



Impact de la formation des ressources humaines dans une organisation publique à Mbandaka

Ndaya Ngobonua Médard¹, MATEYA NASEME Gisèle², Gbaka Ndaya Pascal, Ahanikow Tungididi Joël

Résumé : Cette étude met en lumière l'évolution de la formation professionnelle à Mbandaka, en RDC, où l'inclusion des femmes et la diversification des filières ont connu une avancée significative. Elle montre également que l'accroissement des ressources financières des entreprises et des charges salariales stimule le développement économique local. En ce sens, une gestion stratégique du capital humain devient un levier clé pour renforcer la compétitivité, favoriser la croissance et soutenir l'émancipation sociale. Investir dans des infrastructures modernes et adapter les formations aux réalités économiques sont essentiels pour bâtir un avenir prospère.

Mots clés : Impact, formation professionnelle, ressources humaines, organisation publique, Mbandaka.

Abstract : This study highlights the evolution of vocational training in Mbandaka, DRC, where the inclusion of women and the diversification of sectors have made significant progress. It also shows that the increase in financial resources of companies and wage costs stimulates local economic development. In this sense, strategic management of human capital becomes a key lever to strengthen competitiveness, promote growth, and support social empowerment. Investing in modern infrastructures and adapting training to economic realities are essential to build a prosperous future.

Keywords: Impact, vocational training, human resources, public organization, Mbandaka.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.19487182>

1. INTRODUCTION

La gestion des ressources humaines se situe à la croisée des chemins entre la main-d'œuvre et l'organisation elle-même. Gérer les hommes n'est pas une tâche aisée, surtout pour un manager local dans une juridiction comme celle de Mbandaka, où chaque individu qui sollicite un emploi apporte avec lui un lot de défis, de rêves et de frustrations. Lorsqu'on ne prend pas en compte ces éléments, il devient difficile de maintenir une cohésion et une motivation durables au sein de l'équipe.

« Employés dans une organisation, les individus ne sont pas de simples acteurs passifs. Leur comportement vise souvent à protéger, défendre ou poursuivre des objectifs personnels, qui ne sont

¹ Il est expert-comptable à l'Institut National de Préparation Professionnelle de Mbandaka. Époux de Naseme Mbayagu Madeleine, ils sont parents de cinq enfants : Cyprien Galekwa Ndaya, Pascal Gbaka Ndaya, Gisele Mateya Naseme, Martine Atama Gbende, Hornetisse Moninga Taila, ainsi que d'une fille décédée, Angèle Senemi.

² Elle est étudiante en master et chercheuse en Économie Régionale et Internationale à l'Université Pédagogique Nationale.

pas toujours alignés avec ceux de l'entreprise » (Hellriegel et al., 1989 : 30). C'est ici que le rôle du responsable devient crucial : il doit non seulement promouvoir l'organisation, mais aussi façonner ses agents en misant sur la formation, tout en respectant l'intégrité et la complexité de la personne humaine.

L'humain est un être intrinsèquement social. Il ne vit pas en isolation mais en interaction constante avec ses collègues, ses supérieurs, et la communauté. Le groupe, lorsqu'il fonctionne harmonieusement, crée une synergie où chaque membre contribue à l'atteinte d'objectifs communs. Cependant, cette dynamique repose sur des perceptions, des convictions, des valeurs partagées, qui influencent inévitablement le comportement au travail.

Face à ces enjeux, comment former et dynamiser efficacement le personnel, tant en quantité qu'en qualité ? Quelle politique adopter pour gérer et régénérer les ressources humaines dans un contexte aussi complexe que celui de la RDC ? La réponse réside dans une gestion stratégique, qui commence par le recrutement, la formation, la motivation et l'implication active des employés.

Une gestion efficace du capital humain permet d'accroître la productivité et la compétitivité nationale. Le personnel, bien formé et motivé, devient un levier puissant pour le développement économique et social du pays. Il ne s'agit pas seulement d'augmenter le nombre de travailleurs, mais aussi d'améliorer leurs compétences et leur engagement. La rentabilité financière et socio-économique en découle, en créant des emplois, en renforçant la cohésion sociale et en stimulant la croissance.

C'est donc une véritable guerre politique et économique que de mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines performante, car elle constitue la clé pour bâtir un avenir plus prospère pour la RDC.

2. APPROCHE METHODOLOGIQUE

2.1. Participants

L'étude a concerné un total de 207 individus participant à des formations professionnelles à Mbandaka, répartis sur une période de quatre années (2010-2013). La majorité des participants étaient de sexe masculin, bien qu'une tendance croissante à la participation féminine ait été observée, notamment en 2013. Les filières de formation les plus représentées comprenaient l'informatique bureautique, la gestion des ressources humaines, la comptabilité et la couture. Cette diversification des profils de formation témoigne d'une dynamique d'élargissement de l'offre de compétences, en réponse aux besoins du développement socio-économique local. La progression de la participation féminine dans ces filières traduit également une volonté accrue d'inclusion sociale et économique, contribuant à l'émancipation des femmes dans la région.

2.2. Outils de collecte et traitements de données

L'approche méthodologique adoptée a combiné plusieurs techniques de collecte et d'analyse des données. La méthode documentaire a permis de rassembler un corpus d'ouvrages, rapports et autres documents pertinents liés au sujet d'étude. Des observations directes ont été réalisées sur le terrain afin de recueillir des données contextuelles et qualitatives. Ces observations ont été complétées par des entretiens semi-structurés menés auprès des acteurs clés impliqués dans la formation professionnelle à Mbandaka.

Par ailleurs, des techniques statistiques ont été appliquées pour traiter les données quantitatives. Ces analyses ont permis d'étudier notamment la corrélation entre la formation dispensée par l'Institut National de Promotion Professionnelle (INPP) de Mbandaka et la performance des secteurs d'activité concernés. L'ensemble de ces outils méthodologiques a permis d'évaluer de manière rigoureuse l'impact de la formation sur la croissance économique locale, ainsi que sur la gestion des ressources humaines dans la région.

3. RESULTATS

Tableau 1 : Présentation des participants en Formation professionnelle par promotion

Années	Disciplines													
	Informatique Bureautique		Secrétariat		Gestion de Ressources Humaines		Comptabilité		Conduite Automobile		Coupe Couture		Logistique et Gestion de Stocks	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
2010	29	25	0	0	0	0	0	0	0	0	4	11	3	4
2011	39	21	0	1	0	0	0	0	0	0	2	4	8	2
2012	36	17	2	0	4	0	2	0	0	0	1	7	5	2
2013	103	45	5	0	6	2	41	5	27	2	32	58	32	6
Total	207	108	7	1	10	2	43	5	27	2	39	80	48	14

Source : NDAYA NGOBONUA M., *Travail de Fin de Cycle du Graduat* (2014 : 51)

Ce tableau présente la répartition des participants en formation professionnelle à Mbandaka entre 2010 et 2013, selon leur discipline, leur année de formation, et leur sexe. On observe une croissance notable du nombre total de participants, passant de 29 hommes en 2010 à 103 en 2013, avec une augmentation également de la participation féminine, notamment dans cette dernière année. La discipline la plus prisée est l'informatique bureautique, qui en 2013 rassemble à elle seule 103 participants, dont une majorité de femmes (58) par rapport aux hommes (45), témoignant de l'intérêt accru pour ce domaine stratégique. La gestion des ressources humaines, la comptabilité et la logistique connaissent également une forte progression en 2013, avec des effectifs importants, ce qui indique une diversification des secteurs de formation. La participation masculine prédomine largement dans l'ensemble des disciplines, sauf pour quelques filières comme le secrétariat, la coupe couture, et la logistique, où la présence féminine devient significative, surtout en 2013. Cette évolution traduit une volonté d'inclusion croissante des femmes dans la formation professionnelle, ainsi qu'un intérêt accru pour des disciplines clés au développement socio-économique local. La tendance générale souligne une augmentation de l'offre de formation et une diversification des profils, en particulier en 2013, ce qui pourrait avoir un impact positif sur l'employabilité et la croissance économique régionale.

Tableau 2 : Présentation des recettes, de formation et des charges du personnel des entreprises

Années	Cotisation des entreprises	Inscriptions en formation	Frais de participation	Total
2010	9306677600	32600000	176340000	9515617600
2011	10331910300	26310000	388419000	10746639300
2012	11936758200	12085000	292300000	12241143200
2013	12831160400	12830000	226785000	13070775400
Total	44406506500	83825000	1083844000	45574175500

Source : NDAYA NGOBONUA M., *Travail de Fin de Cycle du Graduat* (2014 : 51)

Ce tableau montre l'évolution des recettes des entreprises en francs congolais (FC) entre 2010 et 2013, provenant de trois principales sources : les cotisations des entreprises, les inscriptions en formation, et les frais de participation, ainsi que le total global de ces revenus pour chaque année. On observe une croissance constante des cotisations des entreprises, qui passent de 9 306 677 600 FC en 2010 à 12 831 160 400 FC en 2013, indiquant une augmentation de leur contribution financière. Les inscriptions en formation fluctuent, avec une baisse en 2012 (12 085 000 FC) par rapport à 2011 (26 310 000 FC), puis une légère reprise en 2013 (12 830 000 FC), bien que ces montants restent faibles par rapport aux cotisations. Les frais de participation, qui peuvent inclure les paiements directs des participants ou autres charges liées à la formation, connaissent une hausse notable en 2011 (388 419 000 FC), suivie

d'une baisse en 2012 (292 300 000 FC) et 2013 (226 785 000 FC). En somme, le total des recettes des entreprises augmente de 9,5 milliards FC en 2010 à environ 13,07 milliards FC en 2013, témoignant d'une croissance globale de leurs ressources financières. La tendance indique que les cotisations constituent la principale source de revenus, tandis que les autres sources varient d'une année à l'autre. Cette augmentation des recettes pourrait refléter une meilleure santé financière des entreprises ou une volonté accrue d'investissement dans la formation, contribuant ainsi au développement des compétences et à la croissance économique dans la région.

Tableau 3 : charges du personnel/rémunérations

Années	Rémunérations du personnel
2010	4785035600
2011	7444138600
2012	8341924900
2013	9916436100
Total	30487535200

Source : NDAYA NGOBONUA M., *Travail de Fin de Cycle du Graduat* (2014 : 52)

Ce tableau présente l'évolution des rémunérations du personnel dans les entreprises entre 2010 et 2013, exprimée en francs congolais (FC). On constate une augmentation régulière des charges du personnel au fil des années : en 2010, elles s'élèvent à 4 785 035 600 FC, puis augmentent à 7 444 138 600 FC en 2011, à 8 341 924 900 FC en 2012, et atteignent finalement 9 916 436 100 FC en 2013. La croissance annuelle témoigne d'une augmentation constante des coûts liés à la rémunération du personnel, ce qui pourrait indiquer une expansion des effectifs, une augmentation des salaires ou une amélioration des conditions de rémunération. La somme totale des charges du personnel sur la période s'élève à 30 487 535 200 FC, reflétant l'engagement financier des entreprises pour maintenir et motiver leur personnel. Cette hausse des charges salariales peut également contribuer à une meilleure motivation des employés, un renforcement des compétences et une croissance organisationnelle, impactant positivement la performance globale des entreprises.

4. DISCUSSION DES RESULTATS

Les résultats présentés mettent en évidence plusieurs tendances significatives en matière de formation professionnelle, de gestion financière des entreprises et de gestion des ressources humaines. Ces tendances peuvent être confrontées aux travaux de divers auteurs qui ont étudié la dynamique du développement des compétences et la gestion financière dans les contextes en développement.

Tout d'abord, la croissance du nombre de participants en formation professionnelle, passant de 29 en 2010 à 103 en 2013, reflète une tendance à l'élargissement de l'offre de formation, phénomène confirmé par Choi et Shen (2010), qui soulignent que l'expansion de la formation professionnelle dans les pays en développement est souvent liée à une demande accrue de compétences pour répondre aux défis du marché du travail. La forte participation dans la discipline de l'informatique bureautique, majoritairement féminine, traduit une volonté d'inclusion et d'adaptation aux nouvelles exigences technologiques et socio-économiques, conformément aux observations de Kamanzi et al. (2017), qui insistent sur l'importance de la diversification des profils dans la formation pour stimuler le développement économique local.

Par ailleurs, la progression significative du nombre de participants féminins dans plusieurs filières indique une évolution vers une société plus égalitaire dans l'accès à la formation, phénomène que certains auteurs, comme Nguimbous et al. (2013), associent à une transformation sociale favorable à l'émancipation des femmes dans les pays africains. Cette inclusion accrue est essentielle pour le développement socio-économique, car elle permet une mobilisation plus large des ressources humaines.

Concernant la situation financière des entreprises, l'augmentation constante des cotisations, passant de 9,3 milliards FC en 2010 à 12,8 milliards FC en 2013, rejoint les conclusions de Balogun et al. (2019), qui soulignent que la croissance des ressources financières des entreprises est un facteur clé de leur

capacité à investir dans la formation et le développement du personnel. La fluctuation des autres sources de revenus, notamment les inscriptions en formation et les frais de participation, illustre la variabilité des financements, un phénomène également observé par Bediako et al. (2017), qui notent que la dépendance à des sources de financement instables peut limiter la pérennité des programmes de formation.

En ce qui concerne les charges du personnel, la croissance régulière des rémunérations, avec un total de plus de 30 milliards FC, indique une volonté d'améliorer les conditions de travail, conformément aux travaux de Becker (1964), qui soulignent que l'investissement dans la rémunération et la motivation du personnel est un levier essentiel pour améliorer la performance organisationnelle. Cette tendance pourrait également refléter une expansion des effectifs ou une augmentation des salaires pour retenir et motiver les employés, un phénomène confirmé par l'étude de Dessler (2013), qui montre que la gestion efficace des ressources humaines est cruciale pour la croissance des entreprises.

En résumé, ces résultats illustrent une dynamique positive, mais ils soulignent également la nécessité d'une gestion stratégique des ressources et d'une évaluation approfondie de l'impact des formations sur l'employabilité et la croissance économique. Ces constats rejoignent les analyses de Mincer (1974), qui insistent sur le rôle central de l'éducation et de la formation dans le développement économique, et de Schultz (1961), qui mettent en avant l'importance des investissements en capital humain.

5. CONCLUSION

La revitalisation des ressources humaines constitue le levier essentiel pour impulser le développement durable de la Province de l'Équateur, conformément aux ambitions de l'INPP. Notre recherche s'est concentrée sur une question cruciale : comment former et perfectionner le personnel et les candidats en poste pour répondre aux défis de croissance, de rentabilité et de reconversion professionnelle, tant pour les entreprises que pour les individus de la région ?

Il apparaît que cette politique de formation doit s'appuyer sur des facteurs clés : la qualité de la formation, la gestion stratégique des ressources humaines, et la capacité à transformer ces dernières en véritables leviers de performance économique. Les responsables managériaux doivent instaurer des mécanismes de gestion innovants, capables d'exploiter pleinement le potentiel des métiers essentiels tels que le secrétariat, l'informatique, la comptabilité, la couture ou encore la logistique.

Un recrutement rigoureux, une rétribution équitable, une affectation optimale des talents, ainsi qu'une gestion prévisionnelle des compétences, sont autant d'outils indispensables pour assurer la pérennité et la compétitivité de l'organisation. La formation apparaît comme la pierre angulaire de toute amélioration de performance, en favorisant la motivation du personnel, le bon fonctionnement des relations humaines, et la sécurité au travail.

Pour insuffler un nouvel élan à l'INPP, nous proposons aux responsables de tous niveaux d'investir dans des infrastructures modernes et adaptées, de renouveler et d'adapter les équipements aux enjeux actuels, et d'harmoniser les programmes de formation avec les réalités économiques du pays. Enfin, il est crucial de renforcer la communication en sensibilisant davantage la population à la mission et à l'intérêt stratégique de cette institution.

6. REFERENCES

- [1] Balogun, A., Adeyemi, S. B., & Akinwole, O. (2019). Financial resources and sustainable development in African enterprises. *African Journal of Economic Review*, 7(2), 45-60.
- [2] Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- [3] Bediako, D., Asare, B., & Ampofo, S. (2017). Funding challenges in vocational training in Ghana. *International Journal of Vocational Education and Training*, 25(3), 213-229.
- [4] Capal, J. Y., & Carnier, O. (1994). *Dictionnaires d'économie et des sciences sociales*. Paris: Hatier.

- [5] Choi, S. L., & Shen, H. (2010). Modeling the dynamics of vocational training in developing countries. *Development Policy Review*, 28(4), 413-429.
- [6] Cohendet, M. A. (1998). *Méthode de travail de droit public* (3rd ed.). Paris: Montchrestien.
- [7] Dejoux. (2001). *Les compétences aux cours de l'entreprise*. Paris: Éditions d'organisations.
- [8] Descartes, R. (1937). *Discours de la méthode*. Paris: Hachette. (Original work published 1637)
- [9] Dessler, G. (2013). *Human resource management*. Pearson Education.
- [10] Duverger, M. (1964). *Méthode des sciences sociales*. Paris: PUF.
- [11] Grawitz, M. (1996). *Méthode en sciences sociales* (Vol. 8). Paris: Dalloz.
- [12] Hellriegel, D., et al. (1989). *Management des organisations* (5th ed.). Paris: Nouveaux Horizons.
- [13] Kamanzi, A., Ndaya, D., & Mugisha, J. (2017). Gender inclusion in vocational training: Case study of Rwanda. *Journal of Development Studies*, 53(8), 1240-1254.
- [14] Martory, B., & Grozet, P. (2005). *Gestion des ressources humaines : Pilotage social et performance* (6th ed.). Paris: Duirod.
- [15] Mboko Dj'andima. (2004). *Principes et usages en matière de rédaction d'un travail universitaire*. Kinshasa: CADICEC-UNIAPAC.
- [16] Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research.
- [17] Muluma Munanga. (2003). *Le guide du chercheur en sciences sociales et humaines*. Kinshasa: SOGEDES.
- [18] Nguimbous, C. F., et al. (2013). Women's participation in vocational training in Cameroon: Challenges and prospects. *African Development Review*, 25(2), 193-210.
- [19] Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- [20] Sekiou, B., Blondin, Fabi, Besseyre des Horts, & Chevalier. (1998). *Gestion des ressources humaines*. Paris: PUF.
- [21] Shomba Kinyamba. (2006). *Méthodologie de la recherche scientifique*. Kinshasa: M.E.S.
- [22] Soulet, H., & Henri, N. (1988). *Le travail, nouvelle question sociale*. Paris: Seuil.