



## **Facteurs explicatifs du maintien en fonction du personnel administratif, technique et ouvrier retraits dans les établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa**

 **Pierre Malu-Malu Muanameso\***

\*Professeur à l'UPN – R.DCongo

---

### **Résumé**

*La présente étude, s'appuie sur le constat fait sur quelques membres du personnel administratif, technique et ouvrier des établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa, qui ont déjà dépassé l'âge de la retraite, mais continuent à venir régulièrement au service, malgré leur état d'inadaptation au travail (due aux effets collatéraux de la senescence : maladies, difficultés de locomotion, cécité...). De ce constat, nous avons proposé 5 hypothèses.*

*Pour obtenir les données, afin de vérifier ces hypothèses, outre la technique documentaire, l'usage était fait à la méthode d'enquête par questionnaire auprès de 283 sujets d'enquête rencontrés selon leur disponibilité. Les données obtenues ont été traitées grâce à la technique du pourcentage et au test de chi-carré à plusieurs échantillons : instruments qui ont conduit à la confirmation de ces 5 hypothèses de recherche.*

*Au regard des résultats, quelques suggestions ont été faites aux autorités de la RDC ou du gouvernement, ainsi qu'à celles qui gèrent les établissements publics de l'ESU, pour optimiser la politique de retraite de pension des membres du personnel administratif, technique, et ouvrier de ces établissements.*

**Mots clés :** personnel administratif, technique et ouvrier ; retraite de pension, établissements publics de l'ESU.

### **Abstract**

*This study is based on observations made of several administrative, technical, and manual workers at public higher education and university institutions in the city of Kinshasa who have already passed retirement age but continue to come to work regularly, despite their inability to perform their duties (due to the side effects of aging: illness, mobility issues, blindness, etc.). Based on this observation, we proposed five hypotheses.*

*To obtain the data needed to verify these hypotheses, in addition to documentary research, we used a questionnaire survey method involving 283 respondents who were interviewed according to their availability. The data obtained were processed using the percentage technique and the multi-sample chi-square test: these tools led to the confirmation of the five research hypotheses.*

*In light of the results, a number of suggestions were made to the DRC authorities and government, as well as to those who manage public higher education institutions, with a view to optimizing the pension policy for administrative, technical, and manual staff at these institutions.*

**Keywords :** administrative, technical, and manual staff ; pension ; public higher education institutions.

## Introduction

L'existence de l'homme sur la terre ne trouve son sens que dans le travail qui lui permet, non seulement, de procéder à la constellation des rôles sociaux, mais aussi, de contribuer efficacement à la performance organisationnelle. Le travail de l'homme dans l'organisation débute par le recrutement pour prendre fin lors la retraite.

Le passage à la retraite est une situation indubitablement bouleversante, qui amène le changement de vie chez le retraité sur le plan positif et négatif et ce, en fonction du niveau de développement du pays. Mais de façon générale, la retraite contraint les personnes à réorganiser leur vie et à trouver un nouveau rôle dans la société. En effet, pour mieux faire face aux enjeux de la retraite, il faut tout simplement s'y préparer, en réfléchissant sur soi ou en s'interrogeant sur ses aspirations et capacités, tout en se fixant les nouveaux objectifs personnels.

La retraite professionnelle est définie par Dion (1991) comme étant, l'abandon définitif du marché du travail, volontaire ou involontairement, dû peut-être à l'âge, à l'incapacité ou à la maladie de l'agent. Elle représente pour Dang et Shi (2014), un processus où la personne cesse ses activités professionnelles pour s'accoutumer aux divers changements de la vie, en dehors de son milieu professionnel. L'adaptation est moins bonne lorsqu'un retraité éprouve un certain nombre de retombées psychologiques négatives pendant la retraite.

Selon Gralsner (1980), la retraite permet non seulement de départir les employés moins productifs (ceux dont les facultés physiques sont affaiblies) mais aussi des donner du travail aux jeunes et de les stabiliser.

Lors de leur étude Kim et Feldman, (2008) ont tenté d'identifier les facteurs pouvant prédire une bonne adaptation à la retraite. Nous pouvons retenir : (i) les facteurs sociodémographiques (l'âge, le genre et la situation financière) ; (ii) les facteurs contextuels (la santé physique et la planification de la retraite) et, enfin, (iii) les facteurs socio-relationnels (le statut conjugal et le réseau social ou diminution de la quantité de relations interpersonnelles).

La planification de la retraite représente une tâche importante, comprenant plusieurs composantes, qui intègrent, les séminaires de préparation à la retraite, planification personnelle et, la gestion de la retraite (Taylor-Carter, 1997).

L'information du départ à la retraite doit être donnée au retraité, à ses collègues (pour la préparation de la succession), et autres partenaires externes de l'organisation. Cette information précise *le moment du départ et le deuil*. (R. Mauer et all, 2019). Fêter son départ est déterminant pour marquer le passage de la vie professionnelle à la retraite. C'est l'opportunité de remercier tous ceux qui ont fait partie de son univers professionnel

et font en sorte qu'on garde le souvenir d'une vie professionnelle satisfaisante. Le deuil est un processus psychique de séparation avec les êtres chers de l'entreprise (sur le plan vertical et horizontal...).

Dans la préparation à la retraite, il est important que le retraité tienne compte notamment :

- *De son espace de vie ou maison d'habitation*, en examinant, par exemple : i) sa grandeur, forme ou capacité d'accueillir les visiteurs et autres membres de la famille (petits enfants) ; ii) ses installations hygiéniques en cas de problèmes de santé ; iii) sa distance par rapport aux services de proximité (magasins, pharmacies, centres hospitaliers, réseau de transports en commun, proximité de la famille et des amis...) ;
- *Des activités (post-professionnelles, entrepreneuriales)* pour être actif, afin de prévenir les signes du vieillissement (stimulation régulière du cerveau et entretien des fonctions cérébrales, apprentissage de nouvelles choses... ;
- *Des activités physiques et de loisir* : pour la stimulation de l'organisme, des fonctions musculaires et squelettiques et, l'évitement de certaines maladies. Toutefois, une personne qui n'est pas habituée doit, au préalable, effectuer un contrôle médical.
- *De son appartenance à un club senior* (un lieu pour : échanger, partager, se distraire, apprendre et découvrir, s'épanouir, faire des connaissances, s'amuser, rester actif, vivre ensemble de bons moments, découvrir, s'entraider, se sentir moins seul, lier des amitiés) ;
- *De son alimentation équilibrée* : pour assurer le bon fonctionnement de l'organisme malgré les changements dus au vieillissement. Mais une alimentation saine n'est pas synonyme de privations : il s'agit essentiellement de suivre une règle simple : manger de tout en quantité raisonnable et adapté à son activité physique ;
- *De sa surveillance médicale* : se rendre chez le médecin sans être malade. Les personnes âgées de 55 à 74 ans sont invitées à participer régulièrement à des examens préventifs des programmes de dépistage, etc. (R. Mauer et E. Walch et al, 2019).

Toujours en rapport avec l'étude, nous avons aussi lu les résultats des recherches de quelques auteurs qui nous ont précédé, il s'agit notamment de :

#### A) Guy Gilbert (1997)

Ayant abordé les études sur la préparation à la retraite au sein de l'office des routes en RDC, et tout en précisant que la retraite se prépare dès le premier jour de l'engagement jusqu'à la fin de la carrière, en d'autres termes, le manque de la préparation à la retraite amène les personnels à vivre dans de conditions de vie médiocre, l'auteur a posé la série de questions suivante :

- Les agents de l'Office des Routes préparent-ils leur départ à la retraite ?
- Comment le font-ils ?
- Existe-t-il au sein de l'Office des Routes une politique sociale qui prépare ses agents à la retraite ?

De ces questions, l'investigateur a proposé les réponses provisoires suivantes :

- Les agents de l'Office de Route ne préparent pas leur départ à la retraite ;
- La plupart d'eux ne savent pas comment se préparer à la retraite ;
- Il n'existe pas à l'Office des Routes une politique sociale de préparation de ses agents à la retraite. Autrement dit, il n'y a pas des avantages sociaux liés à la retraite.

Ainsi, lors des enquêtes, les agents interrogés ont pu donner plusieurs qualifications aux retraités : malheureux (50%) mendiants (22,22%) abandonnés par l'INSS (21,11%) et en mauvais état de santé (6,67%).

Bref, cette étude a démontré que les conditions de vie des retraités de l'Office des Routes sont médiocres suite au manque d'une bonne préparation à la retraite.

#### **B) Thierry Debrand et Nicolas Sirven (2009)**

Les deux ont abordé *l'étude sur les processus de départ à la retraite des seniors et sur les différences entre les pays européens, au regard des différentes dimensions—individuelle, familiale, professionnelle, et institutionnelle* qui sont susceptibles d'influer l'offre de l'emploi. A travers une étude longitudinale de l'enquête Chare (2004-2006) il a été observé que la dimension individuelle, l'âge, l'état de santé, le niveau d'études de la structure du ménage, importent dans la décision de partir en retraite mais le plus fréquent, c'est la santé précaire. Cependant, l'ensemble des déterminants individuels et contextuel explique assez peu les différences entre les pays. Autrement dit, les comportements de passage à la retraite sont comparables entre les pays européens, du point de vue de l'âge, du sexe, du niveau d'éducation, de l'état de santé, du contexte familial.

#### **C) L'Association Française de la Gestion Financière en (2016)**

Cette association a mené la recherche sur "*les Français et l'épargne*" destinée à comprendre et à analyser la manière dont les Français épargnent en vue de leur retraite : étude réalisée auprès d'un échantillon de 1055 personnes, représentatives de la population Française âgée de 18 ans et plus, constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères sexe, d'âge, catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de régions de résidence.

Les interviews ont été réalisées le 23 et 24 novembre 2016. Avec ces trois mesures phares, la France renforcerait son système de retraite et le moderniserait pour mieux l'adapter aux évolutions démographiques, sociales et financières en cours.

Le socle par répartition serait conforté. Les Français seraient rassurés par la cohérence entre le régime obligatoire assurant un revenu décent à la retraite et un régime supplémentaire délivrant, sur une base volontaire, un surplus de ressources pour maintenir leur niveau de vie.

Le départ à la retraite apparaît comme un horizon lointain pour beaucoup de Français, qui s'attendent en plus à un allongement de la durée de cotisation. Cette perspective fait que seul une minorité des Français un sur trois (32,00%), a déjà demandé une estimation du montant de son futur retrait. 9% suivent toutefois nativement son montant et se sent déjà renseignés plusieurs fois tandis que 23% ont demandé cette estimation une seule fois. La plupart des Français ne se soucient pas ou peu du montant de leurs futures retraites avant d'y être confrontés, puisque 67% n'ont jamais demandé d'estimation.

De manière tout à fait logique, les personnes approchant de l'âge de la retraite se sentent davantage concernées que les jeunes au début de leurs carrières professionnelles. Ainsi, si une majorité des personnes âgées de 50 ans et plus (55%) s'est inquiétée du montant de sa retraite, les jeunes éludent pour l'instant cette question (6% des personnes âgées de moins de 35 ans ont demandé à connaître le montant de leurs droits). Les hommes (40% contre 25% des femmes) et les inactifs (48%) s'intéressent également fortement à la question du montant de leur retraite.

La nécessité de l'épargne est perçue de la même manière par tous les profils, sauf par les plus jeunes (79% des jeunes âgés de 18 à 24 ans considèrent qu'il faut épargner), qui n'ont sans doute pas encore vraiment réfléchi à ce sujet.

Les personnes ayant des revenus plus faibles envisagent un peu plus de transformer leur capital obligatoirement en rente viagère (27% des personnes gagnant moins de 2000 euros par mois) que les personnes aux revenus plus élevés (19,00% des personnes gagnant 2000 euros par mois ou plus).

Les plus jeunes se montrent davantage prêts à investir dans les contrats prévoyant obligatoirement une sortie en rente viagère (53% des personnes âgées de moins de 35 ans) que leurs aînés (36,00% des personnes âgées de 50 ans ou plus) ou les personnes ayant des revenus faibles (40,00% des personnes gagnant moins de 2000 euros par mois, contre 49,00% de celles avec un revenu égal ou supérieur à 3500 euros par mois).

L'immobilier est perçu comme un placement particulièrement performant par les plus âgés (38% des personnes âgées de 50 ans et plus contre 30% des personnes âgées de moins de 35 ans). Les personnes habitant dans les grands centres urbains, où les prix de l'immobilier sont souvent plus élevés que dans les zones densément peuplées considèrent également qu'investir dans ce domaine est une solution avantageuse. Ainsi, 39,00% des personnes habitant en région parisienne, 38,00% de ceux qui résident dans les villes de plus de 100 000 habitants estiment qu'investir dans de l'immobilier pour préparer sa retraite est mieux que d'épargner, contre seulement 29,00% des personnes résidant dans les communes rurales.

Au regard des études antérieures et pour comprendre la politique de retraite de pension du personnel de l'ESU, nous avons examiné le statut du personnel de ce Ministère. En effet, selon l'article 37 de ce statut, les membres du personnel administratif, technique, et ouvrier sont engagés à partir de l'âge de 18 ans au moins et de 35 ans au plus. Ils ne sont envoyés à la retraite de pension, que s'ils ont totalisé 65 ans d'âge accomplis ou 25 ans de service. Mais toute fois, sur demande d'un membre du personnel, le droit à la retraite est également acquis, s'il a accompli 25 ans de service ou a atteint l'âge de 55 ans. Dans ce cas, il ne bénéficie pas des avantages liés à l'honorariat, selon le cas. Lorsque la fin de carrière résulte de la mise à la retraite, le membre du personnel a droit, en plus de l'indemnité de sortie, à une pension de retraite. Le montant de la pension est calculé conformément à la législation sociale en vigueur (art 189). Par ailleurs, lorsque la fin de la carrière résulte de la retraite pour incapacité physique au service due à une maladie ou à une infirmité permanente, le membre du personnel a le droit, en plus de l'indemnité de sortie, à une pension d'invalidité. Le montant de la pension pour invalidité est de 30% de la dernière rémunération (art 190).

De ce qui précède, malgré les avantages sus-évoqués, nous constatons que la plupart des membres du personnel administratif, technique et ouvrier des établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa, ayant souvent le grade de commandement (Directeur Chef de Service, Directeur, Chef de Division et Chef de Bureau), qui ont déjà traversé l'âge de la retraite, continuent à venir régulièrement au service, malgré leur état d'inadaptation au travail (due aux effets collatéraux de la senescence : maladies, difficulté de locomotion, cécité...). Cette situation, nous a donné l'impression que cette catégorie du personnel n'accepte pas sa situation de cessation de travail et ce, pour des raisons multiples. Cette inefficacité, non seulement décourage indéniablement le personnel actif dans leur évolution de carrière professionnelle, mais aussi, nous a poussé à interroger ces membres du personnel, pour en identifier les causes et conséquences, dans le cas échéant, faire des propositions idoines aux autorités de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, pour bien encadrer la fin de carrière de cette catégorie du personnel comme c'est le cas dans d'autres lieux.

De ce qui précède, pour bien cheminer dans notre investigation, nous avons été renvoyés à la série des questions suivantes :

**Question principale :**

- Existe-t-il des membres du personnel administratif, technique et ouvrier retraits au sein des établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa, mais qui continuent à venir au service ?

**Questions secondaires**

- Quels sont les facteurs explicatifs qui peuvent justifier le maintien de cette catégorie du personnel au service, malgré qu'elle a atteint l'âge de la retraite de pension ?
- Quelles sont les raisons non-économiques du maintien au service de ces agents ?
- La possibilité de travailler ailleurs, et de se tourner vers les projets entrepreneuriaux représentent-ils les avantages de la retraite de pension de ces membres du personnel ?
- Existe-il une influence des variables socio-démographiques (sexe, âge, grade, ancienneté et niveau d'études, et établissement de provenance) des répondants sur leurs réactions par rapport à la question du niveau de satisfaction de retraités à propos de la politique de retraite de pension de l'ESU ?

S'inspirant des questions de la problématique, nous avons proposé les hypothèses suivantes :

**Hypothèse principale :**

- Il existerait des membres du personnel administratif, technique et ouvrier retraits au sein des établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa, mais qui continuent à venir au service ;

**Hypothèses secondaires**

- L'absence de la politique de retraite (non paiement des indemnités de sortie, non préparation à la retraite, perte de considération, d'estime et d'honneur, des amis et de collaborateur) serait à la base du maintien de cette catégorie du personnel au service ;

- L'amour, la considération et l'aspiration élevée pour le travail, la bonne santé physique et psychologique, la peur du chômage et l'absence d'investissement dans les projets entrepreneuriaux consisteraient les raisons non-économiques du maintien au service de ces agents ;
- La possibilité de travailler ailleurs, de se tourner vers les projets entrepreneuriaux représenteraient les avantages de la retraite de pension de ces membres du personnel ;
- Les caractéristiques socio-démographiques (*sexe, âge, grade, ancienneté, niveau d'études, et établissement d'origine*) des répondants n'influenceraient pas leurs réactions par rapport à la question de leur niveau de satisfaction de la politique de retraite de pension du personnel administratif, technique, et ouvrier de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la RDC.

La vérification de ces hypothèses nous permettra d'atteindre les objectifs de la recherche ci-après : la précision sur l'existence des membres du personnel administratif, technique et ouvrier retraits au sein des établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa ; l'identification des raisons à la base du maintien cette catégorie du personnel au travail, ainsi que les raisons non-économiques de cette situation ; la découverte des avantages de la pension de retraite ; la vérification de l'influence des variables socio-démographiques (sexe, âge, grade, ancienneté et niveau d'études) des répondants sur leurs réactions par rapport à la question du niveau de satisfaction de retraités à propos de la politique de retraite de pension de l'ESU.

## Méthodologie

Dans ce point, nous allons scruter notamment : les champs d'études, la population d'étude, la description de l'échantillon de recherche, la méthode et la technique de collecte des données, le traitement statistique des données et les stratégies pour résoudre les difficultés rencontrées sur le terrain.

A propos des d'études, nous effectuons notre investigation au sein de deux établissements d'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa, à savoir l'Université de Kinshasa (UNIKIN) et l'Université Pédagogique Nationale (UPN) que nous avons tirés de façon aléatoire parmi les 16 établissements de l'ESU que compte la ville.

### 1. Champs d'études (Universités cibles)

#### 1.1. L'Université de Kinshasa (UNIKIN)

Cette université est située dans la commune de Lemba, district de Mont-Amba, ville province de Kinshasa, en RDC ; Elle a été fondée en 1954 sous la dénomination Université Lovanium par l'Université Catholique de Louvain en collaboration avec le gouvernement belge ; elle est devenue, par les réformes de 1971 et 1981, respectivement, Université Nationale du Zaïre (UNAZA), campus de Kinshasa et Université de Kinshasa.

Selon le journal de ERUDIT, (Mai 2011, pp 3-7), cette Université compte actuellement 12 facultés, un centre Neuro-Psychopathologique (CNPP), un Institut Technique Médical

(ITM), un groupe scolaire du Mont- Amba (GSMA) et les Cliniques Universitaires de Kinshasa (CUK).

Parmi les facultés organisées par cette université, nous retrouvons, les Facultés de : Sciences Economiques, de Droit, de Sciences Sociales, des Lettres et Sciences Humaines, de Psychologie et des Sciences de l'Education, de Médecine, de Sciences Pharmaceutiques, de Polytechnique, de Sciences Agronomiques, de Médecine Vétérinaire et de Pétrole et Gaz.

## **1.2. Université Pédagogique Nationale (UPN)**

D'après le site web : [www.upn.ac.cd](http://www.upn.ac.cd); E-mail : [sgacupn@yahoo.fr](mailto:sgacupn@yahoo.fr), l'Université Pédagogique Nationale (UPN) est située au croisement Route de Matadi et avenue de la Libération, au quartier Binza-UPN, dans la Commune de Ngaliema à Kinshasa (République Démocratique du Congo).

L'UPN est la première Université Pédagogique créée par l'Etat Congolais, instituée par le décret n°05/007 du 23 février 2005. Elle hérite des engagements pris et stipulés pour le compte de l'Institut Pédagogique National de Kinshasa. (IPN) ainsi que des éléments du patrimoine de celui-ci.

L'UPN a pour mission :

- d'assurer la formation des cadres de conception dans les domaines les plus divers de la vie nationale ;
- d'organiser la recherche scientifique fondamentale et appliquée orientée vers la solution des problèmes spécifiques du pays ;
- d'assurer la formation des formateurs de l'UPN, ainsi que ceux des Instituts Supérieurs Pédagogique et techniques de la RDC (DES, DEA, DOCTORAT) ;
- de stimuler chez le futur enseignant une prise de conscience de son rôle d'éducateur, de la noblesse de sa mission et de la dignité de sa personne ;
- de vulgariser les résultats des recherches par la rédaction et la diffusion de manuels adaptés à l'enseignement secondaire et professionnel.

Parlant de sa structure organisationnelle ou pour atteindre sa mission, l'UPN utilise :

- a. Trois organes de direction (le conseil de l'Université, le Comité de Gestion et le Recteur) ;
- b. Neuf Facultés (des Sciences, des Lettres et Sciences Humaines, des Sciences Economiques et de Gestion, des Sciences Sociales Politiques et Administratives, de Psychologie et des Sciences de l'Education, des Sciences Agronomiques, des Médecines Vétérinaires, des Sciences de la Santé, de la Pédagogie et Didactique des Disciplines, de Droit, des Sciences de Religion et des Sociétés).
- c. Trois hautes écoles (de Traduction et d'Interprétation, et de Tourisme et Hôtellerie) ;
- d. Trois Centres des recherches : Centre des Recherches Interdisciplinaires de l'UPN (CRIDUPN), Centre d'Etudes et Promotion en Intervention Socio-économique et à Distance (CIAD), Centre des Recherches et d'Etudes pour le Développement de l'Education de l'UPN (CREDE/UPN).
- e. Une école d'application de l'UPN (EDAP/UPN)

## **2. Population et échantillon d'études**

L'Université de Kinshasa et l'Université Pédagogique Nationale emploient actuellement plus ou moins 3600 agents administratifs, technique et ouvrier (en fonction de 2300 pour l'UNIKIN et 1300 pour l'UPN (source : listes déclaratives des agents de ces institutions de 2024).

Dans le cadre de cette recherche, nous avons travaillé avec un échantillon de 283 membres du personnel administratif, technique et ouvrier de l'établissement que nous avons rencontrés selon leur disponibilité au sein de leur corporations respectives ou associations syndicales (Association du Personnel Administratif, technique et Ouvrier : APATO), que nous répartissons, respectivement selon : *leurs sexe, grade, tranches d'âges, anciennetés et niveau d'étude et établissement d'origine, dans les tableaux ci-dessous* :

**Tableau 1 : Répartition des enquêtés selon le sexe**

| Sexe         | Ni         | %          |
|--------------|------------|------------|
| Masculin     | 212        | 74,91      |
| Féminin      | 71         | 25,09      |
| <b>Total</b> | <b>283</b> | <b>100</b> |

D'après les chiffres du tableau 1, nous découvrons que, la majorité des sujets de notre enquête avec 74,91% sont du sexe masculin, contrairement à la minorité de 25,09%, qui ont le sexe opposé.

**Tableau 2 : Répartition des enquêtes selon les tranches d'âge**

| Tranches d'âges | ni         | %          |
|-----------------|------------|------------|
| 20 - 29 ans     | 49         | 17,31      |
| 30 - 39 ans     | 74         | 26,15      |
| 40 - 49 ans     | 132        | 46,64      |
| 50 ans et plus  | 28         | 9,89       |
| <b>Total</b>    | <b>283</b> | <b>100</b> |

Il ressort de la présentation des chiffres du tableau 2, que le plus grand nombre de sujets de notre enquête (soit 46,64 %) traversent la tranche d'âge allant de 40 à 49 ans. Ceux qui évoluent entre 30 et 39 ans ; et 20 et 29 ans sont représentés respectivement par 26,15% et 17,31%. Les répondants qui ont plus de 50 ans, n'interviennent qu'avec 9,89%.

**Tableau 3 : Répartition des enquêtes selon les Grades**

| Grades           | ni         | %          |
|------------------|------------|------------|
| De commandement  | 59         | 20,85      |
| De collaboration | 140        | 49,47      |
| D'exécution      | 84         | 29,68      |
| <b>Total</b>     | <b>283</b> | <b>100</b> |

D'après le tableau 3, les agents de collaboration avec 49,47% sont en majorité, suivis des agents d'exécution et de commandement respectivement avec 29,68% et 20,85%.

**Tableau 4 : Répartition des sujets enquêtés selon les anciennetés**

| Anciennetés | ni | % |
|-------------|----|---|
|-------------|----|---|

|                |            |            |
|----------------|------------|------------|
| 0 - 9 ans      | 80         | 28,97      |
| 10 - 19 ans    | 131        | 46,29      |
| 20 ans et plus | 72         | 25,44      |
| <b>Total</b>   | <b>283</b> | <b>100</b> |

À partir des données du tableau 4 nous constatons que la majorité des agents enquêtés (avec 46,29 %) a une ancienneté allant de 10 à 19 ans. Leurs collègues qui ont fait moins de 9 ans et plus de 20 ans viennent en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> position, respectivement avec 28,97% et 25,44% dans l'échantillon.

**Tableau 5 : Répartition des enquêtés selon les niveaux d'études**

| Niveaux d'études   | ni         | %          |
|--------------------|------------|------------|
| Universitaires     | 191        | 67,49      |
| Non universitaires | 92         | 32,51      |
| <b>Total</b>       | <b>283</b> | <b>100</b> |

D'après la configuration du tableau 5, les sujets enquêtés du niveau universitaire (avec 67,49%) sont majoritaires par rapport à leurs collègues représentés avec 32,51%, qui n'ont pas ce niveau.

**Tableau 6 : Répartition des enquêtés selon les établissements d'appartenance**

| Etablissements | ni         | %          |
|----------------|------------|------------|
| UNIKIN         | 107        | 37,81      |
| UPN            | 176        | 62,19      |
| <b>Total</b>   | <b>283</b> | <b>100</b> |

Le tableau 6 renseigne que, la majorité des sujets d'enquête (soit 62,19%) proviennent de l'Université Pédagogique Nationale (UPN), tandis que ceux de l'Université de Kinshasa (UNIKIN) n'interviennent qu'avec 37,81%.

### 3. Collecte et traitement des données

Pour obtenir les données de notre recherche, outre la technique documentaire (consultation des documents officiels, manuels, périodique, mémoires...), nous avons utilisé la méthode d'enquête par questionnaire. En effet, avant d'obtenir la forme définitive du questionnaire, nous l'avons soumis au pretesting à un petit groupe de 27 sujets. Le résultat de cette opération nous a conduit à reformuler ou à compléter certaines questions incompréhensibles ou difficiles pour les répondants et ce, pour diminuer leur pénibilité dans la reproduction des réponses.

Après la récolte des protocoles, nous les avons traités différemment, selon qu'il s'agit des questions à réponses fermées et/ou à réponses ouvertes. Ce traitement a été réalisé grâce à l'utilisation du pourcentage (%) et du test de chi carré ( $\chi^2$ ) à plusieurs échantillons ou avec correction de Yates et ce, par l'utilisation des formules ci-après :

a) Pourcentage (%) =  $\frac{F}{N} \times 100$

b) chi-carré à plusieurs échantillons :

✓  $\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$  ;  $DI = (K - 1) (1 - 1)$  ;

✓  $\chi^2$  avec correction de Yates :  $\chi^2 = \sum \frac{[(f_o - f_t) - 0,5]^2}{f_t}$  ;  $DI = (k-1) (r-1)$

Facteurs explicatifs du maintien en fonction du personnel administratif, technique et ouvrier  
retraitable dans les établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire...

---

## Résultats

Deux types de résultats sont présentés : les résultats de l'analyse univariée et ceux de l'analyse bivariée.

### 1. Résultats de l'analyse univariée

#### 1.1 Existence des membres du personnel retraits

Question n°1 : Existe-t-il des membres du personnel administratif, technique et ouvrier retraits dans votre établissement mais qui continuent à venir au travail dans l'institution ?

Répondant à cette question, pour la totalité des sujets d'enquête (soit 100%), il existe bel et bien des membres du personnel administratif, technique et ouvrier retraits dans leur établissement mais qui continuent à venir au travail.

#### 1.2. Raisons du refus des agents d'aller à la retraite de pension

Question 2 : Selon vous, quels sont les raisons qui sont à la base de la présence des agents retraits au service ?

Tableau 7 : Réponses des enquêtés

| Réponses                                                                                                                                            | ni  | % (N = 283) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------|
| Absence d'ordonnance ou décret d'envoi à la retraite et non paiement d'indemnités de sortie                                                         | 200 | 70,67       |
| Risque de suppression de la prime de transport ou de motivation des parents et de la prime institutionnelle de l'Etat                               | 192 | 67,84       |
| Réduction de salaire et suppression de la prime institutionnelle                                                                                    | 161 | 56,81       |
| Non prise en compte des demandes d'assistance sociale et médicale (frais pharmaceutiques, d'hospitalisation et funéraires) par le comité de gestion | 109 | 38,52       |
| Perte d'avantages liés aux conditions de travail, à l'évolution dans la carrière, à la considération et honneur dans la société                     | 69  | 24,38       |

Le tableau 7 nous présente les réponses des enquêtés sur les raisons justifiant la présence des membres du personnel administratif, technique, et ouvrier retraits au service au sein des institutions. Pour la majorité de ces enquêtés (soit 70,67%), c'est lié à l'absence de documents administratifs d'envoi à la retraite (ordonnance décret, décision...), et le non paiement des indemnités de sortie à la retraite.

D'après 67,84% des sujets, les agents retraits craignent la suppression de leur prime de transport ou de contribution des parents, ainsi que la prime institutionnelle de l'Etat ; pour 56,81%, ils craignent la réduction de leur salaire et allocations familiales qui déjà, ne représentent rien.

Concernant 38,52%, ces agents estiment qu'une fois en cessation de service, leurs demandes d'assistance sociale et médicale (d'hospitalisation...) ne seront plus considérées. Quant aux 24,38% des participants, cette catégorie du personnel perdra les avantages liés aux conditions de travail, à l'évolution dans la carrière, à la considération et honneur dans la société et dans l'institution.

### 1.3. Existence de la politique de la préparation à la retraite

*Question 3 : Existe-t-il au sein de l'établissement la politique de préparation à la retraite du personnel administratif, technique, et ouvrier professionnelle pour favoriser leur meilleure adaptation après leur carrière ? Oui ; non*

**Tableau 8 : Existence de la politique de la préparation à la retraite d'après nos enquêtés**

| Réactions    | ni         | %          |
|--------------|------------|------------|
| Oui          | 53         | 18,73      |
| Non          | 230        | 81,27      |
| <b>Total</b> | <b>283</b> | <b>100</b> |

Les chiffres lus dans le tableau 8 nous apprennent que pour la quasi-totalité des sujets interrogés (soit 81,27%), il n'existe pas la politique de préparation à la retraite au sein de leur institution : point de vue non partagé par la minorité de 18,73%.

### 1.4. Désavantages de la retraite de pension au niveau de la famille et /ou société

*Question 4 : Quels sont les désavantages de la retraite de pension (au niveau de la famille, société, église, association...) ?*

**Tableau 9 : Réponses des enquêtés**

| Réponses                                                                                                                                      | ni  | % (N=283) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------|
| Perte de considération, d'estime, d'honneur de pouvoir à cause de manque des moyens                                                           | 209 | 73,85     |
| Perte d'amis, de collaborateurs, de proches, du respect, et installation à la maison comme sentinelle provoquant l'oisiveté, et l'immobilisme | 195 | 68,90     |
| Incapacité de résoudre les problèmes de la vie ou de procéder à la constellation des rôles sociaux                                            | 181 | 63,96     |
| Tendance à être isolé et écarté des décisions importantes dans la famille                                                                     | 97  | 34,28     |
| Envahissement par les petits fils                                                                                                             | 69  | 24,38     |
| Objet de moquerie par les jeunes gens et tendance à être traité de sorcier par ces derniers                                                   | 49  | 21,30     |

Le tableau 9 nous énumère les réponses des enquêtés par rapport aux désavantages de la retraite de pension au niveau de la société. Selon 73,85 % d'entre-eux, cette situation fait perdre la considération, l'estime, l'honneur et le pouvoir à l'agent. Pour 68,90 %, elle favorise la perte d'amis, de collaborateurs, de proches, du respect. Le retraité s'installera à la maison comme sentinelle, ce qui favorisera son oisiveté, immobilisme et absence dans les manifestations de la famille (fête de mariages, d'anniversaires...).

Concernant 63,96 % des répondants, le retraité deviendra incapable de procéder à la constellation des rôles sociaux, faute des moyens ; pour 24,38%, les membres de la famille auront tendance à l'isoler ou à l'écarter dans les décisions importantes, par exemple : la vente de la parcelle familiale. Quant aux 21,30% des sujets, les jeunes gens auront tendance à le traiter de sorcier.

### 1.5. Raisons de maintien du retraité au travail

*Question 5 : Selon vous, quelles sont les autres raisons qui maintiennent les retraités au travail, malgré leur situation de fin de carrière?*

**Tableau 10: Réponses des enquêtés**

| Réponses                                                                                                                                                                                                                                         | ni  | %(N=283) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------|
| Amour, considération, aspiration élevée vis-à-vis de son travail et conservation de la santé physique et psychologique                                                                                                                           | 196 | 69,26    |
| Nature du travail (moins pénible, adapté aux aptitudes, capacités, intérêts, goût de l'agent), peur de ne pas trouver le travail ailleurs, et absence d'investissements ou de projets de développement (porcherie, élevage...) après la retraite | 180 | 63,60    |
| Considération et respect des subalternes et collègues de services, conservation des avantages extrinsèques et intrinsèques du travail                                                                                                            | 91  | 32,15    |

Les données du tableau 10 nous indiquent que pour le plus grand nombre de répondants (soit 69,26%), le maintien des retraités au service est lié à leur amour, considération, aspiration élevée vis-à-vis de leur travail, ainsi que la conservation de leurs capacités physique et psychologique. D'après 63,60%, c'est à cause notamment : de la nature de leur travail (moins pénible et adapté à leurs aptitudes, capacités, intérêts, goûts) ; de peur de ne pas trouver un autre travail ailleurs, voire à l'absence d'investissements ou de projets de développement (porcherie, élevage...) après la retraite.

A propos de 32,15%, leur maintien au travail est justifié par la considération et le respect qu'ils bénéficient de leurs subalternes et collègues de services.

### 1.6. Avantages liés à la retraite de pension

*Question 6 : quels sont les avantages liés à la retraite de pension dans la carrière d'un opérateur humain?*

**Tableau 11 : Réponses des enquêtés**

| Réponses                                                                                                                                                                           | ni  | % (N=283) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------|
| Possibilité d'investir dans la vie hors travail (familiales, spirituelles, sociales, politiques) et de se tourner vers les activités entrepreneuriales (agricoles, d'élevages,...) | 199 | 70,32     |
| Possibilité d'effectuer un voyage à l'intérieur du pays ou à l'étranger                                                                                                            | 108 | 46,96     |
| Abris aux risques des accidents, maladies et stress professionnels                                                                                                                 | 75  | 26,50     |
| Modèle de la société, consultant, expert                                                                                                                                           | 29  | 10,27     |

Parlant des avantages liés à la retraite de pension au tableau 11, d'après la majorité des sujets d'enquête (soit 70,32%), elle donne la possibilité aux agents d'investir dans la vie hors travail (familiale, spirituelle, sociale, politique) et de se tourner vers les activités entrepreneuriales (commerciales, agricoles, d'élevages, de PME...). Pour 63,60%, elle donne la possibilité à l'agent de se tourner vers les activités entrepreneuriales (commerciales, agricoles, d'élevages, de PME...) ; pendant que 46,96% parlent de la possibilité d'effectuer un voyage à l'intérieur du pays ou à l'étranger.

A propos de 26,50% des répondants, la retraite aide le personnel à se mettre à l'abri des risques d'accidents, de maladies et de stress professionnels ; pendant que 10,27%

déclarent qu'elle fait du retraité un modèle de la société, consultant et expert dans le domaine du travail.

### 1.7. Niveau de satisfaction par rapport à la politique de la retraite de pension de l'institution

*Question 7 : De manière générale, à quel niveau êtes-vous satisfait de la politique de retraite de pension pratiquée au sein des établissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la RDC ?*

**Tableau 12 : Réactions des enquêtés**

| Réactions        | Ni         | Pourcentages |
|------------------|------------|--------------|
| Très satisfait   | 10         | 3,53         |
| Satisfait        | 33         | 11,66        |
| Insatisfait      | 170        | 60,08        |
| Très insatisfait | 70         | 24,73        |
| <b>Total</b>     | <b>283</b> | <b>100</b>   |

En scrutant les chiffres du tableau 12, nous découvrons que le plus grand nombre de sujets d'enquête (avec 60,06%) estiment être insatisfaits de la politique de retraite de pension appliquée au sein des établissements de l'ESU de la RDC ; pendant que 24,73% sont très insatisfaits. Les 11,66% et 3,53% de participants quant à eux sont respectivement satisfaits et très satisfaits de la politique de retraite de pension de leurs institutions.

### 1.8. Suggestions des enquêtés pour l'amélioration de la politique de la retraite professionnelle des membres du personnel administratifs, technique et ouvrier des établissements de l'ESU

*Question 8 : Que suggérez-vous aux autorités de l'ESU et/ou du pays, pour l'amélioration de la politique de la retraite de pension des membres du personnel administratif, technique et ouvrier ?*

**Tableau 13 : Suggestions des enquêtés**

| Suggestions                                                                                                                                                                                                                                                                 | ni  | % (N=283) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------|
| Signature de l'arrêté ministériel ou de l'ordonnance présidentielle d'envoi des agents à la retraite, et surtout paiement, de manière consistante, de leurs indemnités de sortie                                                                                            | 184 | 65,02     |
| Maintien des avantages des retraités (salaire de base, prime institutionnelle, prime de contribution de transport ou des parents, avantages sociaux, prise en charge...) en attendant le paiement de leurs indemnités de sortie                                             | 166 | 58,66     |
| Prise en charge des retraités après leur carrière (assistance en cas des maladies, décès,...) et leur préparation (psychologiquement ou moralement) avant de les retraiter                                                                                                  | 94  | 33,22     |
| Utilisation des retraités qui sont encore en bonne santé physique ou psychologique au sein de l'organisation, invitation de ces derniers dans les cérémonies officielles de l'université et, mise en place d'une équipe pour les visiter régulièrement dans leurs domiciles | 49  | 17,31     |
| Recrutement ou engagement des enfants des retraités au sein de ces établissements et inscription des noms des retraités qui se sont                                                                                                                                         | 45  | 15,90     |

|                                                                   |  |  |
|-------------------------------------------------------------------|--|--|
| distingués dans les annales ou mémoires des institutions de l'ESU |  |  |
|-------------------------------------------------------------------|--|--|

Dans le tableau 13, nous découvrons les suggestions des sujets interrogés pour l'amélioration de la politique de retraite professionnelle au sein des établissements de l'ESU. Pour le plus grand nombre d'entre - eux (soit 65,02%), le chef de l'Etat de la RDC doit non seulement signer le décret ou ordonnance lois d'envoi du personnel à la retraite de pension, mais aussi surtout lui payer les indemnités de sortie.

D'après (58,66%), l'Etat congolais et/ou les autorités des établissements de l'ESU doivent protéger ou maintenir pendant plusieurs années les avantages des retraités (rémunération, prime institutionnelle, prime de transport interne, avantages sociaux, prise en charge des étudiants...), en attendant leur envoi officiel à la retraite.

Concernant 33,22% des participants, les membres du comité de gestion de l'institution doivent assurer la prise en charge des retraités, après leur cessation de service (en les assistants médicalement ou en cas de décès...) ; pendant que 15,90%, estiment qu'ils doivent favoriser le recrutement ou engagement des enfants des retraités à l'université, voire de mettre en place une commission de suivi ou de visite des retraités à domicile pour les reconforter.

## 2. Résultats de l'analyse bivariée

Dans ce point, nous avons vérifié si les caractéristiques socio-démographiques (sexe, âge, ancienneté, grade et niveau d'études) des enquêtés ont influencé leurs réactions par rapport à la question retenue. Dans le cadre de cette étude, c'est la question n°7 parce qu'elle n'a pas connu l'inflation de N qui a été retenue, parce qu'elle est fermée et n'a pas connue la quasi-adhésion des enquêtés.

**Tableau 14 : Caractéristiques socio-démographiques des enquêtés liées à la question liée au niveau de satisfaction des enquêtés par rapport à la politique de la retraite de pension de l'institution**

| Variables        | Chi carré calculé | Chi carré de la table | DI | Seuil |
|------------------|-------------------|-----------------------|----|-------|
| Sexe             | 1,93              | 7,815                 | 3  | 5%    |
| Age              | 3,18              | 16,919                | 9  | 5%    |
| Grade            | 2,74              | 12,519                | 6  | 5%    |
| Ancienneté       | 2,03              | 12,519                | 6  | 5%    |
| Niveaux d'études | 1,41              | 7,815                 | 3  | 5%    |

Le tableau 14 révèle les situations suivantes :

- Pour la variable sexe des enquêtés :  $\chi^2$  calculé (1,93) inférieur à la valeur critique (7,815) de la table, au seuil de 5%,  $df= 3$ , nous pousse à accepter l'hypothèse nulle : de manque de différence significative entre les réactions des enquêtés par rapport à leur sexe. En d'autres termes, ils estiment, dans leur majorité, insatisfaits par rapport à la politique de retraite de pension du personnel administratif technique et ouvrier des établissements de l'ESU.
- A propos de la variable tranche d'âge :  $\chi^2$  calculé avec correction de Yates 3,18 < à la valeur critique 16,919 de la table,  $df= 9$ , & = 0,5) : démontrant que les sujets d'enquêtes (tous les âges confondus) n'ont pas réagi différemment par rapport à la question retenue.

- Concernant la variable grade :  $\chi^2$  calculé avec correction Yates  $2,74 <$  à la valeur critique 12,519, au seuil de 5%, dl= 6). Ici, la variable grade n'a pas influencé les réponses des sujets d'enquête par rapport à la question posée.
- *Pour l'ancienneté* :  $\chi^2$  calculé 2,03 < à la valeur critique 12,519, au seuil de 5%, dl= 6). Ici, la variable ancienneté n'a pas influencé les réponses des répondants par rapport à la question posée : c'est-à-dire, ils ont, sans distinction de leur ancienneté répondu de la même façon.
- *Concernant le niveaux d'études* : chi-carré ( $\chi^2$ ) calculé 1,41 < à la valeur critique 12,519 de la table au seuil de 5%, avec 6 comme degré de liberté : quoi pour affirmer que les universitaires, comme les non-universitaires ont réagi de la même façon par rapport à la question retenue
- *A propos d'établissement d'appartenance* : les calculs ont montré que les réactions des répondants n'ont pas été influencées par leur établissements d'appartenance ( $\chi^2$  calculé 1,29 < à la valeur critique 7,815 de la table au seuil de 5%, avec 3 comme degré de liberté).

Au terme de l'analyse différentielle des réactions de nos sujets enquêtés, il se dégage que les variables (sexe, âge, grade, ancienneté, niveaux d'études et établissement d'appartenance) des enquêtés, n'ont pas influencé leurs réponses par rapport à la question retenue. En d'autres termes, ils ont dans leur majorité, déclaré qu'ils estiment être insatisfaits de la politique de retraite de pension de leurs institutions ou de l'ESU.

### Vérification des hypothèses et discussion des résultats

Pour procéder à la vérification de nos hypothèses de recherche, nous avons confronté celles-ci aux différentes questions reprises dans notre instrument de collecte des données : opération qui nous a permis notamment à :

- La confirmation de la 1<sup>ère</sup> hypothèse, à partir de la totalité des enquêtés (soit 100%) qui ont confirmé qu'il existe au sein de leurs établissements des membres du personnel administratif, technique et ouvrier retraits mais qui continuent à venir au travail.
- La confirmation de la 2<sup>ème</sup> hypothèse, grâce aux répondants qui, en grand nombre, évoquent les raisons à la base maintien de cette catégorie du personnel au travail malgré leur âge de retraite professionnelle, à savoir : *l'absence d'ordonnance ou décret d'envoi à la retraite et non paiement d'indemnités de sortie ( soit 70,67%) ; le risque de suppression de la prime de transport ou de motivation des parents et de la prime institutionnelle de l'Etat (soit 67,84) ; l'absence de politique de préparation à la retraite au sein de leurs institutions (soit 81,27%) ;*
- La confirmation de la 3<sup>ème</sup> hypothèse, sur base de la plupart des participants qui ont évoqué les raisons non-économiques du maintien de ces agents au service, à savoir : le souci de conservation de la considération, d'estime, d'honneur de pouvoir à dans l'institution (soit 73,85%) ; l'amour, la considération, l'aspiration élevée vis-à-vis du travail et la conservation de la santé physique et psychologique (soit 69,26%) ; la nature du travail (moins pénible, adapté aux aptitudes, capacités, intérêts, goût de l'agent), la peur de ne pas trouver le travail ailleurs, et l'absence d'investissements ou de projets de développement (porcherie, élevage...) après la retraite ( avec 63,60%);

- La confirmation de la 4<sup>ème</sup> hypothèse, à partir des agents enquêtés qui, en majorité (soient 70,32% et 63,60%) qui ont respectivement évoqué : la possibilité pour le retraité d'investir dans la vie hors travail (familiales, spirituelles, sociales, politiques et ; de se tourner vers les activités entrepreneuriales (commerciales, agricoles, d'élevages, de PME...) comme avantages de retraite de pension pour l'opérateur humain et ;
- La confirmation de la 5<sup>ème</sup> hypothèse, au regard de la majorité des participants (sexe, grade, ancienneté, niveau d'études et, établissement d'appartenance confondus) qui ont réagi de la même façon par rapport à question de la satisfaction du personnel au sujet de la politique de retraite du personnel administratif, technique et ouvrier de l' ESU (ils estiment en majorité insatisfaits de cette politique).

A propos de la confrontation des études antérieures avec la nôtre, nous avons constaté que contrairement à Guy Gilbert , Thierry Debrand et Nicolas Sirvene et l' Association Française de la Gestion Financière qui ont respectivement examiné : la préparation à la retraite au sein de l'Office des Routes en RDC, les processus de départ à la retraite des seniors et sur les différences entre les pays européens, au regard des différentes dimensions— individuelle, familiale, professionnelle, et institutionnelle ; et la compréhension et l'analyse de la manière dont les Français épargnent en vue de leur retraite, dans notre étude, nous avons identifié les raisons de la présence du personnel administratif, technique et ouvrier retraits au sein des services des établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) de la ville de Kinshasa (précisément à l'UNIKIN et l'UPN. Sur le plan de la convergence, à part les études de l'Association Française de la Gestion Financière, pour lesquelles, les données de recherche ont été obtenues grâce à la technique d'interview, nous avons tous utilisé la méthode d'enquête par questionnaire, appuyée par la technique documentaire pour traiter la question de la retraite professionnelle au sein de l'organisation.

## Conclusion et recommandations

A l'issu de notre étude intitulée : « *facteurs explicatifs du maintien en fonction du personnel administratif, technique et ouvrier retraits dans les établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa*, nous signalons que nous sommes parti d'un constat sur la présence de nombreux agents administratifs techniques et ouvriers au sein de quelques établissements publics de l'ESU de la ville de Kinshasa, alors qu'ils qui ont déjà dépassé l'âge de la retraite professionnelle, qui continue à venir au travail.

Pour tracer le schéma de notre étude, nous avons émis les hypothèses suivantes :

- Il existerait des membres du personnel administratif, technique et ouvrier rétratables au sein des établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa, mais qui continuent à venir au service ;
- L'absence de la politique de retraite (non paiement des indemnités de sortie, non préparation à la retraite, perte de considération, d'estime et d'honneur, des amis et de collaborateur) serait à la base du maintien de cette catégorie du personnel au service ;
- L'amour, la considération et l'aspiration élevée pour le travail, la bonne santé physique et psychologique, la peur du chômage et l'absence d'investissement dans

les projets entrepreneuriaux consisteraient les raisons non-économiques du maintien au service de ces agents ;

- La possibilité de travailler ailleurs, de se tourner vers les projets entrepreneuriaux représenteraient les avantages de la retraite de pension de ces membres du personnel ;
- Les caractéristiques socio-démographiques (*sexe, âge, grade, ancienneté, niveau d'études, et établissement d'origine*) des répondants n'influenceraient pas leurs réactions par rapport à la question de leur niveau de satisfaction de la politique de retraite de pension du personnel administratif, technique, et ouvrier de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la RDC.

Pour obtenir les données, afin de vérifier ces hypothèses, nous avons recouru à la technique documentaire et la méthode d'enquête par questionnaire auprès de 283 membres du personnel administratif, technique, et ouvrier de 2 établissements publics de l'ESU de la ville de Kinshasa (UNIKIN et UPN) que nous avons rencontrés selon leur disponibilité au sein des bureaux de leur corporation. Les données récoltées ont été traitées grâce à la technique du pourcentage et au test de chi-carré, ce qui nous a permis de confirmer nos 5 hypothèses de recherche.

Au regard de tous ces résultats, pour optimiser la politique de retraite de pension des membres du personnel administratif, technique, et ouvrier des établissements publics de l'ESU de la RDC, nous suggérons ce qui suit :

**Aux autorités de la RDC ou du gouvernement :**

- De favoriser la signature de l'arrêté ministériel ou de l'ordonnance présidentielle d'envoi de ces agents à la retraite, et surtout en payant, de manière consistante, leurs indemnités de sortie ;
- de réduire les effets des risques encourus par ces membres du personnel, en rendant leur vie plus sûre sur le plan économique, tout en leur fournissant une assurance sociale capable de leur permettre de réduire la pauvreté, et d'atténuer les inégalités de revenu dues aux forces du marché ;
- D'organiser la réforme des régimes de leur retraite, notamment : de la sécurité sociale, complémentaires, de comptes individuels, d'épargne privée, financés par répartition par rapport aux régimes capitalisés, des cotisations définies par rapport à ceux des prestations définies, des prestations obligatoires par rapport aux prestations volontaires, et des prestations liées aux ressources ou au revenu, etc. ;
- D'appréhender la structure des régimes de leur retraite dans le contexte plus large des dépenses sociales, en parvenant à un point d'équilibre entre le bien-être des personnes âgées et le bien-être des personnes jeunes et d'âge mûr ;
- De trouver un équilibre entre les dépenses de soins de santé pour les personnes âgées et les prestations en espèces ;
- Etc.

**Aux autorités académiques des établissements publics de l'ESU, notamment de, d' :**

- Garder encore les avantages des retraités (primes de motivation ou de transport des parents avantages sociaux, prise en charge...), en attendant le payement de leurs indemnités de sortie ;
- Prendre en charge les retraités après leur carrière (assistance en cas des maladies, décès, ...) ;
- Préparer les agents (psychologiquement ou moralement) avant de les retenir ;
- Utiliser les retraités qui sont encore en bonne santé physique ou psychologique au sein de l'organisation pour assurer le tutorat auprès des jeunes recrues ;
- Inviter les retraités dans les cérémonies officielles de l'université et dans le besoin, d'assurer leur suivi ou visite régulière à domicile ;
- Inscire les noms des retraités qui s'étaient distingués dans les annales ou mémoriaux des établissements de l'ESU pour favoriser le mimétisme chez les agents encore au service ;
- Faciliter ou de faire progresser le dossier d'honorariat des agents qui sont dans les critères y relatif ;
- Etc.

**Références**

- Alphilippe, D. et Bailly, M., 2013 ; *Le point sur la psychologie de l'adulte âgé*, 1<sup>ère</sup> édition de Bock Belgique.
- Anderson Sweney, W. 2001 ; *Statistique pour l'économie de la gestion*, Ed De Boeck.
- Arnaud. F., 2021 ; *Le Panoramas de la Drees Social sur les retraités et les retraites*, Ed. collection Social, Paris.
- Bokuma Ntтила, B. 2016 ; *Perception de la fonction du conseiller d'organisation scolaire et professionnelle par le personnel des écoles privées de la commune de Makala*, UPN Kinshasa.
- Bomponko Witoko-La-Weya, C. 1997 ; *la préparation de la retraite au sein de l'office des routes*, UPN Kinshasa.
- Bouclier, J.C 2016 ; *Association Française de gestion financière livre blanc : l'épargne retraite*, service communication 41, Rue de la Bienfaisance 75008, Paris.
- Caradec, V. 2008 ; *Les mécanismes de la transition identitaire au moment de la retraite revue de recherche en éducation* N° 41 (161-176)
- Ceas de la moyenne - juillet 2011 S.L
- D'hinaut, L. (1986 ; *Concept et méthode de la statistique*, tome 1, Ed. Labor, Bruxelles.
- Delandshere, G. 1976 ; *Introduction à la recherche éducative*, 4<sup>e</sup> édition, Paris, Armand colin.
- Depelteau, F., 2000 ; *La démarche d'une recherche en sciences humaines : de la question de départ à la communication des résultats*, édition bock canada Bruxelles.
- e-mail: blanvillain@ilo.org.

- Gilles, G. et al 1995 ; *Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus cahiers québécois de démographie*, 24, n°2 S.L
- Guillot-Souley, C., 2012-2013 ; *la gestion des ressources humaines : les zoom's* 5 édition. Paris.
- International Finance Corporation. 1996. *Emerging Stock Markets Factbook*, Washington.
- Kabinda Ngoy, L. et al 2008 ; *Des codes Larcier : République Démocratique du Congo Tome IV droit du travail et de sécurité sociale* de Boeck et Larcier S. a Rue des Minimes 39 – 1000 Bruxelles.
- Kim, S., & Feldman, D. C. 2000; *Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210.
- Ki-Zerbo, J. 1990 ; *Éduquer ou périr*, Ed. l' Harmattan, Paris.
- Le petit Larousse de la médecine, (2002).
- Le petit Robert, (1984)
- Les éditions Lule : *journées de réflexion sur le code de travail et la sécurité sociale au Zaïre* organisées par les éditions Lule du mardi 02 au samedi 06, avril 1991 muanda-bas-Zaïre République du Zaïre.
- Mauer.R. et Walch.E et al 2019 ; *Préparer la retraite professionnelle*, Imprimerie Centrale, Luxembourg.
- Mc Gregor, D., 1960 ; *The human side of enterprise*, MC Graw Hill, NY.
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse: Service de la formation des adultes; [www.men.public.lu/fr/formation-adultes](http://www.men.public.lu/fr/formation-adultes)
- Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région: «Guide pratique pour personnes âgées»; [www.luxsenior.lu](http://www.luxsenior.lu) Ministère de la Santé: Programmes nationaux de dépistage & Brochure «Bien manger et bouger en vieillissant» [www.sante.public.lu](http://www.sante.public.lu)
- Muchielli, R., 1979 ; *Le question dans l'enquête psychologique et sociale*, Paris.
- Mukadi Bonyi 2008 ; *Droit du travail* P 399 Bruxelles.
- Ocde 1998; *les regimes de retraité dans différents contextes économiques, démographiques et politiques*, document de travail, Paris
- OIT 1984; *La sécurité sociale à l'horizon du 21ème siècle*. Genève, Suisse.
- Peretti, JM. 2005 ; *Dictionnaire des ressources humaines* 4<sup>ème</sup> Edition, France
- Taylor, M., Goldberg, C., Shore, L. M., & Lipka, P., 2008; *The effects of retirement expectations and social support on post-retirement adjustment: A longitudinal analysis. Journal of Managerial Psychology* (23)4, 458-470.
- Terr, Lenore C., 1991; « *Childhood traumas: an outline and overview* » in *American Journal of Psychiatry*, Vol. 148, Issue.
- Thierry, D. et Nicolas S., Juin 2009 ; *La retrait des seniors, et sur les différences entre les pays européens, au regard des différentes dimensions individuelle, familiale, professionnelle, et institutionnelle au sont susceptible d'influer l'offre de l'emploi*. CHARE. S.L
- Wang, M., & SHI, J. 2014; *Psychological research on retirement. Annual Review of Psychology*, 65, 209-232.
- [www.drees.solidarites-sante.gouv.fr](http://www.drees.solidarites-sante.gouv.fr)

**CRIDUPN** Sommaire du Volume 104, numéro 3 supplément  
Juillet – Septembre 2025

01. Particularités des prefixes à charade kahindo, muhindo, kyihindo, chez les Nande dans la zone JD 1 – 22  
*Léonard KAMBERE MUHINDO*
02. Impact socio-culturel du « losako » salutation spéciale et solennelle des Ekonda dans la communication inter-personnelle 23 – 35  
*Denis IMPEME BOLUA MOSA*
03. Détermination des prix de transfert dans les entreprises multinationales : analyse comparative des méthodes, enjeux pratiques et perspectives d'harmonisation 37 – 42  
*Martin MBUDI MASUNDA*
04. Évolution récente des systèmes financiers en Afrique centrale : une finance au service de la croissance ou au service des marchés ? 43 – 71  
*Timothée MUTIA KWABO*
05. Les restaurants de fortune à Kinshasa : étude des pratiques informelles dans les quartiers Manenga et Matadi Mayo 73 – 83  
*Olivier MUKANIMA BIFALO, Fiston KAWALA OMPADIA et Nestor MAKENESI MALANDA*
06. Facteurs explicatifs du maintien en fonction du personnel administratif, technique et ouvrier retraitable dans les établissements publics de l'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kinshasa 85 - 105  
*Pierre MALU-MALU MUANAMESO*
07. Caractéristiques des troubles du comportement chez les traumatisés crâniens, cas des patients hospitalisés à l'hôpital de l'amitié sino-congolaise de Kinshasa, République Démocratique du Congo 107 –117  
*Pascal TSHIBUABUA MUTSHIPAYI et Joseph TSHITOKO NDAWU*

|                                                                                                                                                                                                                              |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 08. Acquis scolaires des apprenants sur les accidents vasculaires cérébraux (AVC)                                                                                                                                            | 119 –128 |
| <i>Benoit MUNDEKE KASONGO</i>                                                                                                                                                                                                |          |
| 09. Caractéristiques physico-chimiques et microbiologiques des jus de maracuja : comparaison entre les créations des élèves de 3 <sup>e</sup> année des humanités scientifiques et les jus artisanaux et industriels de Goma | 129 –138 |
| <i>Marc HYANGO ODIMBA, Jean-Pierre IKOLONGO BEFEMBO et José INDENGE Y'ESSAMBALAKA</i>                                                                                                                                        |          |
| 10. Freins et leviers à la consommation du Grillon domestique ( <i>Acheta domesticus</i> – <i>Orthopthères</i> ) à Kinshasa                                                                                                  | 139 –149 |
| <i>Rodrigue LUNDANDA MASHINDJI et Papy NSEVOLO MIANKEBA</i>                                                                                                                                                                  |          |
| 11. Analyse des performances académiques des étudiants de l'institut supérieur pédagogique de muhangu à butembo (2003-2019) Variations selon les sessions et les sections d'études                                           | 151 –168 |
| <i>KAKUHI KASWERA</i>                                                                                                                                                                                                        |          |
| 12. Evolution des ratios d'encadrement des étudiants, du personnel scientifique et administratif à l'Institut Supérieur Pédagogique de Muhangu à Butembo de 1993-1994 à 2019-2020                                            | 169 –186 |
| <i>KAKUHI KASWERA</i>                                                                                                                                                                                                        |          |
| 13. Étude des déterminants non vocationnels du choix de filière aux humanités chez les élèves de l'École d'application de l'UPN                                                                                              | 187 –201 |
| <i>Floribert BODY DI TSIKU LUFUA et Jean-Paul YAWIDI MAYINZAMBI</i>                                                                                                                                                          |          |

## **Editorial**

Vers une recherche intégrée au service des enjeux africains

Ce numéro international de la revue CRIDUPN (104 n°3) propose un échantillon riche de travaux scientifiques interrogeant la réalité africaine dans sa diversité linguistique, culturelle, éducative, économique et sanitaire.

On y observe l'émergence de recherches pluridisciplinaires, ancrées dans des contextes locaux, mais ouvertes aux problématiques globales : de l'usage alimentaire d'insectes comestibles aux dynamiques d'inclusion éducative, des tensions dans le choix des parcours académiques aux mutations des modèles de gestion institutionnelle, des pratiques de salutation rituelle à l'impact neuropsychologique des traumatismes crâniens.

L'Afrique réfléchie ici n'est pas celle de l'attente, mais celle de la transformation.

L'université, au-delà de la transmission des savoirs, est appelée à jouer un rôle moteur dans la compréhension et la résolution des enjeux qui traversent nos sociétés.

À travers ces treize contributions, nous invitons le lecteur à une immersion critique dans un continent en mutation, où chaque discipline croise les urgences humaines.

Jean-Paul Yawidi Mayinzambi Rédacteur en chef