUFOU DOGO, Abdoul Rachid(2024). *Inclusion Financière et Développement Humain dans les pays de l'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA)*. Revue d'Economie Théorique et Appliquée. <https://doi.org/10.62519/reta.v14n2a4>.
- [18]. Vunobolki, Maurice Michael; Amuzu, Joshua; Lissillour, Raphael; Sahut, Jean-Michel (2026). *Antécédents et impact du comportement de licenciement des dirigeants sur les performances des employés : une étude empirique menée dans le secteur privé nigérian*. Management & Prospective. <https://doi.org/10.3917/g12000.423.0195>.
- [19]. Zerouali, Younes; Hinti, Said (2025). *FinTechs, culture financière digitale et inclusion financière au Maroc : Une étude empirique par modélisation PLS-SEM*. International Review of Applied Finance, Economics and Management. <https://doi.org/10.66130/y1kj9g77>