

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE  
INSTITUT SUPERIEUR DE PASTORALE FAMILIALE

ISPF/COSUMAKIVU



«Débout face aux défis de notre temps»

*INCIDENCE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
SUR LA SITUATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES AGENTS.*

*Cas de la Coordination Provinciale De  
L'environnement Et Développement Durable Du Sud-  
Kivu (CPEDD)*

*Par : ASIFIWE KASONDJA Asina*

*Travail de fin de cycle  
présenté et défendu en vue de  
l'obtention du diplôme de  
graduat en IGRH*

*Directeur : CT. MANGOLE DADY  
Cool*

**ANNEE ACADEMIQUE : 2021-2022**

*La vraie vie, c'est la vie fraternelle, la vie universelle, en communion avec tous les êtres.*

*Le critère de l'évaluation des êtres est dans leur capacité de rencontrer les autres et d'entrer harmonieusement en relation avec eux.*

**OMRAAN MIKHAEL Aïvanhov**

*Hommage à vous ma belle regretté très Chère Maman **BAMWENGEYA LINGIMA** Julienne, pour m'avoir mis au monde, orienté, conseillé et protégé tout au long de mon jeune âge.*

*Voilà aujourd'hui les fruits de votre effort lequel vous ne consommez pas.*

*Je garderai vos sages conseils et bonnes manières.*

*Que ton âme repose en paix et que la terre de nos ancêtres soit douce et légère à votre égard.*

*Trouve ici notre reconnaissance et à nous revoir le dernier jour.*

*Votre fille ASIFIWE KASONDJA Asina*

*Au très cher père DENIS KASONDJA Christoph, voici le rendement de votre amour et votre sacrifice, vous m'avez construit la fondation de ce que je deviens aujourd'hui.*

*A tous mes frères et sœurs pour leur assistance tant morale que matérielle, pour tous les sacrifices que vous avez supportés durant toute la période de mes études. Voici le fruit de votre patience.*

*A mon oncle Alex MWEMA, pour votre assistance, vos conseils et vos encouragements.*

*A vous tous, je dédie ce travail.*

## REMERCIEMENT

---

*Que la gloire soit rendue au créateur de tous, notre Dieu pour nous avoir conduits tout au long de notre formation.*

*Avant tout, nous exprimons nos s'insèrent remerciements spécifiquement à mon guide scientifique de notre travail **CT. MANGOLE DADY Cool** qui malgré ses multiples occupations a accepté de diriger ce travail.*

*Nos remerciements s'adressent également au corps académique, scientifique et administratif de l'ISPF/Bukavu en particulier ceux-là qui ont usés de toutes leurs capacités méthodologiques pour nous faire ce que nous sommes à travers leurs enseignements.*

*Nous remercions en plus s'adressent à nos très chers parents, à toutes nos familles auxquelles se repose toute notre affection. Merci pour tous les sacrifices enfin de nous faire ce nous sommes aujourd'hui.*

*A mon frère SAMUEL KASONDJIA et ma sœur KAYA-NADIA KASONDJIA Godelive, pour vos encouragements et soutiens moraux tant matériels.*

*A mes chers amis : John Francisco Franck et autres qui m'accompagnaient pour la vie et vos conseils en société. Voilà un modèle à suivre.*

*A tous les camarades et compagnons de lutte avec qui nous avons mené ce parcours difficile de la vie ; et tous les autres dont leurs noms ne sont pas repris dans cet ouvrage, qu'ils trouvent ici nos expressions de notre sentiment.*

*Il nous serait ingrat de mettre le déclin sans remercier tous ceux-là qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce travail.*

*A Tous, je leurs dit merci.*

## LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

---

### a. Tableaux

Tableau 1: Répartition des agents de la CPEDD Sud-Kivu selon le sexe : .....	23
Tableau 2: Répartition des enquêtés selon le sexe .....	26
Tableau 3: Répartition des enquêtés selon Fonction .....	26
Tableau 4: Années d'expérience à la CPEDD .....	27
Tableau 5: Répartition des enquêtés selon le niveau étude.....	27
Tableau 6: Stratégies et objectifs de la CPEDD .....	27
Tableau 7: Justification des objectifs .....	28
Tableau 8: Objectifs atteints .....	29
Tableau 9: Justification .....	29
Tableau 10: Relation socioprofessionnelle.....	30
Tableau 11: Processus de recrutement .....	31
Tableau 12: Nombre d'évaluation.....	31
Tableau 13: But de l'évaluation .....	31
Tableau 14: Justification de l'évaluation .....	32
Tableau 15: Eléments motivants .....	32
Tableau 16: Justification des éléments motivant.....	32
Tableau 17: Les éléments .....	33
Tableau 18: Justification explicative .....	33
Tableau 19: Incidence de la gestion des Ressources Humaines à la CPEDD .....	34
Tableau 20: Justification explicative de l'incidence .....	34
Tableau 21: Jugement des agents .....	35
Tableau 22: Appréciation salaire.....	35

### b. Figures

Figure 1: La gestion des ressources humaines: une valeur ajoutée aux personnes et aux organisations	13
Figure 2: Organigramme .....	18

## SIGLES ET ABBREVIATIONS

---

*CPEDD : La Coordination Provinciale de l'Environnement et Développement Durable*

*CT : Chef des Travaux*

*EDD : Environnement et Développement Durable*

*IGRH : Informatique et Gestion des Ressources Humaines*

*INPP : Institut National de Préparation Professionnelle*

*ISPF : Institut Supérieur de Pastorale Familiale*

*ONG : Organisation Non-Gouvernementale*

*RH : Ressources Humaines*

*SPSS : Statistical Package for the Social Sciences*

## 0. INTRODUCTON GENERALE

### 0.1. Etat de la question

L'incidence de la gestion des ressources humaines sur la situation socioprofessionnelle des agents ou fonctionnaires de l'Etat est une question qui a intéressé plusieurs chercheurs.

**Madeleine Dédé NGOMB-HANSONG** dans son étude sur la gestion du personnel et son impact sur la productivité dans une entreprise publique a essayé de donner les rôles de la gestion du personnel, les stratégies utilisées pour une bonne atteinte des objectifs. [1]

**Joël Muleta MPUNGU** quant à lui démontre dans son étude sur la gestion du personnel et son impact sur la productivité dans une entreprise : cas de la SOGETEL, comment la gestion du personnel a des répercussions positives sur la bonne tenue d'une entreprise lorsque celle-ci l'adapte à la concurrence du marché, lorsqu'elle respecte le du code de travail pour arriver à gérer son personnel et lorsque cette même entreprise place des hommes qu'il faut à la place qu'il faut. [2]

**BACHACHIKU BAGIRWA Masumbuko** qui a consacré son étude sur la gestion des ressources humaines et sa contribution à l'amélioration de performance d'une entreprise publique, cherchait à comprendre comment est-ce que la direction provinciale de contribution du Sud-Kivu parviendrait-elle à motiver son personnel en vue de maximiser les recettes de l'Etat. [3]

**KABULUTA KYALIMBA John** traite de la pratique de l'audit interne et la performance d'une entreprise industrielle cas du GINKI. Dans son étude il voulait savoir quelle serait l'incidence de la pratique d'audit interne sur la performance au sein du GINK. Après analyses, il conclut que la bonne pratique de l'audit interne dans une entreprise a une influence sur l'amélioration de la performance ainsi que la réduction des risques d'erreurs et de fraude. [4]

**J. BRUNETEAU**, dans son livre de gestion des ressources humaines et communication, montre que la véritable richesse d'une entreprise repose principalement sur les compétences et les comportements des hommes qui la constituent. Pour lui, l'entreprise



s'appuie sur la motivation et la contribution particulière des hommes pour atteindre les objectifs fixés ainsi que sur leurs facultés de s'adapter à des situations en évolution. [5]

## 0.2. Problématique

Pour qu'une entreprise fonctionne de manière normale, elle doit nécessairement disposer des ressources indispensables, et parmi celles-ci, on retrouve les ressources humaines, financières, matérielles ; naturelles.

L'organisation générale de l'entreprise est l'une de plus difficiles tâches d'une entreprise [6], il revient pratiquement à diviser le travail dans ses propres fonctions, tâches et éléments, les arranger en corrélation et les attribuer aux individus pour une bonne définition des responsabilités et devoirs en vue d'atteindre les objectifs que l'organisation s'est fixés.

Il est de grande importance que toute entreprise de n'importe quel ordre que ce soit de bien gérer toutes les ressources mises à sa disposition et parmi les ressources connues, les ressources humaines ont un rôle de premier plan à jouer car elles sont proactives à la réalisation des objectifs. [7]

La gestion de ressources humaines est censée mettre en place de stratégies de gestion susceptibles d'améliorer la situation socioprofessionnelle des agents. Les stratégies à implémenter doivent être préventives et réactives non seulement pour prévenir et résoudre les conflits éventuels entre les agents mais aussi, mais aussi veiller à la collaboration et la communication entre agents. Ceci permettrait un bon climat d'attente entre agents et par conséquent améliorer la productivité de l'entreprise.

La vie socioprofessionnelle, qui est sous-entendue comme les relations qu'entretiennent les fonctionnaires au sein d'une entreprise, élevée dans une entreprise est le résultat des stratégies mises en œuvre par le gestionnaire des ressources humaines. La bonne communication et collaboration entre agents d'une même organisation est l'une de clés de la l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Dans le cadre de cette étude, nous tentons de répondre à la question suivante :

- La gestion des ressources humaines influence-t-elle vraiment la vie socioprofessionnelle au sein de la CPEDD ? Autrement dit quelles sont les

stratégies mises en place par la CPEDD pour améliorer la vie socioprofessionnelle des agents (collaboration et communication entre agents) ?

### 0.3. Hypothèses

Nous formulons l'hypothèse selon laquelle la gestion des ressources humaines influencerait la vie socioprofessionnelle au sein de la CPEDD dans son service technique, car celle-ci permettrait au personnel de bien gérer leurs relations sociales au sein de l'entreprise et une vie sociale efficace permettrait de faire face à des problèmes. En d'autres termes, les politiques de la gestion des ressources humaines au sein de la CPEDD, seraient inclusives en vue de l'atteinte des objectifs assignés par ladite entreprise.

### 0.4. Objectif du travail

Ce travail ne s'intéresse uniquement pas à l'entreprise CPEDD/Sud-Kivu, mais il s'intéresse également aux créateurs d'entreprises et toute personne qui a sous sa responsabilité, d'autres hommes.

Globalement, l'objectif de notre travail est d'avoir une idée sur l'incidence de la gestion des ressources humaines sur la situation socioprofessionnelle des agents au sein de la CPEDD/Sud-Kivu.

### 0.5. Choix et Intérêt du sujet

#### 0.5.1. Choix

Le choix de ce sujet nous paraît tout naturellement raisonnable et abordable pour les renseignements aussi bien scientifique que professionnels d'autant plus qu'il nous offre des notions plus pratiques en tant que futur gestionnaire des ressources humaines au sein des entreprises où nous sommes appelés à passer toute notre vie professionnelle.

#### 0.5.2. Intérêt

L'intérêt du sujet que nous rattachons en trois lames de fond.

- **Du point de vue scientifique**, ce sujet nous permet de compléter les travaux entrepris dans cette thématique.

- **Du point de vue pratique**, les conclusions tirées de ce travail nous permettront, au travers de modalités de gestion, de bien procéder à la pratique des activités de gestion de ressources humaines dans notre vie professionnelle.
- **Du point de vue personnel**, notre recherche est purement justifiée au regard de notre formation reçue en gestion des entreprises et dans notre visée professionnelle. D'où nous nous imprégnons des réalisations scientifiques qui ont intéressé la gestion de ressources humaines au sein des organisations comme la CPEDD/Sud-Kivu et nous en tirons nos spécificités de recherche pour réaliser à notre niveau, un travail scientifique consistant.

## 0.6. Délimitation Spatio-Temporelle

### a) Délimitation spatiale

Notre travail s'étend spatialement à la Coordination provinciale de l'environnement du sud Kivu située dans le chef-lieu de la province du Sud-Kivu, plus précisément dans la commune d'IBANDA.

### b) Délimitation temporelle

Le présent travail se situe dans la période allant de 2021 à 2022, période dans laquelle, au sein de la CPEDD, la gestion des ressources humaines a vu son efficacité. C'est une période durant laquelle la CPEDD faisait face aux conflits des travailleurs qui occasionnait des grèves au sein de l'institution.

## 0.7. Méthodologies

Pour atteindre l'objectif de cette étude, les données ont été collectées auprès d'un échantillon des fonctionnaires de la CPEDD grâce à un questionnaire d'enquête et un guide d'entretiens. Les données collectées ont été analysées à l'aide des méthodes statistiques et analyse de contenu en générant des statistiques descriptives et des discours principaux des personnes ressources, respectivement.

## 0.8. Subdivision du travail

Hormis l'introduction et la conclusion, notre travail est subdivisé en trois chapitres :

- Le premier chapitre porte sur l'explication théorique de la gestion des ressources humaines et son incidence socioprofessionnelle dans une entreprise, où l'on présente un aperçu général sur la gestion des ressources humaines et quelques concepts connexes, la notion sur la vie socioprofessionnelle, la gestion des ressources humaines à la CPEDD ;
- Le deuxième chapitre porte sur la présentation de la CPEDD et méthodologie de l'étude, il s'agit de donnée l'historique, les rayons d'action de la CPEDD, ses différentes ressources et son organisation structurelle et fonctionnelle ;
- Le troisième chapitre porte sur l'analyse et l'interprétation des données, il s'agit d'analyser les données et les interpréter.

## **CHAPITRE PREMIER : EXPLICATION THEORIQUE DE L'INCIDENCE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUR LA SITUATION SOCIOPROFESSIONNEL A LA CPEDD/BUKAVU**

Ce présent chapitre se distingue par une pertinence non négligeable d'autant plus qu'il présente un aperçu général sur la gestion des ressources humaines et ses concepts connexes qui font partie intégrante de notre sujet de recherche.

### **1.1. COMPRENDRE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

La gestion n'est rien d'autre que l'action de gérer les affaires d'une personne et par extension ses propres affaires. Elle est une science d'administration, de la direction d'une organisation et ses différentes fonctions. [8]

Pour HELENE Marie, les ressources humaines sont diverses catégories des personnes ayant des capacités physiques et intellectuelles que l'on peut mettre au bénéfice de l'entreprise pour atteindre les objectifs fixes [9].

Elles sont l'ensemble du le personnel technique et administratif qui concourt à l'atteinte des objectifs de personnel d'une entreprise. Elles sont fonction des objectifs de l'entreprise, elles constituent l'entreprise. [9]

Parler de la gestion du personnel ou de ressources humaines est une question d'appellation due au changement de perspective et pratique. La fonction personnelle a émergée dans la première moitié du 20 me siècle, s'est professionnalisée dans la seconde moitié et est devenue une fonction ressources humaines reconnue comme une source de cout qu'il faut minimiser, cède la place à la conception d'un personnel considère comme une ressource qu'il faut à tout prix optimiser l'utilisation c.à.d. au lieu de considérer l'homme comme cout, on le considère comme ressource pour réaliser les objectifs de l'entreprise. [10]

### **1.2. LES DIFFERENTS OBJECTIFS DE LA GESTION DES RH**

La gestion des ressources humaines ou gestion du personnel n'est qu'un changement d'appellation tel que signalé dans le précédent point, mais il reste incontestable que ce soit l'une ou l'autre, elles poursuivent les mêmes objectifs au sein d'une entreprise :

- **Les objectifs sociaux :** la gestion de ressources humaines doit répondre au besoin et au défi de la société tout en minimisant l'impact négatif qu'elle pourrait avoir sur l'organisation.
- **Les objectifs organisationnels :** la légitimité de la gestion de ressources humaines réside dans sa contribution efficace de l'organisation. La gestion du personnel n'est une fin en soi, mais ce n'est qu'un moyen d'aider l'organisation à atteindre ses objectifs.
- **Les objectifs fonctionnels :** il est nécessaire que les activités et les services de ressources humaines soient à la mesure de l'organisation qu'ils servent.
- **Les objectifs personnels :** il est aussi nécessaire de soutenir la réalisation des objectifs personnels des individus à leurs emplois, au moins dans la mesure où ces objectifs améliorent la contribution des individus à l'organisation. [10]

### 1.3. LES ACTIVITES DE LA GESTION DE RESSOURCES HUMAINES

La gestion de ressources humaines au sein d'une entreprise est réalisée sur base de ses activités clés, notamment :

#### 1.3.1. La Planification

Planifier, c'est formuler anticipativement les objectifs et stratégies c'est-à-dire élaborer les lignes générales d'action à suivre et les hommes à utiliser. La planification est une fonction fondamentale du management des ressources humaines, car elle est nécessaire pour décider sur les genres des structures organisationnelles à mettre sur pied, les genres d'hommes à recruter, les moyens à mettre en œuvre, le paramètre d'évaluation et de contrôle. [8] La planification de la main d'œuvre consiste à analyser les compétences actuelles de la main d'œuvre, à détecter les compétences dont on aura besoin dans l'avenir, à comparer, les besoins actuels des mains d'œuvre aux besoins futurs afin de déceler les écarts et les surplus en matière de compétences, à préparer le plan pour bâtir la main d'œuvre dont on aura besoin dans l'avenir et établir un

Processus d'évaluation pour s'assurer que le modèle de compétence de la main d'œuvre demeure valide et qu'elle atteint les objectifs. [11]

### 1.3.2. Le Recrutement

Le recrutement du personnel est une étape de la gestion du personnel qui favorise les entrées des nouvelles compétences dans l'entreprise. IL est un processus par lequel l'entreprise, engage les gens pour un travail détermine, c'est aussi un processus par lequel on acquiert une main d'œuvre dans différentes catégories de postes en vue de la réalisation des objectifs que s'assigne l'organisation.

Le recrutement comprend plusieurs étapes dont ;

- La description des postes ;
- L'analyse de contrainte de poste ;
- La spécification de qualité pour occuper le poste ;
- La détermination de la main d'œuvre ;
- La recherche des candidatures ;
- La sélection des candidats ;
- L'embauche.

Le type de recrutement : il Ya deux types de recrutement : le recrutement interne et le recrutement externe. **Le recrutement interne**, à ce niveau les postes vacants sont proposés par les salariées de l'entreprise dans le cadre de politique de mobilité interne, mais aussi de la politique de promotion interne. **Le recrutement externe**, renvoi au souhait de comparer les candidats internes aux candidats externes afin de disposer d'information sur le niveau relatif de marchés internes et externes du travail, au souci d'enrichir les potentiels internes de l'apport de son sang nouveau. [12]

### 1.3.3. La Rémunération

La rémunération est la somme représentative de l'ensemble de gain susceptible d'être évaluée en espèce et fixée par accord ou par les dispositions légales et règlementaires qui sont dues en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur.

#### **Les composants de la rémunération :**

Nous retrouvons à l'article 7 du code du travail congolais des différents éléments de la rémunération, notamment : le salaire ; les commissions ; l'indemnité de vie chère ; les

primes ; la participation aux bénéfices ; les sommes versées au titre de gratification ou des mois complémentaires.

- Les sommes versées pour prestation supplémentaires ;
- La valeur des avantages nature ;
- L'allocation de congé ;
- La somme payée par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période avant et après l'accouchement.

Selon ce même article, ne sont pas élément de la rémunération : l'indemnité de transport ; de logement ; les soins de santé ; les allocations familiales légales ; les frais de voyage. [13]

#### 1.3.4 La mobilité et la gestion des carrières

On définit le mot carrière dans un sens strict comme l'ensemble des emplois qu'un individu occupe durant sa vie professionnelle et pour lesquels il reçoit une rétribution.

L'expression « gestion de carrière » à ce sens plus large, on peut la définir comme un ensemble d'activités entreprise par une personne pour conduire, orienter et suivre son cheminement professionnel, au-dedans ou au dehors de l'organisation de façon à lui permettre de développer pleinement ses aptitudes, habileté et compétences. [14]

Pour **Jean Marrie Peretti**, une carrière dans une entreprise, c'est une succession d'affectation. la gestion de carrière inclut le suivi dans le passée, le présent et dans l'avenir des affectations d'un salarié au sein des structures de l'entreprise. Elle apparait comme un compromis permanent entre les besoins de l'entreprise, des potentiels disponibles et des désirs exprimés par les salariés. Le compromis s'exprime en décision de recrutement de formation, de mobilité interne.

L'évolution des hommes au sein de la pyramide hiérarchique de l'entreprise se traduit en décision des promotions. Gérer les carrières c'est prendre en compte à la fois les besoins de l'entreprise et les potentiels ainsi que le souhait de chaque salarié.

Politique de mobilité : deux politiques de mobilité peuvent être distingués :



- **La mobilité « coup par coup »** : le problème de la mobilité se pose lorsqu'un poste à pouvoir existe. La hiérarchie avec le gestionnaire de carrière si l'un de salarié possède des aptitudes requises.
- **La mobilité organisée** : repose sur une gestion prévisionnelle de l'emploi et un système d'évaluation du personnel. Elle nécessite organisée de prévision, une préparation minutieuse et une étude de répercussion, la mobilité utilise les plans de remplacement. [15]

### 1.3.5. La motivation

La motivation du personnel est l'élément clé de la réussite d'une entreprise. En effet, la ressource la plus importante d'une organisation est son personnel.

Les entreprises les plus performantes sont celles qui ont les employés les plus motivés, un personnel motivé se caractérise par un travail élevé, un travail de grande qualité, un grand sens de l'urgence qui lui permet de gérer des situations de stress accru et une plus grande implication personnelle dans le travail.

### 1.3.6. La formation du personnel

La formation constitue un ensemble d'activités d'apprentissage planifié. Elle vise l'acquisition de savoir propre à faciliter l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel. La formation naît d'un besoin organisationnel et professionnel et vise normalement l'atteinte d'objectifs précis pour un groupe d'employé donné. [16]

### 1.3.7. La relation entre gestion du personnel et vie socioprofessionnelle

L'existe de deux approches du facteur humain dans l'entreprise, celle de l'analyse des relations du travail et celle des techniques du personnel, paraît relever au premier abord de démarches hétéronomes voire incompatibles. Une connaissance approfondie de leurs apports respectifs dans la gestion des entreprises et nécessaire pour comprendre qu'en réalité. La synthèse se fait sur le terrain en raison de la nature indissociable des aspects de la gestion du personnel que chacune éclaire, et qu'au niveau de la recherche et l'enseignement une fusion devrait se produire à terme.

L'évolution des pratiques des entreprises montre que la gestion des ressources humaines est devenue une dimension vitale d'importance croissante dans leur stratégie globale. Certes, l'objectif principal de l'entreprise n'est pas de créer des emplois mais de développer des richesses génératrices d'emplois directs ou indirects et de bien-être.

L'expression relations de travail ou relations professionnelles désigne le système dans lequel les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que le gouvernement par voie directe ou indirecte, échangent leurs points de vue et conjuguent leurs efforts pour fixer les règles de base de la conduite des relations de travail. Cette expression désigne aussi un champ de recherche voué à l'étude de ces relations. Il s'agit d'un legs de la révolution industrielle, dont les excès ont conduit à l'émergence de syndicats pour représenter les travailleurs et au développement de régimes collectifs de relations professionnelles. Tout système de relations de travail ou de relations professionnelles est à l'image des interactions entre ses principaux acteurs : l'Etat, l'employeur (ou des employeurs ou une association d'employeurs), les syndicats et les travailleurs (qui peuvent adhérer ou non aux syndicats et à d'autres organismes se proposant de les représenter).

Les expressions « relations de travail » et « relations professionnelles » sont également employées à propos de diverses formes de participation des travailleurs; elles peuvent aussi englober la relation individuelle d'emploi entre un employeur et un travailleur aux termes d'un contrat de travail écrit ou tacite, bien que cette relation soit habituellement qualifiée de « relation d'emploi ». L'usage de ces expressions varie considérablement selon les époques et les endroits et reflète en partie l'évolution qui caractérise ce domaine. Toutefois, on convient généralement qu'elles comprennent la négociation collective, diverses formes de participation des travailleurs (comme les comités d'entreprise et les comités d'hygiène et de sécurité) et les mécanismes de règlement des différends collectifs et individuels.

La grande diversité des systèmes de relations professionnelles dans le monde suppose d'assortir les analyses comparatives et les classifications de certaines mises en garde au sujet des risques de généralisation et d'analogies trompeuses. Traditionnellement, on distingue quatre types de gestion en milieu de travail : dictatoriale, paternaliste, institutionnelle, participative. [17]

La gestion des ressources humaines est définie comme «la science théorique et pratique qui traite de la nature de la relation d'emploi et de la totalité des décisions, actions et enjeux qui ont trait à cette relation». Elle englobe les politiques et les pratiques formulées par l'employeur qui envisagent l'utilisation et l'administration du personnel comme une ressource commerciale dans la stratégie globale de l'entreprise visant à améliorer la productivité et la compétitivité.

Actuellement, elle met en valeur les techniques d'organisation du travail, les méthodes de recrutement et de sélection du personnel, l'évaluation du rendement, la formation, le perfectionnement professionnel et l'organisation des carrières, ainsi que la participation directe du personnel et la communication.

La gestion des ressources humaines est présentée comme une solution de rechange au «fordisme», le type classique de la production à la chaîne où les ingénieurs sont chargés de l'organisation du travail et où les tâches assignées aux travailleurs sont fractionnées et étroitement délimitées.

Les formes courantes de participation du personnel comprennent des systèmes d'incitation à l'initiative et aux suggestions, des enquêtes sur les attitudes, des programmes de valorisation du travail, le travail en équipe et d'autres formes de responsabilisation du même ordre, des programmes de qualité de la vie au travail, des cercles de qualité et des groupes de travail spéciaux. Le cas échéant, une autre caractéristique de la gestion des ressources humaines consiste à lier, individuellement ou collectivement, le salaire au rendement.

Signalons que l'un des trois objectifs définis par le Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail est «l'adoption de systèmes d'organisation du travail et de cultures d'entreprise susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'entreprise». C'est ce que l'on appelle la recherche d'une «culture de la sécurité» dans l'entreprise. [18]

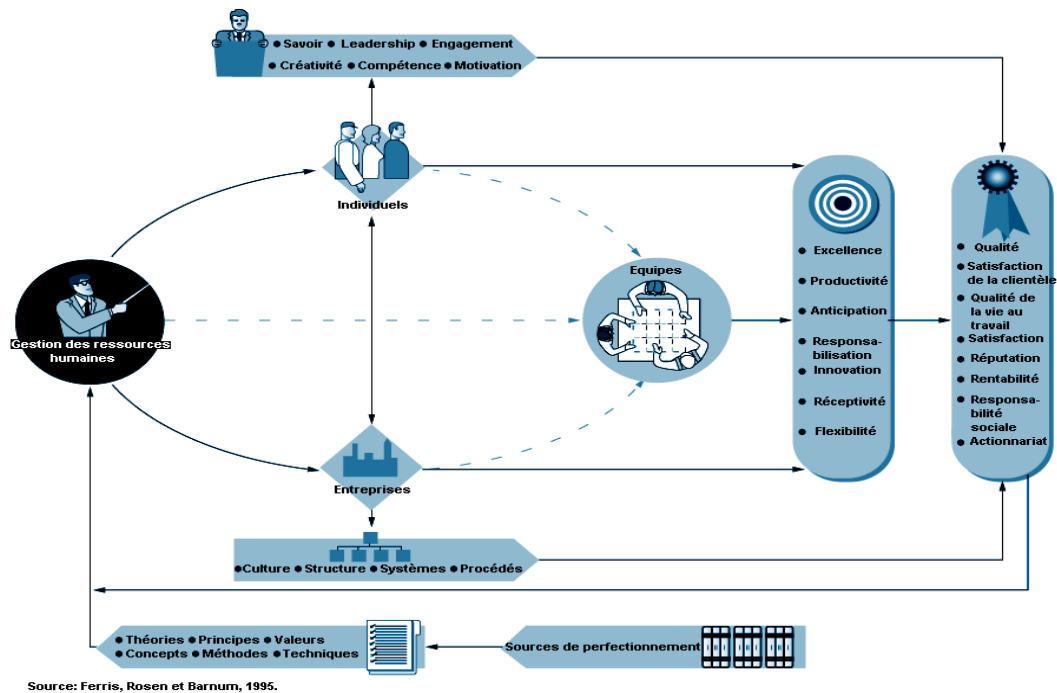


Figure 1: La gestion des ressources humaines: une valeur ajoutée aux personnes et aux organisations

On identifie habituellement trois acteurs en tant que parties à un système de relations professionnelles: l'Etat, les employeurs et les représentants des travailleurs. Il faut maintenant y ajouter les forces qui dépassent ces catégories: les accords d'intégration économique régionaux, multilatéraux et autres passés par les Etats et les multinationales en tant qu'employeurs qui n'ont pas une identité nationale, mais peuvent être considérées comme des institutions du marché du travail. L'impact de ces phénomènes sur les relations professionnelles étant encore mal connu à bien des égards, l'analyse portera surtout sur les acteurs traditionnels, en gardant à l'esprit les limites d'une telle démarche dans une société de plus en plus mondialisée. En outre, il faudrait affiner l'analyse du rôle de la relation d'emploi individuel dans les systèmes de relations professionnelles et l'impact des nouvelles formes de travail.

## **CHAPITRE II : ETUDE DESCRIPTIVE DE L'INSTITUTION DE : LA CPEDD/SUD-KIVU ET ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE**

### **2.1. SITUATION GEOGRAPHIQUE DE L'INSTITUTION**

La Coordination Provinciale de l'Environnement et Développement Durable (CPEDD) Sud-Kivu est l'une de 26 Coordinations Provinciales que compte la République Démocratique du Congo car, notons que chaque province en compte une.

Le Bureau de la CPEDD est situé sur avenue Maniema au numéro 11, Quartier Ndendere, commune d'Ibanda, Ville de Bukavu en Province du Sud-Kivu. Ce Bureau fonctionne dans le bâtiment abritant la Direction Générale des Impôts/Sud-Kivu, la Division Provinciale des Infrastructures et Travaux Publics et le Ministère Provinciale des Infrastructures.

Certains bureaux techniques de la CPEDD/Sud-Kivu fonctionnent dans le bâtiment appelé communément « MAZDA » sur avenue Kibombo, Quartier Ndendere, commune d'Ibanda dans la ville de Bukavu. Dans ce même bâtiment l'on retrouve aussi le garage de l'INPP pour ses activités de formation professionnelle en mécanique automobile.

### **2.2. APERCU HISTORIQUE**

C'est avec la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement tenue en 1972 à Stockholm en Suède que pour la première fois l'environnement est devenu un enjeu majeur à l'échelle internationale.

A cette occasion, il a été reconnu la nécessité de gérer aux mieux les ressources non renouvelables, de protéger l'environnement et de mettre en place des systèmes de gouvernance nationaux et internationaux pour prendre en compte l'environnement.

A ce premier sommet de la Terre, les dirigeants de tous les pays du monde ont mis au point des bases solides du développement durable de la planète.

Cet engagement commun des chefs d'Etats s'est matérialisé au Zaïre, aujourd'hui RDC, trois ans plus tard par la création du Ministère de l'Environnement, Conservation de la Nature et Tourisme par l'Ordonnance Loi n°75/23 du 21 juillet 1975.

Deux ans plus tard, ce service était devenu opérationnel dans l'Ex Province du Kivu soit en 1977 sous l'appellation d'une Coordination Provinciale.

Il sied de noter que cette structure a connu plusieurs changements sur le plan de dénomination jusqu'à celle de ce jour : Coordination Provinciale de l'EDD.

Au fil des années, la Coordination Provinciale de l'Environnement a pris véritablement les allures d'un grand service de l'Etat au Sud-Kivu chargé de veiller à la protection de l'environnement et des écosystèmes et de maintenir intact le couvert végétal de la province.

### **2.3. MISSION DE LA CPEDD**

La CPEDD a pour mission (de,) :

- Assister le Gouverneur de Province dans ses prérogatives constitutionnelles ayant trait au secteur de l'environnement et développement durable ;
- Assurer la liaison avec l'Administration centrale de l'EDD ainsi qu'avec les autres Divisions Provinciales intervenant dans le domaine de l'environnement ;
- Planifier, diriger, coordonner et contrôler techniquement toutes les activités relatives à l'environnement et conservation de la nature en province ;
- Veiller à la mise en application, dans la province, des textes légaux et réglementaires de la hiérarchie en matière de l'environnement et Développement Durable ;
- Mettre en place des outils et autres mécanismes de planification-suivi-évaluation pour apporter rapidement tous les ajustements requis au fonctionnement de la Coordination.
- Constater et liquider, dans son ressort, les actes générateurs des recettes non fiscales ;
- Informer régulièrement le Secrétariat Général et les Ministères (National et Provincial) sur toute situation problématique ;
- Elaborer régulièrement le rapport d'activités à l'attention de la hiérarchie ;

- Se doter d'un système d'évaluation du personnel de la Coordination pour contribuer à sa formation et au maintien d'un haut niveau de compétence en fonction des exigences du profil des postes.

## **2.4. STATUT JURIDIQUE DE LA CPEDD**

La CPEDD est une institution de l'Etat Congolais. Elle travaille en partenariat avec des Organisations Non Gouvernementales de Développement œuvrant dans le domaine de l'environnement. Les ONG Internationales du domaine de l'Environnement travaillant au Sud-Kivu collaborent avec la CPEDD.

## **2.5. MOTIFS DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT**

Pour le Sud-Kivu, parmi les dommages causés à l'Environnement figurent notamment la diminution de la diversité biologique, la pollution du sol, de l'air et de l'eau, la destruction des forêts diminuant la fertilité du sol, l'épuisement des ressources halieutiques et la détérioration du patrimoine naturel et culturel.

Pris par la volonté de faire face aux multiples défis et de contribuer à l'atténuation des dommages constatés, la RDC à travers le Ministère de l'Environnement et Développement Durable par son Service des Etablissements Humains et Protection de l'Environnement conformément aux accords multilatéraux sectoriels, a mis en place une législation nationale, des politiques, plans et programmes nationaux de mise en œuvre pour :

- Définir les grandes orientations de l'Environnement
- L'orienter la gestion de l'immense potentiel dont dispose la République en ressources naturelles, dans la perspective d'un développement durable au profit de sa population ;
- Prévenir les risques et lutter contre toutes les formes de pollutions et nuisances et/ou inconvénients du voisinage ;
- Servir de promoteur des parties prenantes des secteurs certes distincts de l'environnement mais dont les incidences directes (Mines, Agricultures, Pêche, Hydrocarbures, Santé Publiques, ...) ou indirectes sont indéniables (commerce extérieur, recherche scientifique, télécommunication, ...)

Pour nos activités au quotidien, le caractère obligatoire d'une étude d'impact environnement et social, d'une évaluation environnementale des politiques, plans et programmes, la création d'un cadre institutionnel novateur (Agence Congolais de l'Environnement) s'impose.

## **2.6. RESSOURCES DE L'INSTITUTION**

La CPEDD du Sud-Kivu dispose des ressources humaines, matérielles et financières qui lui permettent de fonctionner.

### **a) Ressources Humaines**

La Coordination Provinciale de l'EDD du Sud-Kivu compte au total 844 Agents dont :

- 58 Agents matriculés et payés par l'Etat Congolais,
- 1 Agent en fonction matriculé et anciennement payé mais omis sur listing depuis août 2012,
- 16 Agents en fonction matriculés mais jamais payés,
- 84 Agents en fonction, matriculés de la série 7 suivant l'Arrêté de 2010 et qui n'ont jamais été payés,
- 1200 Agents et 233 agents nouvellement mis dans le régime sous statut respectivement en décembre 2018 et en janvier 2019 mais non encore payés ou mécanisés par l'Etat Congolais. Précisons que 55% de ces nouveaux agents sous statuts sont des cadres universitaires, hommes et femmes confondus.

### **a) Ressources matérielles**

La CPEDD regorge plusieurs matériels affectés dans ses différents bureaux dans la ville de Bukavu et dans les 8 territoires que compte la province du Sud-Kivu.

A titre exemplatif, citons :

#### **1) Matériels informatiques**

- Au Bureau du Coordinateur et au Secrétariat : une machine imprimante-photocopieuse en couleur GM et ultra moderne, 2 Imprimantes photocopieuses, une imprimante, 2 routeurs pour internet, 2 stabilisateurs, 2 ordinateurs portables, ...



– Au Bureau d’Etudes et Planification : une photocopieuse-imprimante en couleur, 1 Ordinateur Lap Top marque DELL, 1 Stabilisateur, ...

– Au Bureau Administration et Finances : 1 ordinateur portable de marque « DELL »

## 2) Matériels roulants :

– A la Coordination Provinciale : 1 Jeep Land Cruiser, 1 Camionnette bis,

– Aux différentes supervisions : 6 motos AG 100 (Fizi, Mwenga, Kalehe, Walungu, Shabunda), 1 camion Land Criser (à Uvira)

## 3) Immobiliers

Une maison d’habitation pour le Coordinateur sur avenue du Gouverneur, une maison abritant plusieurs bureaux techniques (Cr Bâtiment MAZDA), Bâtiment à L’abotte abritant le bureau Assainissement (Ce bâtiment sert à l’habitation aussi des quelques agents de l’environnement).

## 2.7. STRUCTURE ORGANIQUE <sup>1</sup>

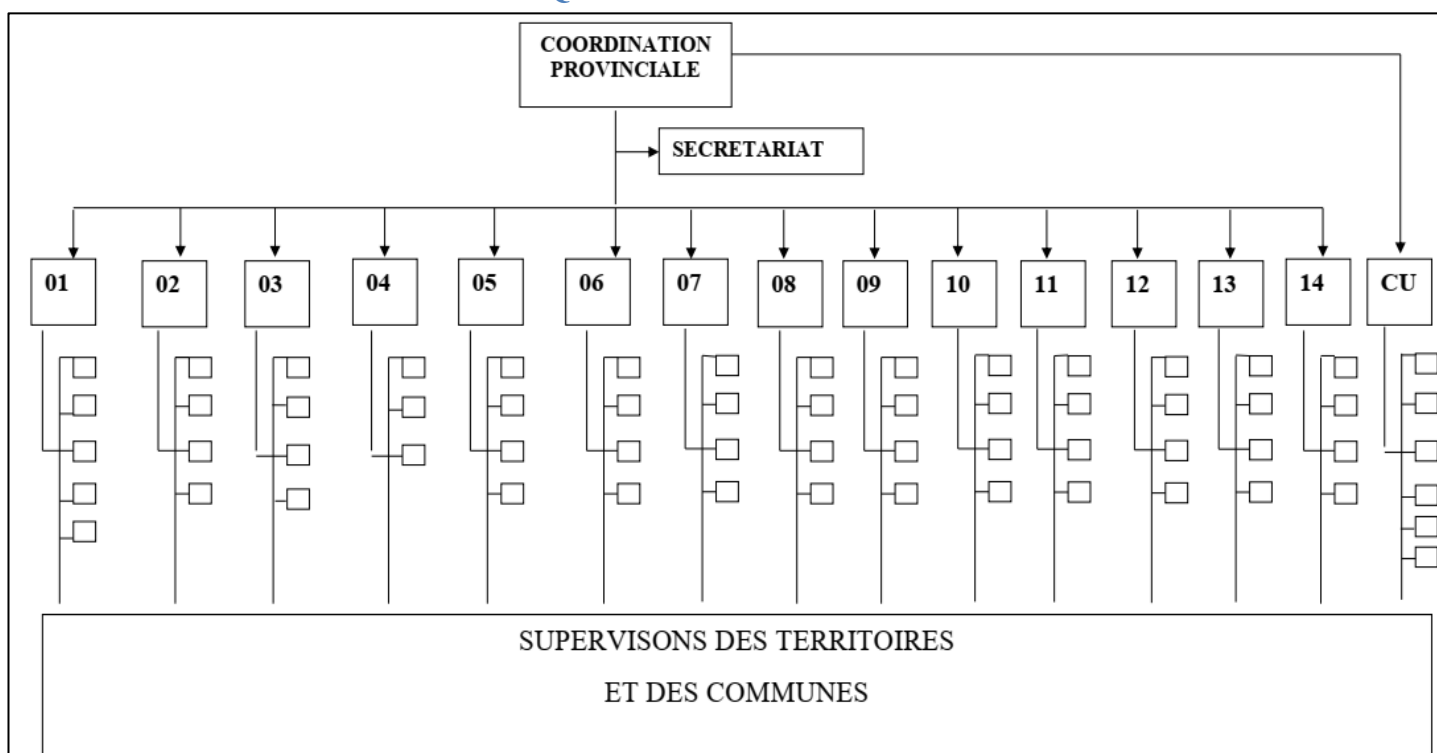


Figure 2: Organigramme

### LEGENDE

00 : Coordination Provinciale

01 : CB Administration et Finances

<sup>1</sup> Archives de la CPDDE

02 : CB Etudes et Planification

03 : Bureau Documentation, Archives et nouvelles technologie de l'Information et Communication

04 : CB Conservation de la Nature

05 : CB Etablissement Humaines et Protection de l'Environnement

06 : CB Assainissement du Milieu

07 : CB Ressources en eau

08 : CB Gestion Forestière

09 : CB Reboisement et Horticulture

10 : CB inventaire et Aménagement Forestier

11 : CB Promotion et Valorisation Bois

12 : CB Technologie et Energie Bois

13 : CB Cadastre Forestier

14 : CB Contrôle et Vérification

15 : CU Coordination Urbaine

#### **a) Attributions de quelques postes de l'organigramme**

La CPEDD compte 14 Bureaux, 11 Supervisions dont trois urbaines et 8 rurales. Les attributions relatives aux différents Bureaux sont les suivantes :

#### **01. Le Bureau Administration et Finances**

- Assurer la gestion des ressources Humaines, de patrimoines et de finances,
- Centraliser l'évaluation du personnel de la Coordination
- Assurer l'intendance
- Elaborer les prévisions budgétaires et
- Assurer leur exécution

#### **02. Le Bureau d'Etudes et Planification**

Il centralise et analyse les informations relatives à l'élaboration des avants-projets de planification sectorielle, fait le suivi et l'évaluation des activités des organismes non gouvernementaux intervenant dans le secteur, élabore le projet du budget d'investissement pour la Division Provinciale, élaborer des diagnostics économiques et sectoriels.

#### **03. Le Bureau Documentation, Archives et Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication :**

- Contribue à la gestion de la documentation et la bibliothèque ainsi qu'à la conservation des archives de la Coordination Provinciale
- Gere la banque des données de la CPEDD
- Assurer l'informatisation et la gestion du système de l'information des données de la CPEDD
- Prépare les conférences, les ateliers, les expositions, des produits forestiers, les campagnes de vulgarisation des textes légaux et règlementaires du secteur de l'EDD, ...

**04. Le Bureau de la Conservation de la Nature**

- Assure la gestion des ressources fauniques, de la chasse, de la pêche et des aires protégées et réserves apparentées ;
- Assure la gestion des réserves des biosphères ;
- Fait le suivi de l'exploitation des espèces de faune et flore sauvages menacées d'extinction en Province et rédige les rapports d'activités y afférents

**05. Le Bureau des Etablissements Humains et Protection de l'Environnement**

- Veille en province, à la réalisation des activités ayant trait à la surveillance continue de l'Environnement, à la régulation des activités des installations classées, au suivi et à l'évaluation de l'impact des activités humaines sur l'environnement, à la mobilisation des recettes non fiscales domaines des établissements humains et protection de l'environnement au profit du Trésor Public.

**06. Le Bureau de l'assainissement du Milieu**

- Veuille à la réalisation des travaux d'assainissement du milieu conformément aux normes nationales, à l'application des conventions internationales sur l'assainissement du milieu en rapport avec l'agenda 21 et assure le suivi de l'assainissement et organise des actions sur la gestion des déchets dans la province ;

**07. Le Bureau Ressources en eau : Veille en Province sur**

- La gestion intégrée des ressources en eau et des bassins et sous bassins de la RDC
- La qualité et la quantité des eaux,
- La gestion des eaux transfrontalières conformément aux conventions et accords internationaux en vigueur,

- La constitution et la gestion de la base des données des ressources eau.

#### **08. Le Bureau Gestion Forestière**

- Veille sur la gestion durable des forêts conformément aux orientations du Gouvernement, à la conclusion et à la gestion des conventions et des accords sous régionaux et internationaux en matière de gestion durable des ressources naturelles renouvelables et non renouvelables du domaine de la forêt,
- Contribue à la lutte contre la déforestation et l'institution des essences forestières rares,
- Contribue à la mobilisation des recettes non fiscales du secteur de l'EDD.

#### **09. Le Bureau de Reboisement et Horticulture**

- Assure la réalisation de tous les travaux de reboisement et la protection des terres et sites
- Veille à la lutte biologique antiérosive et contre la destruction du couvert végétal naturel, à la création, à l'organisation et à la promotion des centres horticoles, à l'aménagement des zones vertes et des parcs d'attraction, ...

#### **10. Le Bureau Inventaire et aménagement forestiers** : Ce bureau veille à la réalisation des activités ayant trait :

- À l'élaboration des plans d'aménagement forestiers,
- Aux enquêtes socio-économiques en matière d'inventaire et d'aménagement forestiers
- Aux avis techniques à émettre sur les dossiers d'approbation des plans d'aménagement proposés par des tiers,
- À la constitution et à la gestion de la base des données relatives à l'inventaire et l'aménagement des forêts

#### **11. Le Bureau promotion et valorisation bois** : Il assure la promotion et la vulgarisation de nouvelles essences forestières, la valorisation et la promotion du bois d'œuvre dans les aspects tant environnementaux que socio-économiques

#### **12. Le Bureau Technologie de l'énergie bois** : Il veille sur les activités ayant trait à la présentation des dossiers relatifs à :

- La sensibilisation des communautés sur l'utilisation rationnelle du bois comme source d'énergie
- La promotion des techniques d'adaptation des technologies de l'énergie

- Bois dans leurs aspects tant environnementaux que socio-économique
- La réalisation des études prospectives ayant trait à la contribution de l'énergie-bois au développement socio-économique de la province en particulier et du pays en général

**13. Le Bureau Cadastre Forestier** : Le Bureau Cadastre Forestier veille en province sur :

- La réalisation des activités ayant trait à la conservation des Arrêtés de classement et de déclassement des forêts urbaines et récréatives, des contrats de concessions forestières, des documents cartographiques,
- Délimitation, au mesurage et au bornage des concessions forestières
- L'établissement et la mise à jour des plans cadastraux forestiers,
- La production des cartes de concession forestière
- La délivrance des extraits des plans cadastraux forestiers

**14. Le Bureau de Contrôle et Vérification** : Il assure le contrôle et la vérification sur toutes les actions ayant trait à la recherche, la détection et au constat de toutes les infractions liées à la protection de l'environnement et la gestion durable des ressources naturelles renouvelables et non renouvelables du domaine de l'eau, de forêt et de la faune ; assure la contre vérification de tous les cas et actes litigieux auprès des opérateurs du secteur de l'EDD. Veille aussi au contrôle et à la vérification de l'authenticité des documents des opérateurs du secteur.

N.B : En dehors des bureaux provinciaux de l'Environnement, il existe au sein de la CPEDD une Coordination Urbaine ayant comme rayon d'action la ville de Bukavu. La Coordination Urbaine a les attributions suivantes : assure :

- La gestion du personnel de la CU
- La réalisation des travaux d'assainissement
- La surveillance continue de l'environnement
- La conservation de la nature
- Le contrôle et l'inspection
- L'éducation environnementale

## 2.8. CADRE METHODOLOGIQUE

En vue de mieux appréhender l'objet de notre étude et de le mener à terme, à confirmer et à vérifier nos hypothèses, il nous faut un désigne de recherche claire et détaillé.

### 2.8.1. Population et échantillon d'étude

#### 2.8.1.1. Population

La population cible de cette étude est les constituée par les agents de la Coordination Provinciale de l'Environnement et Développement Durable (CPEDD).

D'après le Rapport du Bureau de ressources humaines de 2022, les agents de la CPEDD Sud-Kivu sont estimés à 844 agents.

*Tableau 1: Répartition des agents de la CPEDD Sud-Kivu selon le sexe :*

NUMERO	SEXE	EFFECTIF
01	HOMME	640
02	FEMME	204
<b>TOTAL</b>		<b>844</b>

Source : *Rapport CPEDD Sud-Kivu, 2022*

#### 2.8.1.2. Echantillon

Par manque du temps et du coût pour atteindre notre étude sur tous les agents de la Coordination Provinciale de l'Environnement et Développement Durable (CPEDD Sud-Kivu) nous avons tiré un échantillon de 50 agents

### 2.8.2. Elaboration et composition du questionnaire d'enquête

Pour collecter les données auprès des agents de la Coordination Provinciale de l'Environnement et Développement Durable (CPEDD), nous avons conçu un questionnaire d'enquête. Ce questionnaire ne comporte qu'une version, la version française parce que la majorité de nos enquêtés sont instruits. Ce questionnaire qu'enquête compte 21 questions dont 7 questions ouvertes et 14 fermées regroupées dans 2 modules dont l'identification de l'enquêté, composé de 4 questions et analyse d'option composé de 17 questions.

### 2.8.3. Collecte et analyse de données

Après l'élaboration de l'outil de recueil de données, l'étape suivante était celle de l'administration du questionnaire auprès des agents. Il appert important de noter que nous avons effectué des observations directes, des interviews, et des enquêtes quantitatives auprès d'un échantillon de 50 agents.

Au cours de l'enquête sur terrain, il a été possible par l'observation directe de nous rendre compte des certains faits apparents tels que la situation socioprofessionnelle des fonctionnaires.

Pour ce qui concerne les interviews ou entretiens libres, nous avons rencontré les agents fonctionnaires de la CPEDD Sud-Kivu intéressés par la gestion des ressources humaines en vue de recueillir les opinions sur les contraintes auxquelles ils font face pour la gestion du personnel et ces entretiens ont été orientés par un guide d'entretien défini suivant la nature des données recherchées.

Quant à l'enquête par questionnaire, il a été question de passer dans les différents bureaux et services la CEPDD Sud-Kivu pour récolter les données recherchées auprès des agents fonctionnaires.

Pour arriver auprès de nos enquêtés, nous avons suivi les différentes étapes qui sont :

- Nous avons été en contact avec les autorités Administratives et agents qui exercent des activités au sein de la CPEDD Sud-Kivu ;
- Nous avons effectué les enquêtes dans différents services (bureaux) qui composent la CPEDD Sud-Kivu.

Pour chaque entretien avec nos enquêtés, durait environ 10 minutes au minimum.

On a utilisé les matérielles suivantes pour récolter les données :

- Des stylos, un bloc-notes ou carnet de notes pour écrire les différentes informations recueillies au cours de nos recherches ;
- Un téléphone pour assurer le contact avec les personnes ressources et d'autres personnes auprès desquels on pourrait récolter quelques données ;

- Un questionnaire d'enquête adressé aux agents de la FEC en vue de s'enquérir de la réalité sur le terrain.

Pour mieux analyser les données recueillies aux près de nos enquêtés, nous avons recourir aux méthodes statistiques et analyse de contenu en générant des statistiques descriptives et des discours principaux des personnes ressources, respectivement.

Pour le traitement de données, la codification et le dépouillement ont été faits dans le logiciel Microsoft office Excel, ensuite importé dans le logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).



## CHAPITRE III : L'ANALYSE ET L'INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Ce chapitre est consacré à l'analyse et interprétation de résultats obtenus lors de l'enquête. Pour cela, il était tout d'abord essentiel de voir comment est organisée la gestion des ressources humaines dans cette institution. Ensuite, nous avons élaboré un questionnaire d'enquête lequel était composé de plusieurs questions ouvertes et fermées en rapport avec notre étude.

Le questionnaire ainsi constitué était distribué aux travailleurs afin qu'ils puissent y répondre. Les réponses données sont alors présentées dans des tableaux et pour chaque tableau, un commentaire succinct des informations qui s'y trouvent est donné.

Nous avons procédé à l'analyse des critères de sur la situation socioprofessionnelle des travailleurs dans le but d'avoir une idée sur l'incidence de la gestion des ressources humaines sur la situation socioprofessionnelle des agents au sein de la CPEDD/Sud-Kivu

### 3.1. Interprétation des résultats

#### 3.1.1. Genre et catégorie de l'enquête

*Tableau 2: Répartition des enquêtés selon le sexe*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Féminin	18	36,0	36,0	36,0
Valide Masculin	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données de l'enquête avec SPSS

Dans ce tableau, nous constatons que 64% des agents enquêtés sont du sexe masculin et 36% du sexe féminin. Ceci nous l'aire croise que la plupart des agents de l'Etat de Bukavu sont des hommes.

*Tableau 3: Répartition des enquêtés selon Fonction*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Attachée au secrétariat	10	20,0	20,0	20,0
Valide Chef de Service	9	18,0	18,0	38,0
Chef de Bureau	15	30,0	30,0	68,0

Chef du Personnel	1	2,0	2,0	70,0
Inspecteur	11	22,0	22,0	92,0
Secrétaire	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données de l'enquête avec SPSS

La plupart des enquêtés sont les chefs de bureau, 30% suivis par les inspecteurs (22%) et les attachés au secrétariat (20%), respectivement. Les chefs du personnel sont faiblement représentés dans notre échantillon (2%).

*Tableau 4: Années d'expérience à la CPEDD*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
0 à 5 ans	9	18,0	18,0	18,0
10 à 15 ans	12	24,0	24,0	42,0
Valide 30 à 35 ans	5	10,0	10,0	52,0
5 à 10 ans	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données de l'enquête avec SPSS

En fonction des données présentées dans ce tableau, 18% d'enquêtés disposent une ancienneté 0 à 5 ans d'anciennetés ; 24% d'enquêtés entre 10 à 15ans. Outre, 10% d'enquêtés entre 30-35 ans de carrière et la plus grande majorité 5 à 10 ans d'expérience.

*Tableau 5: Répartition des enquêtés selon le niveau étude*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Université	50	100,0	100,0	100,0

**Source** : Analyse des données de l'enquête avec SPSS

Dans de ce tableau, nous constatons que 100% de nos enquêtés faisant partie de notre échantillon ont fréquenté les études universitaires. D'où nous constatons le niveau d'études donne beaucoup de chance d'être sélectionné dans la Coordination Provinciale de l'Environnement et Développement Durable (CPEDD).

### 3.4.2. Analyse d'opinion

*Tableau 6: Stratégies et objectifs de la CPEDD*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Améliorer la communication au sein de l'entreprise	11	22,0	22,0	22,0
Améliorer les conditions du travail	12	24,0	24,0	46,0
Assurer la survie de l'entreprise	7	14,0	14,0	60,0
Atteindre une productivité élevée	9	18,0	18,0	78,0
Lutter contre les conflits entre agents	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source :** Analyse des données d'enquêtes avec SPSS

Dans ce tableau, il ressort que 22% des personnes interrogées affirment que les objectifs de RH de le CPEDD c'est l'amélioration de la communication au sein de l'entreprise car ils arrivent à communiquer avec les autres soit verbalement ou bien par écrit , mais aussi par internet, 14% des agents affirment que l'objectif de la RH est d'assurer la survie de l'entreprise du fait que l'entreprise n'est pas créée pour tomber en faillite après quelques jours, années mais plutôt avoir la viabilité.

24% des agents de nos enquêtés ont opté pour l'amélioration des conditions de travail car une bonne condition de travail est l'élément qui peut faire à ce que l'entreprise prospère, lorsque les agents travaillent dans des bonnes conditions, sans doute cela joue directement au résultat de l'entreprise. 18% des agents affirment qu'attendre productivité élevée.

Enfin, 22% des agents affirment la lutter contre les conflits entre agent est une des objectifs du Bureau des Ressources Humaines de la CPEDD.

*Tableau 7: Justification des objectifs*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Puisque la gestion des RH est l'une de clé importantes pour le développement d'une entreprise sur tous les plans	5	10,0	10,0	10,0
	22	44,0	44,0	54,0

Si les employés ne sont pas bien encadrés il y a aura moins de production car pas motivés et il y aura conflit	11	22,0	22,0	76,0
Tous ces objectifs concernent les RH	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source :** Analyse des données d'enquêtes avec SPSS

Des données de ce tableau, nous constatons que la CPEDD Sud-Kivu poursuit plusieurs objectifs avec plusieurs préoccupations. 40% d'enquêtés déclarent que la gestion des RH est l'une de clés importantes pour le développement d'une entreprise sur tous les plans. Cependant, 22% d'enquêtés disent que si les employés ne sont pas bien encadrés il y a aura moins de production car pas motivés et il y aura conflit. Enfin, 24% d'enquêtés trouvent que tous ces objectifs soulevés dans le tableau précédent concernent les RH.

*Tableau 8: Objectifs atteints*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
A moitié	20	40,0	40,0	40,0
Non	21	42,0	42,0	82,0
Oui	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source :** Analyse des données d'enquêtes avec SPSS

Dans ce tableau, nous constatons que 40% des agents de nos enquêtés déclarent que les objectifs de RH de la CPEDD ont été atteints à moitié. 18% des agents déclarent que les objectifs de RH de la CPEDD ont été atteints. Cependant, 42% ont répondu négativement car il y a encore de l'insatisfaction de la part de salariés.

*Tableau 9: Justification*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Beaucoup d'agents restent impayés et ceux qui le sont ne sont pas satisfaits	10	20,0	20,0	20,0
car il y a toujours des conflits entre les CB et les agents	8	16,0	16,0	36,0
	8	16,0	16,0	52,0

car pas de motivation, pas du bon travail	4	8,0	8,0	60,0
Les conditions ne sont pas bien réunies pour atteindre les objectifs	9	18,0	18,0	78,0
Parce que les agents ne trouvent pas leurs conditions améliorées et donc le travail se fait au ralenti	5	10,0	10,0	88,0
Pas de prime d'encouragement	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Au regard des données de ce tableau, nous constatons les objectifs de la CPEDD n'arrivent au bout car :

- 10% d'enquêtés parlent que les agents ne trouvent pas leurs conditions améliorées et donc le travail se fait au ralenti et ;
- 12% d'enquêtés disent qu'il y a pas de prime d'encouragement.
- 16% d'enquêtés disent aussi qu'il y a toujours des conflits entre les CB et les agents ;
- 16% d'enquêtés disent que : beaucoup d'agents restent impayés et ceux qui le sont ne sont pas satisfaits ;
- 18% d'enquêtés parlent que les conditions ne sont pas bien réunies pour atteindre les objectifs ;
- Enfin 8% autres parlent qu'il y a pas de motivation, pas du bon travail.

Tous ceux éléments sont à la base de la non atteintes des objectifs de la CPEDD.

*Tableau 10: Relation socioprofessionnelle*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Institutionnelle	29	58,0	58,0	58,0
Participative	15	30,0	30,0	88,0
Paternaliste	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Dans ce tableau, nous constatons que 85% des agents disent que la relation institutionnelle est l'une des relations socioprofessionnelles mise en place par la CPEDD dans la réalisation des objectifs. 30% des agents enquêtés ont soulevé la relation participative. Cependant, 12% ont parlé du paternaliste.

*Tableau 11: Processus de recrutement*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Arrêté ministériel	30	60,0	60,0	60,0
Valide Par une recommandation	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

En fonction des données présentées dans ce tableau, 60% de nos enquêtés ont affirmées que la CPEDD Sud-Kivu recrute sous moyennant l'Arrêté Ministériel donc c'est au niveau national (Kinshasa) que tous se passe. Cependant, 40% des agents montrent que la CPEDD Sud-Kivu passe par une recommandation pour recruter.

*Tableau 12: Nombre d'évaluation*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
0 à 5 fois	10	20,0	20,0	20,0
17 fois et plus	9	18,0	18,0	38,0
Valide Aucune fois	31	62,0	62,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Selon ce tableau, nous voyons que la majorité de nos enquêtés n'ont jamais été évalués. Ils représentent 62% par contre 20% des agents qui ont déjà été évalués dans l'intervalle de 0 à 5 fois dans leurs services et d'autres 18% soit 17 fois et plus.

*Tableau 13: But de l'évaluation*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	31	62,0	62,0	62,0
Valide Efficacité	5	10,0	10,0	72,0
La performance	4	8,0	8,0	80,0
Rendement	10	20,0	20,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Source** : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Partant des résultats affichés dans ce tableau, nous constatons que 10% de nos enquêtés ont été évalués sur leur efficacité. Outre, 8% de nos enquêtés sur leur performance et 20% sur leur rendement.

*Tableau 14: Justification de l'évaluation*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	31	62,0	62,0	62,0
Efficacité et rendement car, ça permet d'améliorer des services	8	16,0	16,0	78,0
Sur la gestion des outils informatiques et souvent la cartographie	4	8,0	8,0	86,0
Sur le savoir-faire par rapport au travail donné	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Dans ce tableau, nous constatons que nos enquêtés ont été évalués sur base de : l'efficacité et rendement car, ça permet d'améliorer des services ; Ainsi sur la gestion des outils informatiques et souvent la cartographie ; Et enfin sur le savoir-faire par rapport au travail donné.

*Tableau 15: Eléments motivants*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Non	31	62,0	62,0	62,0
Valide	Oui	19	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Dans ce tableau, nous constatons que 60% de nos enquêtés affirment négativement qu'il n'y a pas les éléments de motivation qui accompagne leur salaire au sein de la CPEDD Sud-Kivu, par contre 38% de nos enquêtés acceptent positivement.

*Tableau 16: Justification des éléments motivant*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	6	12,0	12,0	12,0
Depuis plusieurs années nous réclamons nos primes de technicité mais rien	9	18,0	18,0	30,0
La prime des infinis et la rétrocession	7	14,0	14,0	44,0
Matriculée non mécaniser	7	14,0	14,0	58,0
Pas avantage	8	16,0	16,0	74,0
Pas de Salaire	7	14,0	14,0	88,0
Prime des techniciens	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Source : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Ce tableau justifie le oui et le non des éléments motivant qui accompagne le salaire de nos enquêtés. Par « **non** », nos enquêtés disent que : Depuis plusieurs années nous réclamons nos primes de technicité mais rien ; La prime des infinis et la rétrocession ; Matriculée non mécaniser ; Pas avantage ; Pas de Salaire. Et par « **oui** » : Prime des techniciens.

*Tableau 17: Les éléments*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Aucun	31	62,0	62,0	62,0
Prime	13	26,0	26,0	88,0
Transport	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Source : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Partant des résultats affichés dans ce tableau, nous voyons que 62% de nos enquêtés soulèvent qu'il y a aucun élément motivant qui accompagne leur salaire. Outre, 26% de nos enquêtés parlent de la prime et 12% disent le transport.

*Tableau 18: Justification explicative*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Aucun	10	20,0	20,0	20,0
Prime pour les agents mécaniciens	11	22,0	22,0	42,0



Quelques fois il y a un peu de transport	7	14,0	14,0	56,0
Salaire médiocre	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données d'enquêtes avec SPSS

Au regard des résultats affichés dans ce tableau, nous remarquons la prime pour les agents mécaniciens ; quelques fois il y a un peu de transport et salaire médiocre sont des éléments justifiants la motivation qui accompagne les salaires des agents à la CPEDD Sud-Kivu.

*Tableau 19: Incidence de la gestion des Ressources Humaines à la CPEDD*

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Négatif	50	100,0	100,0	100,0

**Source** : Analyse des données d'enquêtes avec SPSS

Dans ce tableau, nous constatons que 100% de nos enquêtés affirment que au sein de leur structure l'incidence de la gestion des ressources humaines est négatif. Pour cela, il faut dire qu'il y a un très grand problème au sein de la CPEDD Sud-Kivu.

*Tableau 20: Justification explicative de l'incidence*

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grogne au sein d'institution sur le salaire des agents	7	14,0	14,0	14,0
	Il y a tant de revendication au sein de l'institution	11	22,0	22,0	36,0
	Interrogation du personnel suite au manque du salaire pour le NP et NU	14	28,0	28,0	64,0
	Le travail se fait dans le découragement	8	16,0	16,0	80,0
	Les conditions de travail est médiocre	6	12,0	12,0	92,0
	Travail au ralenti car il y a pas la motivation	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données de l'enquête avec SPSS

Partant de ce tableau, nous voyons que l'incidence est négatif au sein de la CPEDD dans la gestion des RH car il y a : grogne au sein d'institution sur le salaire des agents ; il y a tant de revendication au sein de l'institution ; l'interrogation du personnel suite au manque du salaire pour le NP et NU ; le travail se fait dans le découragement ; les conditions de travail est médiocre et travail au ralenti parce qu'il y a pas la motivation des agents.

*Tableau 21: Jugement des agents*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Assez bon	11	22,0	22,0	22,0
il faut motiver les agents	10	20,0	20,0	42,0
il faut qu'il soit un climat de collaboration entre les travailleurs	9	18,0	18,0	60,0
Que les agents vivent comme des mercenaires	16	32,0	32,0	92,0
Respect des taches	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données de l'enquête avec SPSS

Vu les difficultés lieu sur la relation socioprofessionnelle entre agents ou climat du travail au sein de la CPEDD Sud-Kivu. Dans ce tableau, les enquêtés ont essayées de donner quelques jugement ou suggestions. Certains jugent qu'il y est un bon climat ; d'autres disent qu'il faut motiver les agents ; encore d'autres qu'il y est un climat de collaboration entre les travailleurs ; que les agents vivent comme des mercenaires et enfin, il faut le respect des taches.

*Tableau 22: Appréciation salaire*

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Insuffisant	24	48,0	48,0	48,0
Moyennement suffisant	19	38,0	38,0	86,0
Suffisant	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Source** : Analyse des données d'enquêtés avec SPSS

Au regard des résultats affichés dans ce tableau, nous remarquons que 48% de nos enquêtés affirment que leur salaire est insuffisant. 38% disent qu'ils sont moyennement suffisant et en fin 14% affirment que leur salaire est suffisant pour leur besoin.

### 3.5. Discussions des Résultats

Dans cette partie, nous discutons les résultats présentés dans les tableaux ci-haut affichés. Toutefois, notre attention sera essentiellement tournée vers les résultats qui sont en lien direct avec les objectifs de notre travail ainsi que les hypothèses formulées en fonction de la problématique.

En effet, les résultats obtenus au cours de cette étude, sont interprétés dans les lignes qui suivent à la fois concernant les améliorations et les limites constatées. Tous ces résultats ont été obtenus grâce à nos enquêtes menées sur terrain.

A la lumière des résultats de notre enquête, plusieurs caractéristiques personnelles et collectives des travailleurs ont été découvertes.

Tout d'abord, la caractéristique sociodémographique démontre une domination masculine sans précédent. Sur 100% d'échantillon des enquêtés, l'on peut constater la présence des 36% féminin seulement. Certainement que cela s'explique par le fait que les femmes ne postule pas souvent au sein de la CPEDD Sud-Kivu. Toutefois, cette barrière n'est plus de mise aujourd'hui malgré que les femmes aient développé de nouvelles compétences !!!

En ce qui concerne l'année d'expérience, le tableau numéro 4, indique les travailleurs qui ont déjà réalisés 10 à 15 ans au sein de leur entreprise sont plus majoritaire mais il y a aussi 0 à 5 ans, de 5 à 10 ans, 30 à 35 ans, etc. Ainsi, ils connaissent parfaitement comment leur entreprise est organisé et la maîtrise parfaite de la façon dont celle-ci fonctionne.

Au vu du tableau numéro 6, plusieurs objectifs ont été soulevées ; au vu des données, il ressort que 22% ont parlé de l'amélioration de la communication au sein de l'entreprise car ils arrivent à communiquer avec les autres soit verbalement ou bien par écrit , mais aussi par internet, 14% ont parlées aussi d'assurer la survie de l'entreprise du fait que l'entreprise n'est pas créée pour tomber en faillite après quelques jours, années mais plutôt avoir la viabilité. 24% ont opté pour l'amélioration des conditions de travail car, une bonne condition de travail est l'élément qui peut faire à ce que l'entreprise prospère, lorsque les agents travaillent dans des bonnes conditions, par exemple : d'hygiène, de sécurité, d'environnement sans doute cela joue directement au résultat de l'entreprise. 18% de nos enquêtés ont affirmées qu'atteindre

une productivité élevée. Enfin, 22% de nos enquêtés ont affirmées la lutte contre les conflits des agents, une de la situation socioprofessionnelle.

En parallèle, selon le tableau numéro 8, nous avons vus que la grande partie de nos enquêtés n'ont jamais été évalués. Ils représentent 62%. Par contre 20% de nos enquêtés qui ont déjà été évaluées dans l'intervalle de 0 à 5 fois dans leurs service et 18% 17 fois et plus.

Dans le tableau 10, nous constatons que la relation des agents au sein de la CPEDD est institutionnelle soit 85% de nos enquêtés ont affirmées. 30% ont soulevé la relation est participative. Cependant, 12% ont parlé de la Paternaliste.

D'où dans le tableau numéro 11, nous constatons que 40% des agents de nos enquêtés déclarent que les objectifs de RH de la CPEDD ont été atteints à moitié. 18% des agents déclarent que les objectifs de RH de la CPEDD ont été atteints. Cependant, 42% ont répondu négativement car il y a encore de l'insatisfaction de la part de salariés.

En vérifiant l'influence de la GRH sur la vie socioprofessionnelle, dans le tableau numéro 19, nous constatons que 100% de nos enquêtés ont affirmé que au sein de leur structure l'incidence de la gestion des ressources humaines est négatif. Pour cela, il faut dire qu'il y a un très grand problème au sein de la CPEDD Sud-Kivu. D'où dans le tableau numéro 20, nous voyons que l'incidence est négatif au sein de la CPEDD dans la gestion des RH car il y a : grogne au sein d'institution sur le salaire des agents ; il y a tant de revendication au sein de l'institution ; l'interrogation du personnel suite au manque du salaire pour le NP et NU ; le travail se fait dans le découragement ; les conditions de travail est médiocre et travail au ralenti parce qu'il y a pas la motivation des agents.

En revanche, lorsque nous consultons le tableau numéro 20, il sied de signaler les enquêtés ont donné quelques jugement ou suggestion. Certains ont jugées qu'il y est qu'il est assez bon climat ; d'autres qu'il faut motiver les agents ; encore d'autres il faut qu'il soit un climat de collaboration entre les travailleurs ; que les agents vivent comme des mercenaires et enfin, qu'il faut le respect des taches.

Pour bien améliorer cela, le tableau numéro 15 affiche la liste des suggestions que les enquêtés ont suggérées face ce phénomène qu'il faut très bien respecter la grille de sélection, il faut très bien respecter le processus de recrutement, il faut très bien respecter le processus de recrutement et la grille de sélection.

### 3.5.1. Vérification des hypothèses

Les hypothèses sont des réponses aux questions que se pose un chercheur au début de son étude. A la fin du travail, elles sont soit confirmées ou infirmées en fonction des résultats obtenus après la descente sur le terrain.

Partant des questions posées dans la problématique, nous avons formulé notre hypothèse selon laquelle la gestion des ressources humaines influencerait la vie socioprofessionnelle au sein de la CPEDD dans son service technique, car celle-ci permettrait au personnel de bien gérer leurs relations sociales au sein de l'entreprise et une vie sociale efficace permettrait de faire face à des problèmes. En d'autres termes, les politiques de la gestion des ressources humaines au sein de la CPEDD, seraient inclusives en vue de l'atteinte des objectifs assignés par ladite entreprise.

Après une enquête aboutie, fondée sur des méthodes et techniques scientifiques fiables, il sied de noter les considérations suivantes :

- Les tableaux numéro : 8, 10, 17 confirme notre hypothèse et ;
- Les tableaux numéro : 8, 12, 15, 22 rejette notre hypothèse !!!

### 3.6. Limites (difficultés d'enquêtes)

Au cours de la réalisation de notre descente sur terrain, nous avons fait face aux multiples problèmes qui nous ont poussés à ralentir ce dernier.

Nous avons retrouvé les difficultés suivantes :

- Des rendez-vous sans réponses ;
- La négligence de la part des certains agents dans le remplissage de questionnaire ;
- Le retard dans la réponse des certaines questions concernant notre recherche ;
- L'ignorance des certaines requêtes ;
- Le travail étant fait simultanément avec les examens.

## CONCLUSION GENERALE

Au terme de notre recherche qui portait sur « Incidence de la gestion des ressources humaines sur la situation socioprofessionnelle des agents. Cas de la coordination provinciale de l'Environnement et Développement Durable du Sud-Kivu (CPEDD).», nous sommes partis de deux questions de recherche :

- La gestion des ressources humaines influence-t-elle vraiment la vie socioprofessionnelle au sein de la CPEDD ? Autrement dit quelles sont les stratégies mises en place par la CPEDD pour améliorer la vie socioprofessionnelle des agents (collaboration et communication entre agents) ?

Il nous sied aussi d'en rappeler l'hypothèse qui était la suivante :

- La gestion des ressources humaines influencerait la vie socioprofessionnelle au sein de la CPEDD dans son service technique, car celle-ci permettrait au personnel de bien gérer leurs relations sociales au sein de l'entreprise et une vie sociale efficace permettrait de faire face à des problèmes. En d'autres termes, les politiques de la gestion des ressources humaines au sein de la CPEDD, seraient inclusives en vue de l'atteinte des objectifs assignés par ladite entreprise.

Pour bien vérifier nos hypothèses et les traduire en résultat, nous nous sommes servis des différentes méthodes descriptives et statistiques et techniques documentaire, d'interview et d'observation qui nous a aidés à confirmer notre hypothèse, nous avons analysés nos données grâce au logiciel statistique SPSS, ce qui nous a permis d'aboutir aux résultats suivants :

Le tableau numéro 4 indique que 18% d'enquêtés disposent une ancienneté 0 à 5 ans d'anciennetés ; 24% d'enquêtés entre 10 à 15ans. Outre, 10% d'enquêtés entre 30 à 35 ans de carrière et la plus grande majorité 5 à 10 ans d'expérience. Ainsi, ils connaissent parfaitement comment leur entreprise est organisé et la maitrise parfaite de la façon dont celle-ci fonctionne.

Au vu du tableau numéro 6, plusieurs objectifs ont été soulevés ; au vu des donnes, il ressort que 22% des personnes interrogées affirment que les objectifs de RH de le CPEDD c'est l'amélioration de le communication au sein de l'entreprise car ils arrivent à communiquer avec les autres soit verbalement ou bien par écrit , mais aussi par internet, 14% des agents

affirment que l'objectif de la RH est d'assurer la survie de l'entreprise du fait que l'entreprise n'est pas créée pour tomber en faillite après quelques jours, années mais plutôt avoir la viabilité. 24% des agents de nos enquêtés ont optées pour l'amélioration des conditions de travail car une bonne condition de travail est l'élément qui peut faire à ce que l'entreprise prospère, lorsque les agents travaillent dans des bonnes conditions, par exemple : d'hygiène, de sécurité, d'environnement sans doute cela joue directement au résultat de l'entreprise. 18% des agents affirment qu'attendre productivité élevée. Enfin, 22% des agents affirment la lutte contre les conflits des agents une de la situation socioprofessionnelle est parmi les objectifs de Ressources Humaines de la CPEDD.

En parallèle, selon le tableau numéro 12, nous avons vus que la grande partie de nos enquêtés n'ont jamais été évalués. Ils représentent 62% par contre 20% de nos enquêtés ont déjà été évalués dans l'intervalle de 0 à 5 fois dans leurs service et 18% 17 fois et plus.

Dans le tableau 10, nous constatons que la relation des agents au sein de la CPEDD est institutionnelle soit 85% de nos enquêtés ont affirmées. 30% ont soulevées la relation est participative. Cependant, 12% ont parlées de la Paternaliste.

En revanche, lorsque nous consultons le tableau numéro 20, il sied de signaler les enquêtés ont essayés de donner quelques jugement ou suggestions. Certains ont jugées qu'il y est un bon climat ; d'autres qu'il faut motiver les agents ; encore d'autres il faut qu'il soit un climat de collaboration entre les travailleurs ; que les agents vivent comme des mercenaires et enfin, il faut le respect des taches.

En vérifiant l'influence de la GRH sur la vie socioprofessionnelle, dans le tableau numéro 19, nous constatons que 100% de nos enquêtés ont affirmé que au sein de leur structure l'incidence de la gestion des ressources humaines est négatif. Pour cela, il faut dire qu'il y a un très grand problème au sein de la CPEDD Sud-Kivu. D'où dans le tableau numéro 20, nous voyons que l'incidence est négatif au sein de la CPEDD dans la gestion des RH car il y a : grogne au sein d'institution sur le salaire des agents ; il y a tant de revendication au sein de l'institution ; l'interrogation du personnel suite au manque du salaire pour le NP et NU ; le travail se fait dans le découragement ; les conditions de travail est médiocre et travail au ralenti parce qu'il y a pas la motivation des agents.

Pour bien améliorer cela, le tableau numéro 15 affiche la liste des suggestions que les enquêtés ont suggères face ce phénomène qu'il faut très bien respecter la grille de sélection, il

faut très bien respecter le processus de recrutement, il faut très bien respecter le processus de recrutement et la grille de sélection.

Ainsi, nous arrivons au terme de ce présent travail scientifique. Nous ne prétendons pas avoir réalisé un outil parfait aussi que mal mais les critiques et suggestions émises par les différents lecteurs sont pour nous les biens venus.



## BIBLIOGRAPHIE

- [1] M.HANSONG, la gestion du personnel et son impact sur la productivité dans une entreprise, TFC, Université de Kolwezi,, 2002-2003.
- [2] M. Joël, la gestion du personnel et son impact sur la productivité dans une entreprise, cas de la SOGETEL, TFC, Université de Kolwezi, Kolwezi, 2008.
- [3] B. B. MASUMBUKO, la GRH et sa contribution à l'amélioration de la performance d'une entreprise publique, cas de la Direction provinciale de contribution du Sud-Kivu, TFC inédit, ISP, Bukavu, 2002-2003.
- [4] K. K. JOHN, la pratique de l'audit interne et la performance d'une entreprise industrielle cas du GINKI, mémoire inédit, Bukavu: UBO, 2009-2010.
- [5] J. BRUNETEAUX, Gestion des ressources humaines et communication, 5ème Ed. Revue et complétée, p16, 2009.
- [6] E. Walter, Modern management, p46, New York USA, 1987.
- [7] J. Brunetaux, gestion des ressources humaines & communication, Yaoundé, 5ème Edit. PUCAC, p15, 2009.
- [8] NTAMPAKA, Banyanga, cours de gestion des opérations et rendement, G3IGRH/ISPF-Bukavu,, 2014-2015.
- [9] H. Marie, Guide pour la gestion appropriée des coopératives des petits exploitants agricoles en Afrique francophone, 3ème édition, RFA,, 2003.
- [10] D. CHIMERHE, op. cit p 10-13.
- [11] Etudier.com, 12 Juin 2022. [En ligne]. Available: <http://www.Etudier.com/./499190.html>.
- [12] Mémoireonline.com, 12 Juin 2022. [En ligne]. Available: <http://www.memoireonline.com>.
- [13] C. d. I. Présidence, Code du travail congolais, loi n°015/2002 du 16 octobre 2002, p9, 2002.
- [14] SEKIOU et al, Gestion de ressources Humaines, Montral, 2ème edit linc, p367, 2001.
- [15] J.-M. Peretti, op cit p5.
- [16] F. Slidesnare, Net/SWgueye/260/458.
- [17] A. Trebilcock, Encyclopédie de sécurité et santé au travail, 2022.
- [18] OIT/OMS, Rapport du Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail, document du Conseil d'administration GB.264/STM/4, annexe, paragr., Genève, 1995.
- [19] DANIEL, YHRY, 2333.
- [20] YRYR, RURU, 333.
- [21] L. Claude, la motivation dans une entreprise, modèle et stratégies, Paris, Ed. D'organisation, p1-6, 2001.
- [22] Mervo et Ali, la gestion du personnel dans une entreprise, p836, Paris, 2004.
- [23] C. ECHAUDMASON, Dictionnaire d'économie de science sociale, 16ème édition

Nathan, p320, 2004.

- [24] P. Monassier, cours de Gestion d'entreprise, ISIG/GOMA, p1, 2007.
- [25] D. C. MUNGUAKONKWA, cours de GRH Ethique Et Deontologie, p1-2, 2011-2012.
- [26] B. NTAMPAKA, cours de management des entreprises, G2 IGRH, p37, Bukavu, 2013-2014.
- [27] Le questionnaire d'enquête psycho-sociale, P.916, 1971.
- [28] Cours des méthodes de recherche en Santé et Développement communautaires, cours inédit,, Bukavu: ULGL, 2012.
- [29] 1974.
- [30] ClaudCours de méthode de recherche en science sociale Inédit P.5, ISDR-BUKAVU, 2018.
- [31] LA ROUSSE, Nidiriger et motiver, Edition d'organisation (2eme Edition),, 2005.
- [32] IRS cours inédit G1 ISMGL Goma, Page 4, 2008-2009.
- [33] Techno-science, 2022. [En ligne]. Available: <https://www.techno-science.net/definition/6026.html>. [Accès le 23 Septembre 2022].
- [34] Wikipédia, 2022. [En ligne]. Available: <https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Entrepreneuriat>. [Accès le 23 Septembre 2022].
- [35] fr.surveymonkey.com, [En ligne]. Available: [https://fr.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/?ut\\_source=mp](https://fr.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/?ut_source=mp). [Accès le 25 Septembre 2022].
- [36] toolbox.eupati.eu, [En ligne]. Available: <https://toolbox.eupati.eu/glossary/valeur-p/?lang=fr>. [Accès le 25 Septembre 2022].

## ANNEXE

### QUESTIONNAIRE D'ENQUETE ADRESSE AUX AGENTS DE LA CPEDD/SK

Dans le cadre de l'achèvement de notre premier cycle de graduat, nous menons une étude sur l'incidence de la gestion des ressources humaines sur la situation socioprofessionnelle des fonctionnaires au sein d'une entreprise. Cas de la CPEDD tel est notre sujet de recherche sur base duquel nous avons conçu le présent questionnaire.

#### I. IDENTIFICATION DE L'ENQUETE

1. Fonction : Chef du personnel
- Chef de division
- Chef de service
- Chef de bureau
- Secrétaire

Autre à préciser .....

2. Ancienneté : 0- 5ans  5-10ans  10-15ans  20-25ans   
 25-30ans  30-35ans  plus de 35ans

3. Niveau d'études : primaire                      secondaire universitaire

4. Sexe : masculin/féminin

## II. ANALYSE D'OPINION

5. Quels sont les objectifs des ressources humaines de la CPEDD ?

- a. Améliorer la communication dans l'entreprise
- b. Assurer la survie de l'entreprise
- c. Amélioration des conditions de travail
- d. Atteindre une productivité élevée

Justifier votre réponse.....

6. Les objectifs des ressources humaines de la CPEDD ont été atteints ?

Oui                  Non

Justifier votre réponse .....

7. Quelles sont les relations socioprofessionnelles mise en place par la CPEDD dans la réalisation des objectifs ?

Dictatoriale    Paternaliste                      Institutionnelle                  Participative

8. Comment la CPEDD procède-t-elle au recrutement ?

- a) Par un concours élu
- b) Par une interview
- c) Par une recommandation
- d) Par transfert
- e) Autre à préciser

9. Combien de fois avez-vous déjà été évalué depuis votre engagement au sein de la CPEDD ?

- a. 0-5 fois
- b. 6-11 fois
- c. 12-17 fois
- d. aucune fois

10. Sur quoi porte votre évaluation ?

- a. L'efficacité
- b. La performance
- c. Le rendement
- d. L'ancienneté
- e. Autre à préciser

Justifier votre réponse.....

11. Y a-t-il des éléments motivant qui accompagne votre salaire ?

- a. Oui
- b. Non

Justifier votre réponse.....

12. Quels sont ces éléments ?

- a. Prime
- b. Allocation familiale
- c. Soins médicaux
- d. Transport

Justifier votre réponse.....

13. Quels est l'incidence de la gestion des ressources humaines sur la situation socioprofessionnelle ?

- a. Positif
- b. Négatif

Justifier votre réponse.....

14. Quel jugement pouvez-vous émettre sur la relation socioprofessionnelle entre agents ou climat du travail ? R//.....

15. Comment appréciez-vous votre salaire ?

- a) Insuffisant
- b) Suffisant
- c) Maigre
- d) Moyennement suffisant
- e) Très suffisant
- f) Autres

## TABLE DES MATIÈRES

EPIGRAPHE .....	I
IN MEMORIAM.....	II
DEDICACE.....	III
REMERCIEMENT .....	IV
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES.....	V
SIGLES ET ABREVIATIONS .....	VI
0. INTRODUCTON GENERALE .....	1
0.1. Etat de la question .....	1
0.2. Problématique.....	2
0.3. Hypothèses .....	3
0.4. Objectif du travail.....	3
0.5. Choix et Intérêt du sujet .....	3
0.5.1. Choix .....	3
0.5.2. Intérêt.....	3
0.6. Délimitation Spatio-Temporelle.....	4
0.7. Méthodologies .....	4
0.8. Subdivision du travail.....	4
CHAPITRE PREMIER : EXPLICATION THEORIQUE DE L'INCIDENCE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUR LA SITUATION SOCIOPROFESSIONNEL A LA CPEDD/BUKAVU.....	6
1.1. COMPRENDRE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....	6
1.2. LES DIFFERENTS OBJECTIFS DE LA GESTION DES RH.....	6
1.3. LES ACTIVITES DE LAGESTION DE RESSOURCES HUMAINES .....	7
1.3.1. La Planification .....	7
1.3.2. Le Recrutement .....	8
1.3.3. La Rémunération .....	8
1.3.4 La mobilité et la gestion des carrières .....	9
1.3.5. La motivation .....	10
1.3.6. La formation du personnel.....	10
1.3.7. La relation entre gestion du personnel et vie socioprofessionnelle .....	10
CHAPITRE II : ETUDE DESCRIPTIVE DE L'INSTITUTION DE : LA CPEDD/SUD-KIVU ET ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE.....	14
2.1. SITUATION GEOGRAPHIQUE DE L'INSTITUTION .....	14
2.2. APERCU HISTORIQUE .....	14
2.3. MISSION DE LA CPEDD.....	15

2.4. STATUT JURIDIQUE DE LA CPEDD .....	16
2.5. MOTIFS DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT .....	16
2.6. RESSOURCES DE L'INSTITUTION.....	17
a) Ressources matérielles .....	17
2.7. STRUCTURE ORGANIQUE .....	18
LEGENDE.....	18
2.8. CADRE METHODOLOGIQUE.....	23
2.8.1. Population et échantillon d'étude .....	23
2.8.2. Elaboration et composition du questionnaire d'enquête.....	23
2.8.3. Collecte et analyse de données .....	24
CHAPITRE III : L'ANALYSE ET L'INTERPRÉTATION DES DONNÉES .....	26
3.1. Interprétation des résultats.....	26
3.1.1. Genre et catégorie de l'enquêté .....	26
3.4.2. Analyse d'opinion .....	27
3.5. Discussions des Résultats .....	36
3.5.1. Vérification des hypothèses.....	38
3.6. Limites (difficultés d'enquêtes).....	38
CONCLUSION GENERALE .....	39
BIBLIOGRAPHIE .....	42
ANNEXE .....	43
TABLE DES MATIÈRES.....	47