

EPIGRAPHE

« Il est comme un arbre planté près d'un cours d'eau. Il donne son fruit en sa saison, et son feuillage ne se flétrit pas. Le Seigneur ne peut jamais permettre à mes ennemis de se réjouir à mon sujet ».

DEDICACE

*A vous mes parents Omer MAPOKO et Séraphine NYAMAH
pour m'avoir donné la vie et tant d'affections et pour tant de souffrances
et de sacrifices consentis pour mon éducation.*

*A celui que j'appelle toujours mon essentiel dans ma vie et
qui s'appelle Jacques WAMAKABU*

Aimérance MAPOKO

AVANT-PROPOS

Au Seigneur Tout Puissant, le Créateur inégalé, mon Dieu, pour son amour, sa grâce, sa bonté et ses bénédictions illimités qui a permis la réalisation de ce travail.

Qu'il nous soit permis d'exprimer nos chaleureux sentiments de gratitude au professeur Jacques TSHIBWABWA KUDITSHINI en, qualité de Directeur, pour le grand intérêt qu'il a bien voulu accorder à ce travail et pour ses conseils, ses encouragements et critiques qui nous ont été d'une grande utilité.

Dans le même ordre d'idées, nos remerciements vont tout droit au Chef de travaux Willy KALALA KANKONDE qui, malgré ses multiples occupations a bien voulu assurer l'encadrement de ce travail. Ses remarques et suggestions nous ont énormément servi dans la rédaction de ce modeste travail.

Que notre reconnaissance aille aussi à l'endroit de tous les membres du corps professoral de l'Université de Kinshasa en général et de la Faculté des Sciences Sociales, Administratives et Politiques en particulier.

Que ces mots soient un signe de reconnaissance et de notre attachement à leur égard.

Nos remerciements s'adressent également et surtout à papa NGONDO APITSHANDENGE et maman NYAMAH, à Chrispin NGONDO et Cady MAKU, Fortunat NDAMBO et KOLAPEYI.

A nos grands pères Alexis YOKA, Marc MBEBANGU et Blaise NDJONDO.

A nos oncles Liévin LUKWAH et Adalbert MAKUTU pour leur soutien tant matériel que financier.

Nous tenons à remercier tous nos frères et sœurs, tantes, cousines et cousins, neveux et nièces.

Sans oublier tous les agents de l'OCC qui ont mis à notre disposition des données qui ont servi de base à l'élaboration de ce travail. Il s'agit essentiellement de Maman Bibiane, Maman BAKAMBAMBA, Marc, INKA Madjeur, Mr. MBANGU, Papa Simon.

A tous nos compagnons de lutte en l'occurrence : Anitha MBULAMINGA, Diane, Christelle MISENGA, Berte, Julie, Bijou, Gisèle, Nanette, Asam, Florence, Bénitha, Antho, Régine, Fabrice, Rodrigue, Eliace. Que cette œuvre scientifique, fruit de notre cheminement collectif, soit l'expression de notre indéfectible amitié que je souhaite inscrire dans la durée.

Que tous ceux qui nous ont aidé de près ou de loin dans des moments difficiles, trouvent ici l'expression de notre profonde gratitude.

INTRODUCTION

I. CHOIX ET INTERET DU SUJET

Le présent travail fournit un cadre d'analyse permettant d'appréhender le comportement ou le fonctionnement de l'office congolais de contrôle dont l'apport dans l'architecture et la structure du portefeuille de l'Etat est une évidence qui ne peut se discuter.

Cette entreprise est en effet parmi les plus importantes qui contribuent en grande partie au budget de la République Démocratique du Congo.

Une meilleure connaissance des pratiques d'évaluation et de promotion du personnel de l'office congolais de contrôle peut révéler des aspects importants qui peuvent contribuer à la science de la gestion des ressources humaines, et de la science administrative en général.

Les résultats de l'étude pourraient aussi être exploités par l'OCC dans le but de réorienter la politique d'évaluation et de promotion du personnel féminin dans cette entreprise

II. ETAT DE LA QUESTION

D'après OMASOMBO TSHONDA, l'état de la question est une revue critique de la littérature sur un point précis. C'est un niveau de discussions qu'atteint la recherche dans un domaine précis.¹

¹ Omasombo, J., Recherche guidée, cours inédit G2 SPA, FSSAP, UNIKIN, 2002_ 2003 :

Les recherches entamées dans le cadre de ce travail nous ont conduit à la lecture de différents travaux scientifiques précédemment réalisés. Parmi ceux-ci nous avons retenu celui de MAKOFI Général, intitulé « la motivation et la promotion au sein des entreprises publiques comme facteur d'efficacité : cas de l'Office Congolais de Contrôle ».

Il ressort de son étude que les problèmes de motivation et de promotion doivent être compris différemment. Cet auteur a mis en relief la nécessité de faire la différence entre les moyens de motivation formels tels qu'établis dans la convention collective et qui deviennent difficilement réalisables au regard des difficultés liées à la vie socio-professionnelle d'une part et d'autre part, les cadres informels de motivation qui viennent à la rescousse des cadres formels. Quant à la promotion, elle est réalisée dans une structure de classification de grade regroupant 25 grades répartis en 5 classes et les promotions sont réalisées selon deux critères : celui de la promotion verticale et celui de la promotion horizontale ⁽²⁾.

Une autre que nous avons consulté est celle réalisée par Kasongo Salomon. Elle est intitulée « la promotion et la participation de la femme congolaise dans les institutions politiques de la transition », cherchant à savoir pourquoi la femme est marginalement représentée dans les institutions de la République Démocratique du Congo, Salomon met en exergue les raisons sociales, culturelles, économiques et politiques comme étant les facteurs qui expliquent

² MAKOFI, G, la motivation et la promotion au sein des entreprises publiques comme facteur d'efficacité : cas de l'OCC, TFC/ SPÄ/FSSAP, UNIKIN, 2006-2007.

cette marginalisation. Par ailleurs, il estime que la promotion de la femme dans ces institutions n'est pas basée sur des critères objectifs³.

Nous nous rapprochons de cet auteur parce que nous parlons de la promotion de la femme au sein des institutions et nous nous démarquons de son étude parce que la nôtre est consacrée à la promotion du personnel féminin de la Direction générale de l'OCC où les critères de promotion sont différents de ceux des institutions politiques.

Ces auteurs ont certes parlé de la question de la promotion de la femme, mais ils n'ont pas encore planché sur l'évaluation et la promotion de la femme à l'Office Congolais de Contrôle (OCC) qui est une entreprise spécialisée en matière de contrôle. Bien que la promotion de la femme n'échappe pas aux maux qui caractérisent toutes les entreprises et institutions de la RDC, nous pensons qu'il est utile de l'examiner au sein de l'OCC pour en apprécier les particularités.

III. PROBLEMATIQUE

Pour faire fonctionner une entreprise, les ressources tant matérielles, financières, humaines que légales et techniques s'imposent comme un impératif inéluctable, mais au rang de toutes ces ressources, celles relatives à l'homme en tant qu'acteur producteur et organisateur occupent une place centrale.

³ KASONGO SALOMON., La promotion et la participation de la femme congolais dans les institutions politiques de la transition jusqu'à nos jours. TFC/ SPA/FSSAP/UNIKIN, 2008-2009.

La connaissance et la maîtrise de la qualité et de la quantité de la main d'œuvre sont utiles pour à la fois rendre l'entreprise viable et s'assurer du rendement et du type des résultats que l'entreprise propose de réaliser.

Le département ou la direction des ressources humaines a donc pour mission de planifier et de définir la manière dont les ressources humaines doivent être utilisées pour qu'elles soient efficaces et performantes. Cette planification stratégique doit mettre en évidence leur affectation, leur formation, leur promotion.

Les problèmes d'évaluation et de promotion qui font l'objet de cette étude sont très importants parce qu'ils font partie même du problème du rendement de l'entreprise. Nous avons estimé utile de porter nos analyses sur l'une des entreprises publiques les plus importantes de la République Démocratique du Congo. Il s'agit de l'Office Congolais de Contrôle, où nous nous proposons d'analyser les processus d'évaluation et de promotion du personnel féminin.

La direction générale de cette institution nous a paru être un cadre propice pour réaliser cette recherche.

Or, la problématique d'après SHOMBA est connue comme étant l'ensemble des questions dans le domaine de la science en vue d'une recherche des solutions ⁽⁴⁾. Ceci, étant, ces questionnements sont les suivants :

- La promotion et l'évaluation du personnel féminin à l'office congolais de contrôle sont-elles conformes aux critères objectifs ou aux normes formelles, établies par l'entreprise ?

⁴ SHOMBA K, méthode de recherche scientifique, éd, MES, Kinshasa, 2005, p41.

- Dans le cas contraire, quelles sont les causes qui seraient à la base de non- conformité aux critères prévus dans les textes officiels (convention collectives, statuts du personnel, code du travail ?
- S'agit-il de contraintes d'ordre structurel ou conjoncturel et comment peut-on aider la direction du personnel à lutter contre ces maux ?

Tels sont donc les questionnements qui structurent le raisonnement et l'enchaînement logique de cette recherche et auxquels nous essayons d'apporter ci-dessous quelques éléments de réponses provisoires.

VI. HYPOTHESE.

Le terme hypothèse, dans son essence, n'est pas défini de manière univoque.

M. GRAWITZ ET R. PINTO insistent sur le fait que « tout chercheur doit en effet présupposer au départ un point de vue lequel constitue ce qu'on appelle le concept opérationnel ou hypothèse de travail »⁵

R. REZSOHAZY, à son tour, précise que « l'hypothèse cherche à établir une vision provisoire du problème soulevé en évoquant la relation supposée entre les faits sociaux »⁶.

⁵ PINTO R. ET GRAWITZ M., Méthodes de sciences sociales, tome 1, éd. Dalloz, Paris, p. 339.

⁶ REZSOHAZY R. Théories et critiques de faits sociaux, Bruxelles, La renaissance du livre, 1971, p. 69.

Nous disons que l'hypothèse est vraisemblablement, une proposition de réponses provisoires anticipées où supposées au regard des questions soulevées par la problématique.

Dès lors, cette recherche, comme on le voit, s'inscrit dans une épistémologie administrative parce qu'elle va mobiliser des ressources conceptuelles et théoriques de cette discipline, pour essayer d'exploiter les faits qui seront produits.

Elle se fonde sur les hypothèses selon lesquelles dans le contexte actuel, marqué par la dégradation de la loi, par valorisation du clientélisme, le sexualisme et l'ethnicité ancrée dans le clivage Est/Ouest, il n'est pas évident que l'évaluation et la promotion du personnel féminin à l'Office Congolais, se fasse de manière objective et impartiale.

Cette première hypothèse nous renvoie aux vices qui caractérisent d'ailleurs toute la société congolaise dans la globalité. Il s'agit du non respect des procédures formelles d'appréciation et de promotion qui débouche sur la partialité où l'injustice professionnelle.

Les causes de ce mal sont, d'ordre structurel c'est-à-dire interne à l'Office Congolais de Contrôle, et dont le service de gestion des ressources humaines constitue le point central, plus que tous les autres services, c'est donc le service du personnel qui a l'obligation d'assurer une promotion juste et impersonnelle des agents basée sur l'observation des mérites.

Néanmoins, l'emprise autoritaire, les idées partisans, les considérations ethniques et des sentiments personnels priment sur les

aspects professionnels, cette emprise autoritaire de la politique fait que les hommes occupent la position supérieure que les femmes au sein des structures qui forment la colonne de commandement, la plupart des postes de direction sont animées par des hommes, les femmes étant plus nombreuses à occuper des postes d'exécution ; il va donc sans dire que les structures d'autorité sont sous le contrôle des agents de sexe masculin et les femmes exercent des fonctions qui ne leur permettent pas de participer au processus décisionnel de l'entreprise.

A ce titre, les remèdes pour lutter contre cette situation doivent également tenir compte des dynamiques internes et externes à l'entreprise.

Pour proposer ces remèdes, il faut connaître les résultats de notre recherche à la lumière de l'analyse des données du terrain.

V. METHODOLOGIE

Lorsqu'on parle de méthodologie, on fait allusion à la fois aux méthodes et techniques d'investigation, c'est-à-dire aux procédures et outils utilisés.

La méthodologie utilisée est basée sur une étude de cas qui compte parmi les rares démarches de recherches en sciences sociales qui conjuguent l'observation directe (participante ou non) et différentes sources documentaires relatives aux pratiques et aux discours pertinents à l'objet d'étude.

V.1. METHODE DE TRAVAIL

La méthode utilisée dans ce travail est la méthode structuro-fonctionnaliste. Elle est une combinaison de la méthode

structuraliste et fonctionnaliste, elle renferme l'organisation (structures) et le fonctionnement.

Cette méthode est un modèle descriptif qui sert à décrire la réalité d'une manière globale, cohérente, articulée et représente une réalité reçue et perçue par le sociologue⁷. Tel est le cas de notre étude « Essai d'analyse critique sur l'évaluation et la promotion du personnel féminin au sein des entreprises publiques » cas de l'Office Congolais de Contrôle.

Dans ce cas, il s'agit de la description raisonnée de l'Office Congolais de Contrôle, de ses structures et du problème d'évaluation et de promotion du personnel féminin au sein de celui-ci.

Grâce à cette méthode, nous avons considéré l'Office Congolais de Contrôle comme un système composé des structures, qui sont les différents services qui remplissent chacun une fonction déterminée en l'occurrence le service du personnel. Si cette fonction est bien faite, cela permet à l'OCC (système) de fonctionner normalement.

S'il y a dysfonctionnement de service du personnel le système (OCC) est déséquilibré et pour qu'il retrouve son équilibre, il faut proposer des remèdes ou substituts, ou encore des équivalents fonctionnels.

⁷ SHOMBA K.S et KUYUNSA B., Op-cit, p. 106-111.

2. LES TECHNIQUES

A. Technique documentaire

Elle nous a permis de consulter les ouvrages, et les documents inédits tels que les cours et mémoires antérieurs, les articles des journaux de l'entreprise sans oublier les textes légaux qui la régissent.

➤ **Les textes légaux consultés sont :**

- Convention collective ;
- Le dépliant
- Article 5 de la loi n°78-002 du 06 janvier 1978 ;
- Article 20 de la loi particulière sur l'OCC.

B. Les interviews

Pour compléter les données documentaires, nous avons recouru aux entretiens semi-directifs. En effet, certains agents de l'OCC ont accepté de nous livrer des renseignements sur la question de la promotion du personnel féminin.

C. Le questionnaire

D'autres données ont été produites grâce à un questionnaire que nous avons administré aux personnes soumises à nos enquêtes.

VI. LA DELIMITATION DE L'ETUDE

Le cadre temporel de cette étude coïncide avec la période qui va de 2006 à 2010 c'est-à-dire celle qui, sur le plan politique est emmaillé par la guerre d'occupation d'une partie du pays. C'est aussi une période caractérisée par un malaise social dû aux paiements retardés des salaires du personnel des entreprises, mais qui a vu aussi se consolider les pratiques de clientélisme et de régionalisme dans le processus du recrutement et de promotion du personnel de l'OCC. Le cadre spatial de cette recherche est la République Démocratique du Congo et en particulier la ville de Kinshasa où se trouve le siège de l'OCC.

VII. LA STRUCTURATION DE L'ETUDE

Outre l'introduction générale et la conclusion générale, cette étude est structurée autour de trois chapitres suivants :

- La première porte sur le cadre théorique et conceptuel ;
- Le deuxième est consacré à la présentation de notre champ d'investigation qui est l'Office Congolais de Contrôle ;
- Le troisième enfin a trait à une brève enquête sur l'évaluation et la promotion des agents de la direction, en se basant sur tant sur les femmes des l'Office Congolais de Contrôle.

CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL

Le premier chapitre a pour but d'introduire les lecteurs à l'univers très complexe de la conceptualisation et de la théorisation en rapport avec notre objet d'étude. Il nous permet d'aborder avec confiance les matières du chapitre suivant tout en sachant que nous cheminons avec nos lecteurs avec une même base terminologique.

Section 1 : la promotion

La promotion est un avancement en grade ou en fonction d'un agent, le personnel de l'Office peut bénéficier de l'un ou de l'autre type de promotion reprise ci-dessous :

- La promotion verticale ;
 - La promotion horizontale.
- a) La promotion verticale : c'est le passage d'un niveau de fonction ou de grade à un autre, l'octroi de la promotion verticale est subordonné à la réalisation des critères ci-après :
1. L'avancement d'emploi : il est exigé au cas où l'agent à promouvoir a atteint le grade maximum reconnu à l'emploi qu'il occupe ;
 2. L'ancienneté : six ans pour les fonctions de commandements et directions, cinq ans pour les autres fonctions ;
 3. Le rendement peut apaiser une bonne cotisation durant la période reprise au point ci-dessus.
 - 2 fois la côte « Elite » ;
 - 3 fois la côte « très bon »
 - 4 fois la côte « bon » pour les autres fonctions
 - Une fois la côte « Elite » ;
 - 2 fois la côte très bonne »

- Et 3 fois la côte « bon ».

Tout employé peut franchir plusieurs étapes au cours de sa carrière, il peut s'agir d'un passage inférieur à une grade supérieur où encore d'une catégorie moins élevée à une autre plus avancée ces différents changements améliorent la situation pécuniaire de l'employé qui garde les mêmes fonctions ou renforcement ses fonctions et sa rémunération.

Promouvoir un agent, pour reprendre l'expression de J.C Devoucon, revient pour l'essentiel à lui confier des responsabilités plus importantes et plus étendues que celles qui étaient les sciènes au paravent, le candidat à la promotion doit remplir un certain nombre de critères parmi les quels avoir accompli trois ans d'ancienneté au moins dans le grade inférieur et avoir obtenu au moins l'appréciation « bon » lors des trois dernières cotations avoir participé avec succès et être classé en ordre utile à un concours organisé pour le passage d'une catégorie à une autre.

De toutes ces considérations, il ressort que trois facteurs clés entrant en ligne de compte aspirent à une promotion. Il s'agit du concours, de la cotation (l'appréciation) et l'ancienneté dans l'entreprise, la cotation est un instrument important d'évaluation de la performance des agents pour maintenir et protéger la capacité technique et effective du service utilisateur en vue de promouvoir et distribuer les gratifications.

Le Personnel

Le concept personnel fait appel à plusieurs définitions qui souvent sont complémentaires.

En effet, d'après EPEE GAMBWA, le personnel est « un ensemble de personnes qui sont engagées réellement et potentiellement dans le rapport de production des biens et ou des services ».⁸

Quant à Bleugreny, il pense que le personnel est « l'ensemble de personnes employé dans un service public, une entreprise publique ou privée ».⁹

Pour Martory et Crozier, le personnel est l'ensemble d'individus qui travaillent dans une structure fonctionnelle et qui sont liées par un contrat dont l'élément principal est la rémunération.¹⁰

Le personnel comme dit NGENGE c'est ensemble de moyens et d'individus qui travaillent dans une structure fonctionnelle et qui sont liés par un contrat dont l'élément principal est la rémunération.¹¹

ENTREPRISE

L'entreprise est un ensemble de moyens utilisés pour la réalisation des objectifs au profit placé et sous responsabilité d'une

⁸EPEE GAMBWA, Cours de théories des organisations, G3 SPA, FSSAP, 2007-2008

⁹ Bleugreny, Dictionnaire Universel, 2^{ème} éd. Hachette, Paris, 1994, p.899.

¹⁰ Martonry et Crozier, cité par Ngengi, J., cours inédit, ISP/GOMBE, G3 Sciences commerciales, 2001-2002

¹¹ EPEE GAMBWA, Théories des organisations, L1 SPA et Sociologie, UNIKIN, 2009-2010, Cours inédit

même personne juridique, d'opération commerciale ou financière poursuivies pendant une période de plus au moins longue.

Le même auteur continue en subdivisant les entreprises de la manière suivante :

1° les entreprises commerciales proprement dites, ces dernières sont celle qui dans un but lucratif, achètent des marchandises pour les rendre à l'état où elles se trouvent ou après une légère transformation.

2^{ème} les entreprises industrielles.

Elles procèdent à la transformation d'un ou en produits finis qu'elles vendent avec bénéfice les produits fabriqués.

3^{ème} les entreprises financières.

Ce sont principalement les banques, et facilitent les transactions financières.

4^{ème} les entreprises de prestations des services elles vendent des services rendus : les entreprises de transport, les entreprises d'expertise-comptable, d'entretien et de réparation des véhicules (garages), etc.

Nous prendrons en considération la définition selon laquelle l'entreprise est une mise en œuvre, des moyens matériels constituant une unité économique de production des biens et services.

Les entreprises publiques

Il y a lieu de comprendre que les entreprises publiques sont celles qui sont placées parmi les services publics centralisés,

industriels et commerciaux en raison de ces trois conditions qu'elles bénéficient à savoir :

- Une personnalité juridique propre ;
- Une autonomie organique et de gestion.

En effet, par entreprise publique on sous entend celle où les pouvoirs publics assurent totalement ou partiellement des fonctions d'entreprise ; en d'autres termes, le capital appartient à l'Etat et la gestion est assurée par l'intermédiaire des agents de l'Etat au sein de celle-ci. En République Démocratique du Congo, Egalement parce qu'elles fonctionnent en dehors de l'administration centrale.

Théorie des ressources humaines

Dans sa typologie des fonctions de l'entreprise, il n'y a pas de domaine spécifique à la gestion des hommes, l'intérêt pour le personnel était compris dans sa fonction « de sécurité » (la sécurité des hommes et des équipements) conforme en cela l'optique générale du management paternaliste de l'époque. La gestion du personnel est alors le fait du patron censé « protéger » ses salariés.

Cependant, la croissance des entreprises et leur complexification vont rapidement accroître des pratiques, notamment en matière de recouvrement et relations avec les représentants du personnel.

Par établissement public, il faut entendre selon la formation du gouvernement et plus précisément « une structure publique qualifiée comme tels par l'acte qui institue et lui accorde à la fois la personnalité juridique, un patrimoine propre, une autonomie de

gestion et crée par l'Etat ou par les entités territoriales décentralisées en vue de remplir une mission d'intérêt générale spécifiée par ce statuts.

C'est ainsi que WEMBI KAKESE dans son cours de grands services publics précise qu'elles sont des organismes qui correspondent aux activités de production des biens matériels, créés par le pouvoir public et gérées par des particuliers placés sous le contrôle de tutelle de gouvernement central.¹²

La classification des entreprises publiques

Selon la nature de leurs activités, on retient trois formes d'entreprises publiques :

1. Etablissement public ;
2. Les entreprises publiques et industrielles ;
3. Les établissements commerciaux.

1. **Les Offices** : ce sont ceux qui jouissent d'une autonomie financière et comptable, leur gestion est proche des entreprises privées.
2. **Les régies** : elles sont gérées suivant les règles de contrôle de l'Etat, les dépenses et les recettes sont imputées au budget de l'Etat.
3. **Les entreprises nationales** : ce sont les entreprises privées ou semi-publiques transformées par une loi de l'Etat qui rend celui-ci comme propriétaire, c'est le cas des entreprises nationalisées en 1973.

¹² WEMBI KAKESE, Grand services publics, G3 SPA, UNIKIN, 2008 - 2009

Selon le domaine d'activités, on considère en général trois types d'activités :

- a) Le secteur primaire : on y trouve les entreprises de transformation d'activités forestières et minières ;
- b) Le secteur secondaire : c'est le domaine des entreprises de transformation des intrants en extrant ;
- c) Le secteur tertiaire : c'est essentiellement des entreprises des services à l'exemple des entreprises de transports.

2. Gestion des entreprises publiques

Les entreprises feront de manière autonome le patrimoine affecté à leur objet social elles fonctionnent toute fois sous la tutelle du ministre du portefeuille sans les sociétés commerciales, c'est l'assemblée générale qui désigne les cadres de commandement tel que : le président délégué général ou le délégué général administrateur.

Dans la pratique, la gestion courante est assuré par un comité de gestion qui fonctionne sous la surveillance des commissaires aux comptes que assument le contrôle interne auquel s'ajoute le contrôle externe exercé par la cour des comptes.

3. Sortes d'entreprises

Suivant la personnalité de l'entrepreneur, on distingue trois sortes d'entreprises :

- 1. Les entreprises privées ;
- 2. Les entreprises mixtes ;
- 3. Les entreprises publiques.

Théorie de la satisfaction et motivation du personnel

Pour l'administration, seule semble compter la motivation liée à la rémunération, cela nous semble méconnaître les théories sur la motivation de MASLOW (dont-ils se revendiquent ou de HERZBERG, nous demandons à l'administration un peu plus d'imagination qu'une cagnotte et un bâton en forme de prime de fin d'année.

Pour Frederick HERZBERG les facteurs jouant sur la motivation, il prolonge le travail de MASLOW sur la motivation, il existe deux types : les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation.

PYRAMIDE DES BESOINS DE MASLOW

Pour être motivé un salarié doit être satisfait dans ses besoins, MASLOW en a identifié cinq et les a hiérarchisés, pour lui, un niveau supérieur que si les niveaux précédents ont été satisfaits.

Besoins

- Besoins d'épanouissement et accomplissement de soi ;
- Besoins d'estime et de reconnaissance sociale ;
- Besoins d'appartenance sociale et besoin d'affection ;
- Besoin de sécurité et de protection ;
- Besoins physiologiques.

Exemples :

- Socialiser ;
- Mettre en œuvre l'ensemble de ses facultés ;
- Avoir l'estime de soi-même ;
- Avoir un statut dans le groupe ;
- Participer à un groupe ;
- Communiquer avec autrui ;

- Vivre et travailler en sécurité ;
- Se nourrir, se vêtir, se loger.

Les facteurs de motivations

Il satisfait un besoin qui influe réellement sur la matérialisation exemple, se voir confier des responsabilités, gagner en autonomie.

HERZBERG dégage cinq facteurs de satisfaction ⁽¹³⁾ :

- L'accomplissement ;
- La reconnaissance de l'accomplissement ;
- Le travail lui-même ;
- La responsabilité ;
- La progression sociale.

Les facteurs de mécontentement touchent plus à l'environnement qu'aux relations entre les hommes : la politique de l'administration, les relations avec les collègues, les conditions de travail, l'enrichissement des tâches, pour augmenter l'intérêt au travail, l'autonomie, dans une théorie valorisant l'ambiance qui cherche à équilibrer un rapport de force naturelle.

Evaluation du personnel et sa promotion au sein d'une entreprise

L'évaluation est un facteur fondamental de communication interne, de motivation et de fidélisation répondant à plusieurs objectifs :

- clarifier les missions de la collaboration et situer leur contribution à la performance de l'entreprise ;
- Evaluer les activités et les compétences mise en œuvre.

¹³ Maslow et Herzberg, cité par EPEE GAMBWA, op. cit.

- Apprécier l'atteint des objectifs ;
- Fixer des objectifs nouveaux pour la période à venir définir les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs ;
- Identifier les attentes des collaborateurs au regard des besoins et objectifs de l'entreprise.

Le résultat de l'évaluation servira de support concret à une analyse partagé avec l'évolution et à la construction d'un plan de développement de formation, de mobilité et d'évaluation professionnelle.

Dire que l'évaluation est un outil de la gestion des ressources humaines c'est-à-dire l'appréciation est un outil au service de la distribution des rôles au sein de l'entreprise.

Les ressources humaines s'occupent de l'ensemble de stratégies en matière de l'administration du personnel dont l'objectif et de permettre l'efficacité du travail et de contribuer au bien être des employés tout en maintenant à son plus haut niveau possible, la productivité du facteur du travail.

Dans notre démarche, le concept « Ressources humaines » sera compris comme moyen humain nécessaire et indispensable dont dispose l'entreprise ou même titre que les moyens financiers et matériels pour la réalisation de ses objectifs.

Section 2 : THEORIES DE GENRE

Pour Christine Delphy le genre, c'est ce que l'on pourrait appeler le "sexe social", c'est-à-dire tout ce qui est social dans les différences constatées entre les femmes et les hommes, dans les divisions du travail ou dans les caractères qu'on attribue à l'un ou l'autre sexe.

Comme on a constaté qu'ils varient d'une société à l'autre (la division du travail n'est pas la même, les femmes faisant dans certaines sociétés ce que les hommes font dans d'autres), on en a conclu qu'il y avait un aspect variable des sexes, un aspect construit socialement que l'on appelle le "Genre".

Pour ma théorie dit Christine Delphy a affirmé que : « je partage avec d'autres, l'ensemble de ce que sont et de ce que font les femmes et les hommes, et qui paraît spécifique à chaque sexe, est en fait entièrement social. C'est cette division du travail entre ces deux populations, et plus généralement cette division faite entre deux parties de la population, de façon absolue - tant dans la pratique que dans le discours -, qui conduit à percevoir ces deux classes - ou castes (il y a des éléments des deux systèmes dans le système de genre) - comme deux sous-espèces différentes en tout ; et c'est bien là le but recherché, car cela justifie absolument la division du travail hiérarchique et la hiérarchie tout court.

L'établissement de deux classes de population nécessite qu'on trouve des traits physiques qui puissent servir à les distinguer, et évidemment on les trouve : il n'est pas difficile de faire des catégories "physiques" de gents. Pour autant, les traits physiques dits

"de sexe" ne sont pas en eux-mêmes plus importants que d'autres traits physiques qui distinguent chaque individu de tous les autres.

Mais comme ceux-là marquent - et justifient dans l'idéologie - une différence sociale fondamentale, ils prennent une importance démesurée dans les cultures patriarcales. Les mouvements différentialistes pensent que la différence la plus importante entre les humains, c'est la différence dite sexuelle, et qu'à cette différence correspondent des différences de tempérament, de psychologie, d'aptitudes qu'il faut valoriser de la même manière lorsqu'il s'agit des hommes ou des femmes. Comme s'il s'agissait d'une espèce différente ou d'une culture différente.

C'est une approche que l'on pourrait dire multiculturalistes. Si on adaptait ce schéma à la lutte des classes, dans le courant différentialiste on voudrait rendre les ouvriers plus heureux, tandis que dans le courant constructiviste on voudrait abolir les classes.¹⁴

Défini donc comme un ensemble de rapports entre hommes et femmes et la manière dont ces rapports se manifestent dans l'octroi et la répartition du pouvoir et des autres ressources, le genre est un concept dynamique, parce que ces rapports se modifient constamment pour refléter les dynamiques qui s'expriment au sein de la société et les nouvelles exigences sociales¹⁵.

¹⁴ DELPHY, C., L'ENNEMI PRINCIPAL, PENSER LE GENRE, SYLLIPSE, 2001, P.90.

¹⁵ TUKUMBI, (K.), « La problématique de l'Etat africain », in CODESRIA, Les défis intra – Etat du projet Etat– nation en Afrique, Bulletin du Codesria, n° spécial du Codesria 2, 3 et 4, 2003.

L'introduction du concept genre « modifie le nouveau modèle de réflexion sur l'inclusion des femmes dans le champ social et politique. Elle met à nu les rapports socio-historiques responsables des nombreuses inégalités entre les sexes » ¹⁶. Parmi les différentes formes d'inégalités, celles de genre retracent les écarts entre la situation des hommes et celles des femmes dans tous les domaines.

Une approche récente considère le genre comme synonyme de femmes. En effet, bien que l'approche genre tienne à la fois compte des hommes et des femmes dans l'amorce de toute entreprise humaine, il faut reconnaître que c'est surtout la femme, et particulièrement son inaccessibilité à certains avantages qui sont mis en exergue. Promouvoir la lisibilité et la visibilité de la femme dans les instances publiques, paraît sans nul doute, comme une stratégie destinée à déconstruire la division arbitraire et essentialiste qui structure l'ensemble de l'organisation sociale et légitime l'ordre patriarcal, partout dans le monde (¹⁷).

¹⁶ BENRADI, (M.), MICHIDI, Genre et gouvernance : analyse des comportements politiques des hommes et des femmes au Marco. A propos d'une enquête de terrain, in DIAWARA, T.A. (dir), Genre, intégration économique et méthodes contraceptives, série de livres de l'AFAD, Dakar, 2003.

¹⁷ Lovanta, F., Concepts fondamentaux pour les études de genre, Paris, Archives contemporaines, 2009, pp.4-8

- PARINI, L., le système de genre : introduction aux concepts et théories, Zurich, Seimo, 2006, pp.21-23
- FAURE, ch. (dir), Encyclopédie politique et historique des femmes, Paris, P.U.F, 1997, pp.550-553.
- PERROT, M., les femmes ou le silence de l'histoire, Paris, Flammarion, 1998.

CHAPITRE II : PRESENTATION DE L'OFFICE CONGOLAIS DE CONTROLE (OCC)

On ne peut pas étudier une organisation sans prendre les précautions consistant à décrire l'architecture organisationnelle et fonctionnelle de celle-ci. C'est l'objectif de ce deuxième chapitre qui a planché sur la description des structures organisationnelles de l'OCC, sur le rôle assigné à chaque service dans l'accomplissement de ses tâches, sur l'organigramme sans bien sûr oublier de mettre en relief les fondements historiques de cette entreprise et son emplacement géographique.

1. Définition et adresse

L'Ordonnance-loi n°74/013 du 10 janvier 1974 stipule en son article premier : « il est créé sous la dénomination » Office Zaïroise de contrôle (OZAC), un établissement public commercial doté de la personnalité juridique et placé sous l'autorité du président de la République.

Le siège social et administratif de l'office Congolais de contrôle (OCC) est situé sur l'avenue du port n°98, BP. 8808 à Kinshasa/Gombe.

2. De sa nature

L'Office Congolais de Contrôle « OCC » est une entreprise publique à caractère technique et commercial dotée d'une mission économique, sociale et sécuritaire, il est malgré son caractère public, un organisme de contrôle neutre, n'ayant d'intérêts ni dans le domaine

industriel, ni dans les domaines commerciaux et internationaux qui opèrent des contrôles pour le compte de clients locaux et étrangers, dont certains sont du secteur privé et d'autres, des autorités publiques (par exemple Véritas « B.U » en France, Standars « KEBS » au Kenya of Quality Standard Authority of Ethiopia « QSAE » en Ethiopie...).

L'Office Congolais de Contrôle preste des activités de contrôle qui ont connu à travers le monde du développement spectaculaire avec la croissance rapide du commerce international après la seconde guerre mondiale, sa libéralisation croissante au cours de dernières décennies et l'évolution des techniques de fabrication et de distribution.

3. De sa création

Sa création par l'ordonnance loi 74-043 du 10 janvier 1974 procédait d'une volonté qui avait toujours animés l'Etat congolais depuis l'époque léopoldienne jusqu'à ce jour, à savoir, celle de sauvegarder les intérêts financiers nationaux (en luttant contre les pratiques frauduleuses telles que fiscale à l'importation et à l'exportation, la sortie des devises, etc.).

La santé et la vie socio-économique de la population (en garantissant le droit légitime de chaque partenaire commercial d'acheter et de consommer des produits qui non seulement réunissent des critères minima de qualité mais sont aussi vendues à de prix justes et équitable, ainsi que la sécurité de biens de personnes.

Depuis sa décision souveraine du 10 janvier 1974 dont mention ci-dessus, la République Démocratique du Congo a encore

maintes fois consacrée sa judicieuse et incontournable option de faire prospérer son organisme de contrôle c'est ainsi que, entre autres Jalons remarquables.

- Elle a édité la loi n°74/014 du 10 juillet 1974, modifiant et complétant la loi n°73/009 du 05 janvier 1973 particulière sur le commerce, et rendant obligatoire, et ce sous la responsabilité exclusive de l'OCC, le contrôle avant embarquement et au débarquement de la qualité, du prix et de la conformité des marchandises tant à l'importation qu'à l'exportation ;
- Elle a pris le décret présidentiel n°036/2002 du 28 mars 2002 reconnaissant l'OCC parmi les services dont la présence ou niveau des frontières et de tous les points de ruptures de charge est indispensable :
- Elle a par le biais de la Banque Centrale, régulièrement intégré l'imminente mission de l'Office Congolais de Contrôle dans chaque version de la réglementation de charge, faisant ainsi de l'Office un auxiliaire stratégique de la Banque Nationale tout en matière de contrôle de la quantité et du prix des marchandises à l'importation et à l'exportation, qu'en celle de la prévention et du constat d'avaries.

Aujourd'hui, l'existence de l'Office Congolais de Contrôle répond aussi aux recommandations des organismes internationaux (cfr. Organisation internationale de Normalisation : dans son « Manuel pour le développement » qui exhortent les pays en développement acheteurs de grandes qualités de biens, de produits et d'équipement sur les marchés étrangers et qui ont des besoins particuliers en matières de contrôle, compte tenu de distances qui les séparent de ces marchés) de créer des organismes de contrôles compétents ou d'en gagner des services de tels organisme afin de s'assumer qu'ils ont

effectué des échanges marchands bon et équitables, et qu'ils désiraient pour leur argent.

Section 1. La situation géographique et bref aperçu historique

L'Office Congolais de Contrôle, ex OZAC trouve son ancêtre en 1919 appelé « la Société Générale de Surveillance, S.G.S en sigle fut créée, par la nécessité de représenter les opérateurs économiques dont la présence n'était pas possible partant dans le but de bien régler leurs transactions économiques et commerciales avec moins de contestations.

En effet, se trouvent loin, des marchés internationaux et des centres de fixations des prix et aussi n'ayant parfois que des moyens limités pour ce faire représenter partout où se passent ces échanges ; la S.G.S a été créée pour servir d'intermédiaire neutre entre les acheteurs et les vendeurs.

Elle est une société par action à responsabilité limitée ayant son siège à Genève (Suisse).

L'objet de la S.G.S est celui d'assurer les éléments de contrôle de qualité et du fonctionnement du commerce des produits et des marchandises.

Elle fut représentée au Congo, alors colonie Belge dès juin 1949 par sa filiale, la société congolaise de surveillance (SCS).

Les activités principales de la S.CS furent notamment d'assurer le contrôle de qualité et de la quantité des produits destinés à l'exploitation essentiellement les produits du sol :

- Assurer le constat en matière d'avarie ;

- Assurer la gestion de Kinshasa ;
- Un peu plus tard, après l'accession du pays à l'indépendance.

A la différence de la SCS devenu OZC qui fut une société primée, l'OZAC est une entreprise de droit public à caractère technique et commercial dotée de la personnalité juridique.

- Le contrôle des produits agricoles d'exportation ou de consommations locales ainsi que les produits des importations qui entrent au pays ;
- L'exploitation des silos de Kinshasa, c'est-à-dire des entrepôts de stockages des céréales avec raccordement ferroviaire et accès au fleuve ;
- Le contrôle avant embarquement des marchandises.

Section 3 : statuts juridiques

L'Office Congolais de Contrôle en sigle « OCC » a été créé par l'ordonnance loi n°08/009 du 07 juillet 2008 portant dispositions générales applicables aux établissements publics à caractère scientifique de nommé office congolais de contrôle (OCC°)

Les statuts de l'Office Congolais de Contrôle fixé par l'Ordonnance n°78-219 du 05 mai 1978 disposent en leur article premier ; l'Office Zaïrois de Contrôle, en abrégé « OZAC », est une entreprise publique à caractère technique et commercial, dotée de la personnalité juridique.

Section 4 : Objectif social

4.1. Objectif social

L'objet social de l'Office Congolais de Contrôle est la conséquence logique du mobile de sa création. Aussi se traduit-il des activités définies à l'article 3 de l'ordonnance loi de créant et l'article 20 de la loi particulière sur le commerce, à savoir :

- Effectuer le contrôle de la quantité de la qualité des prix de la conformité des marchandises et produits tant à l'importation qu'à l'exportation ;
- Analyser tous les échantillons et produits ;
- Effectuer les contrôle technique de appareils et travaux ;
- Prévenir les sinistres et procéder au constat des dommages où des avaries survenus aux marchandises et produits et établir les certificats y afférents ;
- Contrôler la production locale et le cas échéant la transaction locale à la demande de l'opération économique ou de l'autorité ;
- Gérer et exploiter des silos, magasins généraux et entrepôts douanes ;
- Faire toutes les opérations se rapportant directement ou indirectement à son activité légale, sont des opérations d'achat en vue de la revente.

Il va devenir un organisme leader reconnu au niveau international pour soutenir les efforts de développement économique, industriel et le progrès social en République Démocratique du Congo.

Contrôle des impôts : qualité, quantité, prix, embarquement et débarquement :

- a) Contrôle exportations : quantité, qualité ;
- b) Contrôle de la production et de transactions locales quantités ; qualités, opération de transit et de conformité.
- c) Contrôle technique : sécurité de travail, méthodologie, groupes frigorifiques, station-service, essais destructifs, constructions.
- d) Laboratoire : analyse physique, chimique, microbiologique.
- e) Commissariat d'avaries : constat d'avaries et d'émission des certificats d'avaries nécessaires au remboursement des dommages en cours.
- f) Silos de Kinshasa : gestion des cellules de conservations totalisant une capacité de 14.200T.

4.2. Raison sociale

Pour Denis AZAÏS-Vély, l'intervention d'employer des enfants interdiction d'emploi pour protéger les femmes enceintes, embauchage d'étrangers souvent réglementé dans certaines profession, il existe aussi des obligations de contracter pour les entreprises.

- Droit de priorité des travailleurs licenciés pour motif économique, droit propriétaire de réembauche dans la même catégorie d'emploi et dans la même entreprise, dans des travailleurs mobilisés reprises à l'expiration du temps passé sous les drapeaux prenons l'ensemble d'une question du temps passé sous les drapeaux prenons l'ensemble d'une question portant sur une inscription à une formation on souhaite demander si l'inscription à la formation a été négociée avec la hiérarchie, la question n'est pas perçue de la même façon selon que les modalités de réponses sont dans le registre des faits (oui/non) ou dans celui d'opinions tout à fait d'accord pas du tout d'accord.

Dans cette classification, les questions de qualification sont un peu à part et posent rarement de problèmes particuliers, elles permettent simplement de qualifier les répondants (tranches d'âge, profession, service dans l'entreprise...).

5. La structure et fonctionnement de l'OCC

Pour mieux présenter la structure organique et fonctionnelle de l'OCC nous allons la schématiser par un organigramme.

L'organigramme d'après J.P. Helfer, M. Kalika et J. ORSOWI est « une représentation graphique plus au moins détaillée de la structure de l'entreprise ». ¹⁸

D'où, il nous reviendra de revenir et schématiser celui de l'OCC en général et de sa direction de Kinshasa en particulier.

¹⁸ HELFER J.P et Al. Management, stratégie et organisation, éd. Vuibert, Paris,1956,p.236

A) Organigramme de l'Office Congolais de contrôle.

B. Fonctionnement de la direction générale de l'OCC

Un organisme d'évaluation de la conformité. Il est copté membre de l'organisation internationale de normalisation.

« ISO » ; membre du programme des pays affiliés à la commission électrotechnique internationale « CEI » et membre de l'organisation régionale africaine de la normalisation être reconnu sur le plan international comme laboratoire de référence en Afrique Centrale dans le domaine de la métrologie et des essais, servir de support ou développement économique industriel et social de la République Démocratique du Congo.

Leur mission est de déterminer la qualité des échantillons des marchandises et produits soumis à l'inspection lors de l'importation et de l'exportation ainsi que ceux soumis à la certification.

C. Objectif

L'OCC à travers ses contrôles veut atteindre les objectifs suivants :

- La réalisation de l'économie en combattant les fraudes (surfacturation à l'importation et sous facturation à l'exportation) ;
- L'atténuation des effets de l'inflation importée ;
- La protection de la population notamment contre les produits impropres à la consommation et le pouvoir d'achat du consommateur ;
- La prévention en matière des accidents de travail ;
- Le constat d'avaries et sauvegarde des droits à l'indemnisation ;

- L'élaboration des statistiques plus fiables dans le domaine du commerce extérieur et de production locale.

5.1. De l'analyse de la structure et fonctionnement de l'OCC

L'Office Congolais de Contrôle est placé sous deux tutelles à savoir :

- Ministère de l'économie et commerce pour les matières à caractère organisationnelle et fonctionnel tels que :
 - Organisation des services, le cadre organique, le statut du personnel, le barème des rémunérations ;
 - L'établissement des départements centraux directeurs provincial, agences et postes à l'intérieur du pays ;
 - Les rapports annuels ;
 - Ministère du portefeuille pour les matières à caractère financier ;
 - Les emprunts et les prêts ;
 - Les prises et cessions de participations financières, etc.

En conformité avec les dispositions de l'article 5 de la loi n°78-002 du 06 janvier 1978 portant dispositions générales applicables aux entreprises publiques, l'article 6 des statuts de l'OCC précise que les structures organiques de l'Office sont les suivantes :

1. Le conseil d'administration ;
2. Le comité de gestion ;
3. Le collège des commissaires aux comptes.

L'organisation et le fonctionnement des structures organique de l'OCC régis par les articles 6 à 24 de la loi n°78-002 du 06 janvier 1978 portant dispositions générales applicables aux entreprises publiques. Le terme « structure » a plusieurs sens qu'il

convient de clarifier, dans le cas le plus fréquent, la structure est formelle sur laquelle repose l'ensemble des activités de l'organisation.

5.2. Du fonctionnement de l'OCC

Les organes de direction et gestion de l'OCC sont :

- Conseil d'administration ;
- Comité de gestion ;
- Délégation générale ;
- Départements centraux ;
- Départements contrôle importation (DCI) ;
- Département contrôle exportation (DCES) ;
- Département commissariat d'avaries (DCA) ;
- Département métrologique et contrôle techniques (DMCT) ;
- Département des laboratoires (DL) ;
- Département certification des produits (DCP) ;
- Département de normalisation (DNOR) ;
- Département de normalisation (DNOR) ;
- Département commercial (DC).

En plus des organes œuvrant au siège de l'OCC, plusieurs organes de coordinations provinciales servent de l'ail et des yeux de cette entreprise. Il s'agit des directions provinciales suivantes :

- Direction provinciale du Bas-Congo (DIRBAC) ;
- Direction de l'Est (Dirst) ;
- Direction provinciale du Kasai Oriental (DIRKOR)
- Direction provincial du Nord-Kivu (DIRNOKI) ;
- Direction provinciale du province Orientale (DIRECPORT) ;
- Direction provinciale de l'Equateur (DREQ) ;
- Direction provinciale du Katanga (DIRKAT).

1. CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration de l'OCC comprend huit administrateurs dont les quatre sont membres du comité de gestion. Ils sont nommés par le président de la République. Leur mandat est de cinq ans, renouvelable. Le Conseil d'Administration est présidé par un président (PCA), il a le pouvoir les plus étendues pour tous les actes d'administration et des dispositions en rapport avec objet social de l'Office¹⁹.

Sous réserve des autorisations ou approbation requises, le Conseil d'Administration prend toutes décisions intéressant l'entreprise, notamment :

- Les opérations d'acquisitions, de vente, de prise de participation ;
- Les transactions, les cessions et, en général, tous mes actes nécessaires pour la réalisation de l'objet social de l'entreprise.
- L'élaboration et la présentation du bilan.

2. COMITE DE GESTION

Le comité de gestion est composé de cinq membres dont un représentant du personnel de l'Office :

- L'Administrateur Délégué Général et l'Administrateurs Délégué général Adjoint sont de membres de comité de gestion ;
- L'Administrateur Délégué Général Préside le comité de gestion ;
- Le comité de gestion veille à l'exécution des décisions prises par le conseil d'Administration et assure, dans la limite des pouvoirs qui lui ont été délégué par celui-ci la gestion des affaires courantes ;

¹⁹ Rapport annuel, OCC, Op.cit.

- Au moins d'un mandat spécial par le conseil d'administration, tous les actes engageant l'office, autres que ceux relevant de la gestion des affaires courantes sont signés par deux administrateurs à savoir : l'Administrateur Délégué Général et l'Administrateur Délégué Général adjoint ou leurs remplaçants :
- Un règlement intérieur, approuvé par l'autorité de tutelle, détermine les règles de fonctionnement comité de gestion de l'office ;
- La durée des fonctions des membres du comité de gestion est égale à celle de leurs mandats d'administrateurs ; ils peuvent, à tout moment être relevés de leurs fonctions par le président de la République.

La délégation générale

Dans le souci d'assurer une gestion saine et rentable à l'office et pour lui permettre de jouer pleinement le rôle qui est le sien, le conseil d'Administration de l'OCC à maintes reprises aménagé et réaménagé les structures fonctionnelles de l'Office.

La délégation générale est composée de l'Administrateur délégué général (ADG) et son adjoint (ADGA), elle constitue la tête du comité de Gestion et demeure le cerveau moteur de l'office. Elle a pour mission d'assurer la coordination politique et la gestion administrative, technique et financière de l'OCC, en application des instructions et directives des instances supérieures : ministères de tutelle, conseil d'administration, comité de gestion.

Ainsi, en plus des structures organiques fixées par l'article 5 de l'ordonnance loi n°78/002 du 6 janvier 1978 sur les entreprises publiques.

5.2. Des activités de l'OCC

Pour répondre à ces exigences légales dont mention ci-dessus, l'Office Congolais de Contrôle a mis en place des activités très variées et complémentaires, s'échelonnant des services traditionnels (de contrôle de la qualité, de la quantité, des prix et de conformité) prestés dans le cadre de la vérification des activités d'import-export, de la certification des produits locaux des essais physicochimiques et microbiologiques, du contrôle technique des appareils et travaux, à la présentation et au constat des pertes, dommages et/ou avaries survenues aux marchandises assurées.

Par ailleurs, en sa qualité de membre et maillon incontournable de la commission nationale de normalisation, il a pris beaucoup d'initiatives audacieuses dans le domaine de la normalisation l'objectif poursuivie par ces initiatives sur mentionnées est de protéger les utilisateurs et les consommateurs de biens et services importés, et de contribuer à l'amélioration de la compétitivité des entreprises congolaises, et portant au développement durable du pays, par la promotion, grâce à des normes bien élaborées, des produits locaux réunissant des critères minima de qualité et compétitifs sur le marché.

5.3. Des contraintes et faiblesses dans l'exercice de sa mission légale de contrôle

Dans l'exercice de sa mission, l'OCC fait face aux difficultés et contraintes majeures ci-après :

- Faiblesse du budget de l'entreprise par rapport à sa mission ;
- Faiblesse du niveau d'investissement dû aux difficultés d'accès au financement extérieurs et au recours à l'autofinancement comme unique source de capitaux requis pour assurer des investissements nécessaires au maintien et à la modernisation de l'outil de travail ;
- Instabilité du cadre macro-économique et sociopolitique ;
- Sous-équipement en matériel de laboratoire et en équipement informatique par rapport aux perspectives de développement de l'entreprise ;
- Insuffisance du budget pour la formation continue des agents dans les secteurs de la normalisation, de l'assurance qualité, des essais et de la métrologie, ainsi que dans les procédés modernes d'inspection qualitative et des paix ;
- Obsolescence de la loi cadre et des structures appropriées en matières de normalisation ;
- Quasi-inexistence des normes nationales.

CHAPITRE III : ANALYSE DU PROCESSUS DE LA PROMOTION DU PERSONNEL FEMININ A L'OCC

Les grandes lignes de la politique de promotion de l'OCC sont consignées dans les textes qui régissent cette entreprise. Ces principes portent sur la vacance d'emplois, sur la sélection des candidats, sur l'engagement et sur la promotion

De la vacance d'emploi

Un emploi est vacant lorsqu'il est prévu dans l'organigramme approuvé, repris dans l'effectif organique et lorsqu'il n'est pas occupé par un employé titulaire désigné comme tel par l'autorité compétente.

L'emploi peut être en permanence ou temporairement vacant selon que le titulaire est définitivement ou momentanément absent.

Seuls les emplois vacants en permanence peuvent être pourvus par voie de recrutement, de promotion de commissionnement ou de changement d'emploi.

De la sélection des candidats

- a) En cas de vacance d'emploi, l'Office accorde priorité aux employés de l'entreprise qui se sont portés candidats et aux employés licenciés par suite de suppression d'emploi ou pour des raisons économiques, pour autant qu'ils soient reconnus aptes à occuper l'emploi vacant.
- b) En cas de capacité et de mérite égal, préférence sera donnée aux employés qui ont la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

- c) Priorité sera accordée en second lieu aux enfants des employés pensionnés, reformés ou décédés ainsi qu'aux conjoints survivants des employés décédés à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour autant qu'ils répondent aux critères.
- d) S'il est établi d'une manière objective qu'aucun des candidats visés dans les trois cas de priorité prévus aux literas a, b et c du présent article, ne répond à la qualification requise pour occuper le poste vacant, l'employeur fera appel à la main d'œuvre extérieure à l'entreprise. Et dans ce dernier cas, priorité sera donnée aux nationaux.
- e) La sélection des candidats s'opère selon les critères ci-dessus :
 - Niveau de formation scolaire ou pratique
 - Qualification et aptitude professionnelle, par les examens pratiques et de maturité.
 - Degré d'expérience pour la fonction à occuper
 - Aptitude au travail.

De l'engagement

Nul ne peut être engagé à l'OCC s'il ne satisfait aux conditions ci-après :

- a) Etre en priorité de nationalité congolaise
- b) Etre de bonne conduite et mœurs
- c) Jouir de ses droits civiques et politiques
- d) Etre âgé de 16 ans accomplis et ne pas avoir dépassé l'âge maximum de 45 ans à la date d'admission
- e) Avoir un extrait de casier judiciaire vierge, ne datant pas de plus de trois (3) mois.
- f) Etre apte à l'emploi postulé

- g) Etre porteur d'un diplôme ou d'un certificat requis pour l'exercice de l'emploi postulé et avoir réussi dans l'ordre utile à l'épreuve d'engagement.

Concernant les emplois d'exécution, les candidats doivent satisfaire à l'épreuve d'engagement visant à déterminer s'ils possèdent des connaissances d'aptitude exigée pour occuper le poste à pourvoir.

De l'évolution et de la promotion

De l'appréciation du personnel

L'appréciation est obligatoire pour tout employé, elle a pour but d'éclairer l'OCC sur la valeur, les aptitudes, les capacités, le rendement et les mérites de l'employé. Elle constitue l'un des critères de l'avancement en grade.

Le Comité de gestion approuve les modalités relatives à l'établissement de l'appréciation des ressources humaines qui lui sont proposées par l'entité ayant la gestion des ressources dans ses attributions.

De la périodicité :

L'appréciation du personnel est semestrielle. Elle se réalise aux 30 juin et 31 décembre de chaque année pour tout employé ayant accompli six (6) mois révolus de prestation.

Du mode de cotation

La cotation est la consolidation des évaluations hebdomadaires, elle va de janvier à juin et de juillet à décembre de

l'année. Elle découle de l'exploitation des fiches de suivi de l'agent. Elle se fait sur le bas d'une grille de cotation OCC.

La cotation est faite par le chef direct en présence de l'agent et de l'évaluateur.

L'agent peut requérir la présence d'un délégué syndical.

Des échelons d'appréciation

1. L'appréciation est établie à deux échelons pour les emplois d'exécution, de maîtrise et de collaboration.
 - a) Au premier échelon par le chef hiérarchique direct
 - b) Au 2^{ème} par le chef de service, de division d'agence, de direction ou de département.
 - c) En cas de contestation de l'agent, intervient l'arbitrage du chef hiérarchique immédiatement supérieur.
2. L'appréciation est établie à deux échelons pour emplois de commandement
 - a) Au 1^{er} échelon par le chef de département adjoint ou chef de Direction adjoint
 - b) Au 2^{ème} par le chef de département ou de direction
 - c) Au cas où il n'y a pas d'adjoint, le Chef de Département Administratif confirme ou infirme l'appréciation du coteur du 1^{er} échelon.
3. L'appréciation est établie en un (1) seul échelon pour les emplois de Direction, par le Comité de Gestion agissant par délégation de pouvoir au Conseil d'Administration.

DU COMMENTAIRE D'APPRECIATION

Les autorités chargées de l'appréciation des employés doivent justifier leurs cotations par un commentaire clair et précis expliquant pourquoi l'employé progresse, recule ou est stationnaire.

DE LA PROMOTION

La promotion est un avancement en grade ou en fonction d'un agent.

Le personnel de l'Office peut bénéficier de l'un ou l'autre type de promotion reprise ci-dessus :

- La promotion verticale ;
- La promotion horizontale.

A. La promotion verticale

La promotion verticale est le passage d'un niveau de fonction ou de grade à un autre. L'octroi de la promotion verticale est subordonné à la réalisation des critères ci-après :

a) Vacance d'emploi

Il est exigé au cas où l'agent à promouvoir a atteint le grade maximum reconnu à l'emploi qu'il occupe ;

b) Ancienneté

Six (6) ans pour les fonctions de commandement et de Direction.

Cinq (5) ans pour les autres fonctions.

c) Rendement meilleur et cotation durant la période reprise ou point « b ».

- Pour les fonctions de commandement et de Direction :
 - 2 fois la cote « Elite »
 - 3 fois la cote « Très bon »
 - 4 fois la cote « bon »
- Pour les autres fonctions
 - 1 fois la cote « Elite »
 - 2 fois la cote « Très bon »
 - 3 fois la cote « bon ».

d) Correspondance niveau d'études et grade

Pour ceux qui ont obtenu, en cours de carrière, un diplôme supérieur à celui présenté à l'engagement. Pour autant que l'intéressé n'ait pas encore atteint le grade de recrutement correspondant à celui-ci. Et que le diplôme obtenu réponde aux exigences des emplois répertoriés à l'Office.

e) Correspondance grade et fonction

A chaque niveau de responsabilité correspond un grade minimum en fonction des exigences des emplois répertoriés à l'OCC.

B. Promotion horizontale

La promotion horizontale est le passage d'un échelon à un autre au sein du même grade ou fonction.

La promotion horizontale permet au personnel d'évoluer dans le salaire et autres avantages tout en restant dans la même

fonction, catégorie ou grade lorsque l'agent a atteint le grade maximum de sa catégorie.

L'octroi de la promotion horizontale est subordonné à la réalisation des critères ci-après :

- a) Ancienneté d'au moins 5 ans pour les fonctions de commandement et de Direction, et de 3 ans pour les autres.
- b) Un rendement meilleur sanctionné par la cotation annuelle aux conditions suivantes :
 - Pour les fonctions de commandement et de Direction :
 - 2 fois la cote « ELITE »
 - 3 fois la cote « TRES BON »
 - 4 fois la cote « BON »
 - Pour les autres fonctions :
 - 1 fois la cote « ELITE »
 - 2 fois la cote « TRES BON »
 - 3 fois la cote « BON »

Toute promotion horizontale ou verticale est notifiée par l'autorité compétente.

DE L'AUGMENTATION POUR ANCIENNETE

Tout agent régi par Convention Collective de l'OCC bénéficie de date à date d'une augmentation pour ancienneté.

On entend par ancienneté, le temps pendant lequel l'agent a été occupé de façon ininterrompue au service de l'Office.

Ne sont pas interruptifs de l'ancienneté, les absences pour congés annuels, de circonstance, de maternité, les absences motivées

et celles dues aux accidents de travail ainsi que le temps passé en détachement.

Le taux de l'augmentation pour ancienneté est fixé à 9% l'an du salaire de base acquis pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

DES CRITERES D'APPRECIATION

L'appréciation pour les employés de l'Office Congolais de Contrôle est établie suivant les critères ci-après :

A. Pour les cadres exerçant les fonctions du Chef de Département au Chef de Service :

- Sauvegarde des intérêts de l'Office ;
- Aptitude au management ;
- Connaissances professionnelles ;
- Qualité et quantité de travail ;
- Esprit d'initiative et de créativité ;
- Assiduité et sens de responsabilité ;
- Tenue et présentation ;
- Sens de discipline et ponctualité ;
- Ethique et déontologie professionnelle.

B. Pour les autres employés

- Sauvegarde des intérêts de l'Office ;
- Connaissances professionnelles ;
- Qualité du travail
- Quantité de travail ;
- Esprit d'initiative et de créativité ;

- Assiduité et sens de responsabilité ;
- Tenue et présentation ;
- Sens de discipline et ponctualité ;
- Ethique et déontologie professionnelle.

DES APPRECIATIONS SYNTHETIQUES DE MERITE

Les mérites de l'employé s'expriment par l'une des appréciations synthétiques ci-après :

- ELITE	90 à 100 points
- TRES BON	80 à 89 points
- BON	70 à 79 points
- MOYEN	60 à 69 points
- ASSEZ BON	50 à 59 points
- INSUFFISANT	moins de 50 points

L'employé qui obtient deux (2) fois successivement en deux (2) ans ou dans les quatre (4) ans la mention insuffisante est licencié avec préavis, la commission de recours entendue.

DU TAUX DE L'AUGMENTATION ANNUELLE POUR APPRECIATION

Le taux de l'augmentation annuelle est fixé de la manière suivante pour toutes les catégories socioprofessionnelle selon l'appréciation synthétique.

- ELITE	10% du salaire de base mensuel
- TRES BON	8% du salaire de base mensuel
- BON	6% du salaire de base mensuel
- MOYEN	4% du salaire de base mensuel

Il n'existe pas de méthode de promotion particulière pour l'un ou l'autre sexe à l'OCC. C'est donc la méthode analytique de promotion qui est de mise et qui s'applique juridiquement ou formellement aux hommes et aux femmes qui travaillent au sein de l'entreprise.

Cette théorie est constituée des critères suivants :

- Le niveau d'études
- L'ancienneté
- Le savoir-faire
- Le savoir-être
- La ponctualité
- La connaissance professionnelle
- La qualité et la quantité du travail effectué
- L'esprit de créativité et d'initiative
- La tenue et la présentation
- Le comportement
- La propreté
- L'assiduité
- L'aptitude professionnelle
- Le sens de la discipline
- La responsabilité
- Le respect de l'éthique déontologie.

Tous les agents de l'OCC sont cotés par leurs chefs directs en tenant compte des critères d'appréciation ci-dessus.

Tous les chefs directs, après avoir cité leurs agents selon les critères objectifs ci-dessus, ont l'obligation de transmettre leurs fiches

de cotation ou d'appréciation à la haute hiérarchie de l'entreprise qui apprécie en dernier ressort et procède à la promotion des agents en se basant sur les dispositions de la convention collective.

L'analyse des dispositions ci-dessus montre bien que la convention collective de cette entreprise s'opère aucune discrimination entre les deux sexes quant au recrutement, à la sélection des candidats ou à leur promotion. Sur le plan juridique donc, aussi la constitution de la République Démocratique du Congo, les lois, le code du travail que la convention collective de l'OCC ne contiennent des dispositions de nature à favoriser l'un ou l'autre sexe.

Cette absence de discrimination basée sur le sexe dans l'accès à l'emploi ou au niveau de la promotion du personnel masculin et féminin est un héritage juridique du régime du Président Mobutu.

Cependant, si sur le plan des principes juridiques, il est clair que les instruments juridiques nationaux et internationaux sont neutres vis-à-vis de deux sexes en matière de promotion du personnel, il ne fait aucun doute.

En effet, sur les 1134 agents que compte la Direction générale de l'OCC, on trouve 359 femmes et 775 agents de sexe masculin.

Les données produites lors de notre enquête ont montré que sur les 359 femmes, 22 ont la grade de cadre de directeurs (soit 4 directeurs, 3 directeurs adjoints et 15 sous-directeurs) ; 94 sont cadres supérieurs (soit 27 femmes fondées de pouvoir principal et 67 fondées

de pouvoir) ; 24 femmes portent le titre d'agents de maîtrise et 2 femmes à classifier.

Donc, on peut constater que de 2006 à 2010, 22 femmes ont œuvré comme directeurs, directeurs adjoints et sous directeurs au sein de la direction générale de l'OCC, 94 femmes comme cadres supérieurs, 217 comme cadres subalternes, 24 femmes comme agents de maîtrise et 2 femmes en instance d'être classifiées.

Evidemment le nombre de femmes cadres est inférieur à celui des hommes et les disparités semblent être énormes entre les deux sexes.

Quantitativement parlant, on peut dire que les hommes sont facilement promus à des postes de responsabilité que les femmes parce qu'ils sont plus nombreux à occuper les postes de direction par rapport aux femmes. Cette situation est due au fait qu'en amont, c'est-à-dire au niveau de la sélection des candidats et du recrutement, les hommes sont, une fois de plus, en surnombre par rapport aux femmes.

A ce niveau, il est donc important d'essayer de corriger les disparités entre les deux sexes :

- D'abord en amont, c'est-à-dire pendant la phase de la sélection des candidats et de leur recrutement comme agents.

Par ailleurs, si sur le plan des principes juridiques, il est clair que les instruments juridiques nationaux et internationaux tout comme la Convention collective de l'OCC sont neutres vis-à-vis de deux sexes en matière de promotion du personnel, il est cependant

déplorable de constater qu'au niveau de la pratique, la situation se présente autrement.

Déjà lors de l'élaboration de notre travail de fin de cycle (TFC) en troisième graduat ⁽²⁰⁾, nous avons constaté que 20% de personnes interrogées à l'OCC avaient affirmé que les agents promus aux grades supérieurs ont gravi normalement tous les échelons alors que 80% des personnes soumises à l'interview avaient soutenu le contraire. En effet, ces enquêtés ont confirmé qu'il existe au sein de l'OCC des travailleurs qui ont débuté leur carrière comme directeurs. Ils ont en effet laissé entendre que la plupart des personnalités venues du monde politique étaient, à la fin de leur mandat politique, recrutés directement avec le grade de directeur.

L'ethnicité, le népotisme, les pesanteurs politiques étaient mis en relief comme des paramètres intervenant dans le processus d'évaluation du personnel.

Les résultats des enquêtes réalisées dans le cadre de cette étude et portant exclusivement sur la promotion du personnel féminin démontrent aussi que la promotion de ce personnel ne s'opère pas toujours sur la base des critères objectifs.

En effet, sur les 359 femmes qui évoluent à la direction générale de l'OCC, 120 femmes ont accepté de réagir au questionnaire qui leur avait été soumis. Il s'agissait d'une série de 15 questions ouvertes portant essentiellement sur la pratique de l'évaluation du personnel féminin au sein de l'OCC. Outre ce questionnaire, quelques entretiens ont été réalisés avec certaines femmes, ils nous ont permis

²⁰ IHEKAMBANGU, M., La problématique de l'évaluation et de la promotion du personnel au sein d'une entreprise publique. Cas de l'OCC, TFC, FSSAP, UNIKIN, 2008-2009.

de produire des données complémentaires qui se sont révélées très utiles. Il faut noter que quelques hommes nous ont également accordé des entretiens par les hommes.

Il se dégage de l'analyse des données produites grâce au questionnaire et aux entretiens que toutes les femmes directeurs n'ont pas gravi normalement tous les échelons. Une femme nommée par ordonnance présidentielle devient, après la fin de son mandat, directeur à l'OCC. Cette malheureuse situation crée une injustice professionnelle dans la mesure où on trouve des femmes dont l'ancienneté et la qualité de travail effectué placent en bonne posture pour être promues au grade de directeurs, mais qui continuent à occuper des fonctions subalternes.

Beaucoup de femmes interrogées ont affirmé que l'ethnicité et les pesanteurs politiques interviennent dans les processus d'évaluation et de promotion de certaines femmes au sein de cette entreprise.

C'est ainsi que certaines femmes ont été nommées au grade de fondées de pouvoir principal alors qu'elles n'avaient que trois ans d'ancienneté seulement, au moment ceux qui en ont au-delà de 5 ans n'occupent pas ce poste. Celles des femmes promues selon les critères subjectifs ont souvent des rapports de parenté avec les membres de la classe politique congolaise.

Ces promotions fantaisistes se font souvent à la sauvette et en clandestinité. Les femmes promues selon les critères douteux gardent le secret de ce genre de promotions qui finissent par être découvertes pendant la période de paiement des salaires parce que les

listes de paie comportent le nom de chaque agent avec en regard les fonctions exercées et le grade.

Une autre stratégie est souvent utilisée pour permettre à une femme nouvellement engagée de bénéficier directement d'un grade supérieur. Il s'agit de lui attribuer le numéro matricule d'un travailleur ayant presté pendant plusieurs années comme fonctionnaire de l'Etat mais qui serait déjà décédé par exemple. Disposant d'un ancien numéro matricule, un agent pareil peut être transféré à l'OCC où il sera directement recruté avec le grade de directeur ou celui de fondée de pouvoir principal. Etant donné que le pouvoir de promouvoir le personnel de l'OCC est un pouvoir discrétionnaire détenu par l'Administrateur Délégué Général de l'OCC, personne ne peut s'y opposer.

Cela ne veut pas bien sûr que les agents ne revendiquent ou ne dénoncent pas les promotions jugées douteuses. Les résultats de nos enquêtes montrent que plusieurs dénonciations ont été faites, mais elles sont restées lettre morte parce que les personnes bénéficiant de ces promotions douteuses ont des « parapluies » pour reprendre l'expression utilisée par certaines femmes soumises à notre enquête. Les parapluies ce sont en quelques sortes les parrains, c'est-à-dire les personnalités qui agissent dans l'ombre et soutiennent des candidats à des promotions douteuses. Souvent, il s'établit des relations de clientélisme entre les parapluies et leurs protégées.

Il faut noter que les femmes ne sont pas les seules à être concernées par tous ces maux qui rongent nos entreprises publiques. Les enquêtes ont montré que même certains hommes sont promis de manière arbitraire. Cependant, notre étude n'ayant porté que sur la promotion du personnel féminin de l'OCC, nous n'avons pas approfondi cet aspect.

CONCLUSION

L'objectif de cette étude était d'évaluer le processus de promotion du personnel féminin de la Direction générale de l'Office Congolais de Contrôle.

A cet effet, nous l'avons articulée autour de trois questionnements suivants :

- La promotion et l'évaluation du personnel féminin à l'office congolais de contrôle sont-elles conformes aux critères objectifs ou aux normes formelles, établies par l'entreprise ?
- Dans le cas contraire, quelles sont les causes qui seraient à la base de non-conformité aux critères prévus dans les textes officiels (convention collective, statuts du personnel, code du travail) ?
- S'agit-il de contraintes d'ordre structurel ou conjoncturel et comment peut-on aider la direction du personnel à lutter contre ces maux ?

Nous avons formulé l'hypothèse selon laquelle dans le contexte actuel, marqué par la dégradation de la loi, par valorisation du clientélisme, le sexualisme et l'ethnicité ancrée dans le clivage Est/Ouest, il n'est pas évident que l'évaluation et la promotion du personnel féminin à l'Office Congolais, se fasse de manière objective et impartiale, qui débouche sur la partialité ou l'injustice professionnelle.

L'explication de l'objet de cette étude a nécessité le recours à la méthode structuro-fonctionnaliste et les données ont été produites grâce à la technique documentaire, à l'administration du questionnaire aux personnes soumises à nos enquêtes et à quelques interviews.

Pour mener à bon port cette étude, nous l'avons subdivisé en trois chapitres. Le premier est intitulé cadre théorique et conceptuel. Le deuxième est consacré à la présentation de l'Office Congolais de Contrôle et le dernier porte sur l'analyse du processus de la promotion du personnel féminin de la direction générale de cette entreprise.

C'est donc dans le dernier chapitre que se trouvent consignés les données de notre étude. Il s'agit des résultats des enquêtes réalisées auprès des agents de l'OCC. Il se dégage de leur analyse que sur le plan strictement juridique, la méthode et les critères de promotion sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes. La convention collective de cette entreprise tout comme le code du travail n'opèrent aucune discrimination entre les deux sexes en matière de promotion.

En effet, sur les 1134 agents que compte la Direction générale de l'OCC, on trouve 359 femmes et 775 agents de sexe masculin.

Les données produites lors de notre enquête ont montré que sur les 359 femmes, 22 ont la grade de cadre de directeurs (soit 4 directeurs, 3 directeurs adjoints et 15 sous-directeurs) ; 94 sont cadres supérieurs (soit 27 femmes fondées de pouvoir principal et 67 fondées de pouvoir) ; 24 femmes portent le titre d'agents de maîtrise et 2 femmes à classer.

Donc, on peut constater que de 2006 à 2010, 22 femmes ont œuvré comme directeurs, directeurs adjoints et sous directeurs au sein de la direction générale de l'OCC, 94 femmes comme cadres

supérieurs, 217 comme cadres subalternes, 24 femmes comme agents de maîtrise et 2 femmes en instance d'être classifiées.

Cependant, si sur le plan des principes juridiques, il est clair que les instruments juridiques nationaux et internationaux sont neutres vis-à-vis de deux sexes en matière de promotion du personnel, il ne fait aucun doute.

Pour mettre fin à ces pratiques subjectives de promotion à l'OCC, il est important de respecter scrupuleusement les dispositions contenues dans la convention collective tout en essayant de lutter contre les pesanteurs ethniques, politiques, idéologiques et conjoncturelles qui influent négativement sur la gestion des ressources humaines de l'OCC dans le registre précis de la promotion du personnel féminin et même masculin.

BIBLIOGRAPHIE

I. Ouvrages

1. BENRADI, (M.), MICHIDI, Genre et gouvernance : analyse des comportements politiques des hommes et des femmes au Marco. A propos d'une enquête de terrain, in DIAWARA, T.A. (dir), Genre, intégration économique et méthodes contraceptives, série de livres de l'AFAD, Dakar, 2003.
2. BLEUGRENY, Dictionnaire Universel, 2^{ème} éd. Hachette, Paris, 1994,
3. DELPHY, C., L'ennemi principal, penser le genre, Syllipse, 2001.
4. FAURE, ch. (dir), Encyclopédie politique et historique des femmes, Paris, P.U.F, 1997.
5. HELFER J.P et Al. Management, stratégie et organisation, éd. Vuibert, Paris, 1956.
6. Lovanta, F., Concepts fondamentaux pour les études de genre, Paris, Archives contemporaines, 2009
7. PARINI, L., Le système de genre : introduction aux concepts et théories, Zurich, Seimo, 2006
8. PERROT, M., Les femmes ou le silence de l'histoire, Paris, Flammarion, 1998.
9. PINTO R.ET GRAWITZ M., Méthodes de sciences sociales, tome1, éd. Dalloz, Paris.
10. REZSOHAZY R. Théories et critiques de faits sociaux, Bruxelles, La renaissance du livre, 1971.
11. SHOMBA K, Méthode de recherche scientifique, éd, MES, Kinshasa, 2005.

II. Articles

1. TUKUMBI, (K.), « La problématique de l'Etat africain », in CODESRIA, Les défis intra – Etat du projet Etat– nation en Afrique, Bulletin du Codesria, n° spécial du Codesria 2, 3 et 4, 2003.

III. TFE, Mémoires et Notes de cours

1. MAKOFI, G, *La motivation et la promotion au sein des entreprises publiques comme facteur d'efficacité : cas de l'OCC, TFC/ SPÄ/FSSAP, UNIKIN, 2006-2007.*
2. KASONGO SALOMON., *La promotion et la participation de la femme congolais dans les institutions politiques de la transition jusqu'à nos jours.* TFC/ SPA/FSSAP/UNIKIN, 2008-2009.
3. IHEKAMBANGU, M., *La problématique de l'évaluation et de la promotion du personnel au sein d'une entreprise publique. Cas de l'OCC, TFC, FSSAP, UNIKIN, 2008-2009.*
4. OMASOMBO, J., *Recherche guidée, cours inédit G2 SPA, FSSAP, UNIKIN, 2002_ 2003*
5. EPEE GAMBWA, *Cours de théories des organisations, G3 SPA, FSSAP, 2007-2008*
6. NGENGI, J., *cours inédit, ISP/GOMBE, G3 Sciences commerciales, 2001-2002*
7. EPEE GAMBWA, *Théories des organisations, L1 SPA et Sociologie, UNIKIN, 2009-2010, Cours inédit*
8. WEMBI KAKESE, *Grand services publics, G3 SPA, UNIKIN, 2008 - 2009*

IV. Documents officiels

1. La convention collective de l'OCC
2. Loi n°8/009 du 7 juillet 2008 portant dispositions applicables aux Etablissements publics
3. Loi n°09/42 du 3/12/2009 fixant les statuts d'un Etablissement public à caractère technique dénommé Office Congolais de Contrôle.

TABLE DES MATIERES

EPIGRAPHE	I
DEDICACE	II
AVANT-PROPOS.....	III
INTRODUCTION	1
I. CHOIX ET INTERET DU SUJET.....	1
II. ETAT DE LA QUESTION.....	1
III. PROBLEMATIQUE	3
VI. HYPOTHESE.....	5
V. METHODOLOGIE	7
V.1. METHODE DE TRAVAIL.....	7
2. LES TECHNIQUES.....	9
VI. LA DELIMITATION DE L'ETUDE.....	10
VII. LA STRUCTURATION DE L'ETUDE	10
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL.....	11
SECTION 1 : LA PROMOTION.....	11
LE PERSONNEL.....	13
ENTREPRISE.....	13
<i>Les entreprises publiques.....</i>	<i>14</i>
<i>Théorie des ressources humaines.....</i>	<i>15</i>
LA CLASSIFICATION DES ENTREPRISES PUBLIQUES.....	16
2. GESTION DES ENTREPRISES PUBLIQUES	17
3. SORTES D'ENTREPRISES	17
THEORIE DE LA SATISFACTION ET MOTIVATION DU PERSONNEL.....	18
PYRAMIDE DES BESOINS DE MASLOW	18
<i>Les facteurs de motivations.....</i>	<i>19</i>
SECTION 2 : THEORIES DE GENRE	21
CHAPITRE II : PRESENTATION DE L'OFFICE CONGOLAIS DE CONTROLE (OCC)	24
1. DEFINITION ET ADRESSE.....	24
2. DE SA NATURE	24
3. DE SA CREATION.....	25
SECTION 1. LA SITUATION GEOGRAPHIQUE ET BREF APERÇU HISTORIQUE	27
SECTION 3 : STATUTS JURIDIQUES.....	28
SECTION 4 : OBJECTIF SOCIAL.....	29
4.1. <i>Objectif social.....</i>	<i>29</i>
4.2. <i>Raison sociale.....</i>	<i>30</i>
5. <i>La structure et fonctionnement de l'OCC.....</i>	<i>31</i>

A) ORGANIGRAMME DE L'OFFICE CONGOLAIS DE CONTROLE.	32
<i>B. Fonctionnement de la direction générale de l'OCC</i>	33
<i>C. Objectif</i>	33
5.1. <i>De l'analyse de la structure et fonctionnement de l'OCC</i>	34
5.2. <i>Du fonctionnement de l'OCC</i>	35
5.2. <i>Des activités de l'OCC</i>	38
5.3. <i>Des contraintes et faiblesses dans l'exercice de sa mission légale de</i> <i>contrôle</i>	39
CHAPITRE III : ANALYSE DU PROCESSUS DE LA PROMOTION DU PERSONNEL FEMININ A L'OCC	40
CONCLUSION	55
BIBLIOGRAPHIE	58
TABLE DES MATIERES	61