

LA GESTION RATIONNELLE ET DYNAMIQUE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES TRANSFORMEES EN SOCIETES COMMERCIALES PAR LA LOI N°09/007 DU 07 JUILLET 2018 ET LE DECRET N°09/ 12 DU 24 AVRIL 2009 EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO.

Cas de la Société Congolaise des Postes et des Télécommunications /Kisangani

James LOHOMBOLI LOLA

Ibrahym KATHY MBIYE

Didier OMADJELA MBIDI

Josué KATANDA FUNDI

RESUME

L'environnement socio-économique des entreprises publiques transformées en sociétés commerciales à l'instar de la Société Congolaise des Postes et des Télécommunications en sigle « SCPT », alors Office Congolais des Postes et des Télécommunications ex OCPT en sigle, dans la Ville de Kisangani, accuse une baisse sensible de la production liée à un management irrationnel suite à plusieurs raisons répertoriées sous étude.

L'objectif ultime d'une Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail en sigle GRDT dans une entreprise tel qu'aborder tout au de cette recherche reste sans nul doute la croissance de la productivité pour la maximisation du profit en vue de l'épanouissement économique et social de l'agent économique dans son intégralité.

A l'issue de ce travail, nos enquêtes ont démontré le paradoxe micro et macro-économique dans la vie professionnelle des cadres et agents ainsi que l'avenir de cette firme. Longtemps accroupie économiquement et dépourvue des stratégies managériales pour sa croissance socio-économique dans le contexte actuel de compétitivité et de viabilité de services, à l'instar des autres entreprises privées détenant le même monopole commercial, il y a évidemment de pain sur la planche pour une Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail dans cette entreprise commerciale.

Ainsi donc, la GRDT étant inexistante à la SCPT, il est impérieux de mettre en place les mécanismes managériaux susceptibles de développer économiquement et socialement cette société.

SUMMARY

The socio-economic environment of public enterprises transformed into commercial companies like the Congolese Post and Telecommunications Society in acronym "SCPT", then Congolese Post and Telecommunications Office ex OCPT in acronym, in the City of Kisangani, shows a significant drop in production linked to irrational management due to several reasons listed under study.

The ultimate objective of Rational and Dynamic Management of Work in acronym GRDT in a company such as tackling all of this research remains without a doubt the growth of productivity for the maximization of profit with a view to economic development and economic agent in its entirety.

At the end of this work, our investigations demonstrated the micro and macro-economic paradox in the professional life of managers and agents as well as the future of this firm. Long squatting economically and devoid of managerial strategies for its socio-economic growth in the current context of competitiveness and sustainability of services, like other private companies with the same commercial monopoly, there is obviously work to be done for Rational and Dynamic Work Management in this commercial enterprise.

Therefore, the GRDT being non-existent at the SCPT, it is imperative to set up the managerial mechanisms likely to develop this society economically and socially.

INTRODUCTION

1. CONTEXTE ET PROBLEME

Le contexte économique et social actuel est hyper dynamique, beaucoup plus changeant dans toutes ses composantes. Tout son environnement et tous ses paramètres micro et macro-économiques bougent de façon improportionnelles et divergentes face aux réalités quotidiennes de la vie.

Les entreprises publiques sont appelées à l'amélioration de développement économique et social d'une nation et de ce fait ne peuvent se reposer sur un marché monostatique où on se préoccupe que de la promotion des cadres et de la résolution des conflits éternels du personnel sans pour autant monter des mécanismes et stratégies afin d'anticiper les aléas imprévisibles à la gestion rationnelle et dynamique du travail ; gage de la production et d'un management durable.

Cette approche rationnelle et dynamique du travail se veut beaucoup plus entrepreneuriale, managériale que bureautique et routinière. Celui qui veut aller loin ménage sa monture dit-on. C'est pourquoi, toute organisation doit de prime abord rationaliser et dynamiser les activités pour pouvoir créer et bouger les lignes de la productivité ; porteuses de l'amélioration des conditions de bien-être économique et social de l'homme en vue de permettre ce dernier de jouir de privilèges liés à son travail, dans le but de rendre nos entreprises beaucoup plus viables, performantes et compétitives

Ainsi donc, la réorganisation des entreprises publiques dans notre pays reste l'un des objectifs majeurs ; malheureusement sans un bon suivi par le pouvoir public par manque des nouvelles mesures appropriées en vue de faire assoir un cadre économique, organique et structurel qui doit consolider ses institutions à caractère purement technique et managérial. Raison pour laquelle MAKUNZA, K ; cité par le Professeur Patty LONGOLI soutient que : « La crise économique qui secoue la République Démocratique du Congo depuis plusieurs décennies influe immensément sur la gestion des entreprises tant privées que publiques ; ce qui entraîne des difficultés de gestion dans le chef de ces dernières. »¹

Les entreprises publiques dans lesquelles les gouvernements ont investi de grandes quantités de ressources fiscales et emprunté à l'extérieur, pense le professeur Patty LONGOLI se sont avérées faiblement productives en raison de contraintes de compétitivité et d'orientation de politique peu satisfaisantes. Le même auteur poursuit en disant : « La qualité médiocre de l'infrastructure sociale et économique, prise globalement, a constitué et demeure une entrave certaine au développement des capacités de production et d'échanges. »²

C'est pourquoi LUSENDI MATUKAMA appuie l'idée selon laquelle, « gérer une entreprise consiste à rechercher la maîtrise de son avenir en s'efforçant d'améliorer les performances et les résultats à court et à moyen terme »³ L'efficacité dans l'entreprise tient à la qualité de l'organisation et de la gestion qu'à celle des équipements et des procédés d'exécution des tâches matérielles.

C'est ainsi que, VERHULST souligne que « pour doter l'entreprise de la structure la mieux adaptée à ses objectifs (problème d'organisation), pour prendre les décisions qui s'imposent (problème de gestion), il est nécessaire de renoncer à l'empirisme et de recourir à des méthodes rationnelles. »⁴

L'objet ultime de toute activité économique est la maximisation du profit. Pour atteindre cette performance, l'entreprise ne doit pas seulement disposer des ressources financières suffisantes mais aussi des ressources humaines qualifiées pour assurer un travail dynamique et rationnel.

BEKER G, un économiste Néolibéral à travers l'ouvrage de Lexique des Sciences Sociales de GRAWITZ pense que : « Le capital humain est le stock des capacités humaines économiquement productives qui s'améliorent grâce aux dépenses d'éducation, de formation, de réforme, mais aussi de santé et d'amélioration et qui se déprécie avec le temps. »⁵

L'Etat Congolais devra d'abord placer l'homme au centre de toute gestion rationnelle et dynamique de travail, dans la mesure où il est le facteur principal de la production ; tenant compte de sa position stratégique celle de jouer le rôle d'osmose entre l'entreprise et son environnement. Malgré la Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication (NTIC) rien ne peut substituer l'homme.

¹ Pathy LONGOLI, La gouvernance managériale des entreprises du portefeuille de l'Etat. Ed. Universitaire Européenne, Maldawn street, 2019, p.7.

² Idem

³ LUSENDI MATUKAMA, C. Contrôle de gestion, Ed. CIRIEP, 2017, p.155.

⁴ VERHULST, A.P., Cours d'Economie d'entreprise, CRP, Kinshasa 2010, p.38.

⁵ GRAWITZ, M., Méthodes des sciences sociales, Dalloz, Paris, 2011, p.256.

Certes, les entreprises publiques congolaises sont confrontées à des problèmes multiples tels que la mégestion, l'ingérence politique, le délabrement des infrastructures, le mauvais climat des affaires Influencé de ce fait la GRDT (Gestion Rationnelle et Dynamique de Travail).

La République Démocratique du Congo dispose d'un arsenal important des entreprises publiques et des sociétés d'économies mixtes, évoluant dans les différents secteurs d'activités économiques. Cependant, l'environnement dans lequel les entreprises publiques congolaises évoluent ne leur permet pas de s'épanouir ; car chaque comité de gestion qui passe au commandement a comme principe « à chacun son tour » d'où détérioration de la chose publique. Voilà pourquoi le professeur OTEMIKONGO Mandefu stipule que ; « La cause la plus déterminante de la crise des entreprises publiques congolaises est en grande partie la conception paternaliste des entreprises publiques congolaises et leur politisation ; pour lui la responsabilité est partagée entre l'Etat et les gestionnaires de ces entreprises. »⁶

2. APPROCHE CONCEPTUELLE ET PRESENTATION DU MILIEU D'ETUDE

2.1. Approche conceptuelle

2.1.1. Gestion rationnelle et dynamique du travail « GRDT »

Il est à noter qu'une entreprise peut avoir une gestion rationnelle dont le travail manque de dynamisme c'est-à-dire non créatrice et innovatrice. Le contraire est aussi vrai. La gestion rationnelle et dynamique du travail que nous abrégons par GRDT constitue pour nous une démarche réfléchie et pragmatique tendant à diriger et à organiser une entreprise dans le but d'ordonner et de coordonner les activités, en fixant les objectifs, en chronométrant les tâches à exécuter, en arrêtant des stratégies afin d'accroître l'efficacité et la performance au cours d'une période bien déterminée.

C'est à ce juste titre que SCHUITZ dans sa théorie du capital humain, cité par GRAWITZ stipule ce qui suit : « Toute activité humaine est le fruit d'un calcul rationnel pesant les plaisirs et les peines, comparant les bénéfices et les coûts »⁷. La Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail est une approche qui s'oppose donc à toute démarche qui s'effectue au gré des événements, des improvisations, des humeurs et des sentiments. Il s'articule de ce fait autour des points ci-après :

- L'adaptation de l'homme à son poste de travail ;
- La création des initiatives parmi le personnel de toute catégorie ;
- La recherche des techniques et des moyens qui favorisent un accroissement dans la production des travailleurs, stimulant ainsi la coopération, la motivation des efforts vers le développement socio-économique du milieu ;

⁶ OTEMIKONGO MANDEFU, Réforme des entreprises du portefeuille de l'Etat en République Démocratique du Congo, Comment et Pourquoi ? In revue de l'IRSA Août 2009, p.83.

⁷ GRAWITZ, M., op.cit., p.310.

- La maintenance des hommes compétents, efficaces au moyen de renforcement des capacités afin de forger davantage la personnalité des uns et des autres et de promouvoir ainsi la rentabilité des biens et des services ;
- L'harmonisation et la consolidation des relations de la masse laborieuse.

L'irrationalisme, l'irréfléchi, le statu quo, la routine sont très souvent à l'origine d'un climat d'antipathie et des conflits suite à l'absence des tactes et des stratégies de pouvoir détecter les dangers et les inconnus avant qu'ils ne surviennent, et cela avec comme conséquences la perturbation de rythme de travail au risque de briser l'élan d'éclosion des potentialités et capacités de créer, d'innover et de produire. Les sources sont notamment :

- La disharmonie entre l'ouvrier et son travail ;
- Le manque de collaboration entre l'ouvrier et ses pairs ;
- La distance sociale entre les supérieurs et les subalternes ;
- Les conditions économiques et sociales défavorables ;
- La non expression des effets cachés des frustrations ouvrières ;
- La diminution de l'intérêt pour le travail avec comme résultat une régression manifeste de la volonté de produire, entraînant ainsi un absentéisme au poste de travail, un usage négligent de machine et de l'outillage de production.

Les entreprises publiques connaissent donc, depuis quelques années une véritable révolution dans la recherche de l'amélioration et la démarche de perfectionnement continu qui selon Stephen ROBBINS et David DECENZO constitue : L'engagement de l'organisation à améliorer sans cesse la qualité d'un produit ou d'un service⁸.

L'amélioration de la qualité dans toutes les activités de l'organisation permet le développement optimal dans les domaines économique et social de la firme. Les entreprises qui ambitionnent de réussir sur le plan national et international cherchent par tous les moyens à améliorer leur productivité par le biais d'une gestion rationnelle et dynamique de travail afin d'engendrer la croissance économique qui peut apporter un changement en vue d'une meilleure rémunération des employés et voire les bénéfices de l'entreprise augmentés à la hausse sans aucune incidence inflationniste.

Frederick TAYLOR dans ses recherches techniques en psychologie industrielle, il est arrivé dans sa conclusion à relever deux principaux volets notamment :

- Scientifique : c'est-à-dire rationalisation des moyens de travail dans le cadre de la rentabilisation économique des gestes, de temps pour une efficacité accrue.
- Humaine : c'est-à-dire la motivation d'un bon ouvrier par le meilleur salaire.

Ainsi donc, il va de soi de circonscrire dans la Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail deux paramètres majeurs pour l'amélioration de la productivité :

- Le paramètre économique : c'est-à-dire arriver à maximiser le plus possible de profit à partir d'une production croissante de biens et services de qualité.
- Le paramètre social : c'est-à-dire accorder une place de choix à l'homme, source efficace pour l'accroissement des activités productrices de toute organisation.

⁸ Stephen ROBBINS et David DECENZO, Management, l'essentiel des concepts de pratiques, éd. Nouveaux Horizons, 2008, p.450.

Il reste cependant un danger permanent à contourner pour toute Direction d'entreprise qui enlève tout chef à considérer l'aspect social de son activité comme uniquement l'occasion propice de pouvoir réaliser son objectif économique, à savoir maximiser son profit au détriment de l'homme. Cette attitude irrationnelle et inhumaine est simplement suicidaire ; car elle tend non pas développer celui qui produit mais à vouloir le déshumaniser et l'exploiter dans le profil de l'extraire et de le manipuler selon les desseins impropres.

C'est ainsi que la période s'étalant entre 1880 et 1920 marque une modification profonde dans l'attitude des dirigeants d'entreprises. L'attention des chefs d'industries qui jusqu'ici s'était surtout portée vers le perfectionnement des techniques et des machines se tourne maintenant vers l'Organisation Scientifique du Travail en sigle O.S.T que nous transposons par la Gestion Rationnelle du Travail en sigle G.R.D.T.

Le vrai problème dans ces deux approches scientifiques est de vouloir mettre en exergue l'élément humain, facteur principal de la production. A ce titre, il doit être placé dans les conditions décentes et favorables de travail. Ce contexte précis englobe également son environnement physique, car l'homme est en osmose entre son entreprise et son environnement.

D'où, l'étude analytique et méthodologique autour du travail de l'ouvrier et de son entourage interne et externe, de l'étude de ses mouvements professionnels ainsi que de l'outil qu'il se sert. Chaque phase de son travail doit-être suivie et chronométrée pour enfin de compte un rendement escompté.

Raison pour laquelle nous estimons que la théorie de la Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail est une approche scientifique, à la lumière de l'Organisation Scientifique du Travail de Frederick TAYLOR ; et cela par opposition à l'ancienne conception traditionnelle et empirique qui rendait la machine lourde dans la production que dans le rapport patron-travailleur ? L'O.S. T tout comme la G.R.D.T prônent :

- La gestion scientifique que l'empirisme,
- Le rationnel que l'irrationnel,
- L'harmonie relationnelle que la disharmonie sociale,
- La participation collective dans la gestion que l'individualisme,
- Le dynamisme que le statu quo,
- La motivation des travailleurs que la démotivation,
- La productivité que l'improductivité,
- La maximisation du profit et la minimisation des dépenses,
- Le renforcement des capacités,
- L'économie de temps et de l'énergie humaine que de son gaspillage.
- Pour ARMAND Dayen , la Gestion requière les paramètres suivants :
- Fixer les objectifs à poursuivre
- Mettre en œuvre des moyens pour bien finaliser les objectifs assignés

- Contrôler si les résultats obtenus sont bien conformes aux objectifs poursuivis à travers une structure donnée de l'organisation⁹.

Pour KAMBA N'KIAMVU : « la Gestion peut se concevoir comme une démarche rationnelle, une façon réfléchie de diriger et de gérer une organisation, une association, une manière d'en organiser les activités, d'en fixer les buts et les objectifs, d'en bâtir des stratégies dans le but d'accroître l'efficacité et la performance. »¹⁰ La gestion passe nécessairement par une planification adéquate et appropriée des ressources en vue d'un développement durable compte tenu de la complexité et de subtilité de toute organisation humaine et les auxquels elle s'est fixée pour un résultat escompté.

2.1.2. Entreprise Publique

Plusieurs définitions peuvent se dégager selon qu'il s'agisse de l'aspect économique, juridique, organisation, social.... Ainsi, une définition universelle est difficile à imaginer.

Pour BRENNEMANNR et SEPARI S ; « Une entreprise peut être considérée comme la cellule de base de la vie économique. Elle est créatrice de richesse. Une économie indépendante et saine ne peut exister sans entreprise. »¹¹.

Selon OLIVIER GARNIER, l'entreprise est une unité économique dotée d'une autonomie juridique qui combine les facteurs de production (capital et travail) pour produire les biens et services destinés à être vendus sur un marché dans un but de lucre¹².

Autrement dit, l'entreprise est un regroupement humain hiérarchisé qui met en œuvre des moyens intellectuels, physiques, financiers pour extraire, transformer, distribuer des richesses ou produire des services conformément à des objectifs définis par la direction personnelle ou collégiale en faisant intervenir à des degrés divers la motivation de profit et d'utilité sociale.

Cependant une entreprise publique selon AUBERT-KRIER : « C'est une entreprise dans laquelle les pouvoirs publics (l'Etat ou les collectivités publiques) assurent totalement ou partiellement les fonctions d'entreprises. »¹³

Son importance

L'entreprise a une grande importance par rapport à son rôle essentiel qui est la production des biens et services. C'est pourquoi la richesse d'un pays est tributaire de l'importance et capacités de ses entreprises. Ainsi, elles créent et valorisent la richesse d'un pays et interviennent dans la détermination des agrégats macroéconomiques (PIB, PNB...). Mais aussi, les entreprises produisent des biens et services, créent des richesses en mobilisant des ressources disponibles, en distribuant des revenus (rémunérations, impôts, intérêts, dividendes)

⁹ ARMAND DAYEN, Manuel de gestion, PUF, Paris, 1999, pp.732-793.

¹⁰ Jean-René KAMBA N'KIAMVU, Essai de vérification de l'application du management par exception dans une entreprise publique, cas de l'OCPT, Mémoire inédit, SPA, Unikis, 1997, p.23.

¹¹ BRENNEMANNR et SAFARI. S., Economie d'entreprise, Dunod, Paris, Sd., p.34.

¹² OLIVIER GARNIER, Dictionnaire économique et sciences sociales, Hatier, Paris, 2013, p.158.

¹³ AUBERT- KRIER, Gestion de l'entreprise, structure et organisation, PUF, Paris, 1990, p.15.

1) Son rôle

Une entreprise joue plusieurs rôles, mais ici nous avons épinglé trois rôles à savoir :

- Rôle économique : l'entreprise est un agent économique qui a pour rôle essentiel de la production des biens et services.
- Rôle social : L'entreprise ici distribue des revenus, elle verse des rémunérations aux ménages, des impôts à l'Etat, des intérêts à la Banque, des dividendes aux actionnaires, et elle intervient dans la construction et réhabilitations des infrastructures sociales.
- Rôle financier : L'entreprise est une chaîne financière dans le circuit économique. Pour jouer son rôle, elle doit disposer des moyens surtout financiers auprès des agents à capacité de financement (ménages) au travers les institutions financières (banques).

2) Sa classification

La classification des entreprises est faite en tenant compte de critères suivants :

- L'activité,
- Le secteur,
- La forme,
- La taille,
- Régime juridique.

1) Selon l'activité

- Les entreprises de production des biens ;
- Les entreprises de prestation des services ;
- Les entreprises de distribution.

2) Selon le secteur

Nous distinguons ici trois secteurs :

a. Secteur primaire

Il regroupe les entreprises agricoles et les entreprises extractives. Les entreprises agricoles réalisent des opérations dans lesquelles interviennent nécessairement le facteur naturel. Les variations climatiques influencent les quantités produites, le coût de production, le prix de vente et en définitive le revenu agricole. Les industries extractives comprennent essentiellement les carrières et les mines.

b. Secteur secondaire

Le secteur secondaire comprend essentiellement les entreprises industrielles. Une entreprise industrielle est celle qui achète les matières premières, les transforme en produits disposés à la consommation.

c. Secteur tertiaire

Le secteur tertiaire est celui qui regroupe les entreprises de service. Ainsi nous pouvons inclure l'administration publique.

3) *Selon la forme*

a. *Entreprise individuelle*

Une entreprise individuelle est celle dont le pouvoir de décision et de direction appartient à une seule personne (propriétaire). Les entreprises individuelles conviennent aux Petites et Moyennes Entreprises (PME) et ont l'avantage d'utiliser à fond d'initiative personnelle mais les moyens d'actions sont limités et la responsabilité de l'entrepreneur est illimitée.

b. *Entreprise sociétaire*

L'un des inconvénients évoqués ci-haut de l'entreprise individuelle est que les moyens d'actions sont limités. Pour disposer de moyens plus importants, il faut envisager une association avec d'autres personnes pour créer une société des capitaux. Cette dernière appartient à plusieurs personnes appelées associés ou actionnaires selon qu'on est dans une société des capitaux.

c. *Entreprise coopérative*

L'entreprise coopérative est une entreprise qui a pour but essentiel de faire bénéficier dans un esprit communautaire, les coopératives associées. Dans la coopérative le profit n'est le mobile mais le service rendu à des adhérents.

4) *Selon la taille*

La taille d'une entreprise est déterminée par rapport aux critères ci-après :

- Critère économique et financière (chiffre d'affaires et ou total du bilan, capital investi) ;
- Critère physique et social (nombre de salariés, nombres d'hectares cultivés...)

Il est à noter qu'il n'existe pas une définition uniforme de la taille des entreprises. Chaque environnement utilise des critères qui lui sont propres. C'est ainsi qu'une Petite et Moyenne Entreprise dans un pays donné peut – être considérée comme une grande entreprise dans un autre. Considérant le critère de nombre d'employés, les catégories suivantes peuvent être définies :

- De 0 à 9 employés : Toute Petite Entreprise(TPE) ;
- De 10 à 49 employés : Petite Entreprise(PE) ;
- De 50 à 199 employés : Moyenne Entreprise(MP) ;
- De 200 et plus d'employés : Grande Entreprise(GE).

5) **Selon le régime juridique**

Par rapport au régime juridique, nous distinguons :

a. *Les entreprises privées*

Une entreprise est dite privée lorsque les capitaux sont apportés par les particuliers. Elle est soumise au droit privé.

b. *Les entreprises publiques*

Une entreprise est réputée publique lorsque les capitaux sont fournis intégralement par l'Etat. Elle est créée à l'initiative du pouvoir public et placée sous le contrôle direct de l'Etat. Le législateur congolais, suivant la loi no 08/07 du 07 juillet 2008, portant dispositions générales à la transformation des entreprises publiques organisées par la loi –cadre no 78/02 du 06 Janvier 1978, dans son article 3, définit une entreprise publique, toute organisation morale de droit public créée par l'Etat en vue de remplir une mission de service public. 8. Suivant son objectif, toute entreprise publique a un caractère commercial, productif, technique, social et culturel...

c. Les entreprises mixtes

Sont celles qui appartiennent à l'Etat et aux particuliers, c'est-à-dire les capitaux sont fournis à la fois par l'Etat et les particuliers.

2.2. PRESENTATION DU MILIEU D'ETUDE : SOCIETE CONGOLAISE DES POSTES ET DES TELECOMMUNICATIONS / KISANGANI.

Dans cette section, il s'agit de tenir compte de genèse de la SCPT à partir de secteur des Postes au secteur des Télécommunications d'une part, et examiner spécifiquement l'organisation de cette entreprise suivie de son mode de fonctionnement d'autre part.

2.2.1. Aperçu Historique

2..2.1.1. Secteur des Postes

Origine : En République Démocratique du Congo, suivant CENZAPOST, l'origine de la poste a vu le jour avec la colonisation suivant le décret royal signé à OSTENDE en Belgique par le Roi Léopold ii, le 16 Septembre 1885, en exécution de l'acte du congrès de Berlin du 26 Février 1885.

Le 1^{er} Janvier 1886, dans le souci de l'implantation politique et de l'exploitation, les colonisateurs Belges ont créé à BANANA, BOMA et VIVI dans le Bas-Congo, les trois premiers bureaux des Postes et Monsieur VAN KETVELDE créant ainsi une administration des Postes pour l'Etat Indépendant du Congo, en sigle E.I. C.

Au cours de cette année (1885), l'E.I.C. devint membre effectif de l'Union Postale Universelle en sigle U.P.U. Suite à la modification de la tracée MATADI-KINSHASA, le Bureau de VIVI ne vécut pas longtemps et fut fermé le 1^{er} Mai 1886.

Cinq années plus tard et précisément le 1^{er} Mai 1891, fut créé le Bureau de MATADI au Bas-Congo avec trois Bureaux dont :

- Les perceptions(PSP) ;
- Les Sous-Perceptions(SP) ;
- Les Bureaux Auxiliaires(BA)

Pendant cette année (1891) le service des mandats postaux fut créé en 1908, l'E.I.C. devint une colonie Belge, les services des postes sont installés à travers le pays.

Ici, à KISANGANI, le Bureau postal fut installé vers 1929 sous la dénomination de service des Postes, Télégraphes et Téléphones en sigle P.T.T. Progressivement, les installations de l'administration postale développées dans les autres villes.

Après l'accession de notre pays à la souveraineté nationale et internationale, les services postaux dépendaient de l'administration publique. Vers 1954, le nouveau bureau de l'hôtel des postes fut installé, soit six ans avant l'indépendance de la RD Congo. De 1960 à 1968, la poste fonctionnait sous le règne de l'administration classique¹⁴.

La rébellion de triste mémoire à bien des égards (1960-1965), n'avait pas épargné les services postaux, son personnel hautement qualifié et quelques infrastructures.

De (1968-1967) les Postes et les Télécommunications devenaient un Office à caractère industriel et commercial jouissant d'une autonomie financière. L'office reprend ainsi l'ancienne administration des P.T.T. à savoir le monopole d'exploitation des services publics des Postes et des Télécommunications ainsi que l'ensemble du personnel.

De 1978 à 1982 l'Office est restructuré de la manière suivante :

- Un conseil d'administration présidé par un Président Délégué Général (PDG) ;
- Une Direction Nationale des Postes(DNP) ;
- Une Direction Nationale des Télécommunications(DNT)

De 1987 à 1989, alors Office National des Postes et des Télécommunications du Zaïre, en sigle O.N.P.T.Z. la Société Congolaise des Postes et des Télécommunications a connu une grande réforme dans son histoire à savoir fondre toutes les Directions Provinciales jadis deux(Postes et Télécommunications) en une seule Direction par province c'est-à-dire Direction Provinciale des Postes et des Télécommunications animée par un seul Directeur Provincial (D.P) au lieu de deux Directeurs Provinciaux comme jadis. Il est à noter que la Poste congolaise est membre de l'Union Postale Universelle en sigle U.P.U.

Autrefois, le cheval servait de seul moyen de transport des courriers et des voyageurs. Le service de la poste aux chevaux est né en République Démocratique du Congo pendant la colonisation. Ce service à l'époque n'était pas à la portée du grand public. Il était plus spécialement utilisé pour le compte des autorités officielles, militaires, religieuses et universitaires.

On peut donc dire que le service Postal appartenait à peu près depuis son avènement aux classes privilégiées et ne devient que peu à peu le moyen de communication de toutes les couches sociales. C'est à partir de ce moment que les services postaux deviennent parmi tant d'autres services, un service à par entier de l'Etat.

Développement : L'origine de la Poste en République Démocratique du Congo comme stigmatisé ci-haut, a vu le jour avec la colonisation. C'était dans le souci de l'implantation politique et de l'exploitation que les colonisateurs Belges ont créée à Banana, Boma et Vivi dans le Bas-Congo les trois premiers Bureaux des postes qui furent ouvert le 1^{er} janvier 1886.

Monsieur VAN KETVELDE créant ainsi une administration des postes pour l'Etat Indépendant du Congo, en sigle E.I.C. Tous ces bureaux disposaient de 4 timbres postes de

¹⁴ CENZAPOST, De la poste au Zaïre, 1889-1986, Direction Générale ONPTZ, 1886, p.6.

différentes valeurs pour l'affranchissement du courrier. Leurs valeurs faciales étaient de 5, 10, 25, et 50 centimes. Ils portaient l'effigie du roi Léopold II.

Suite à la modification de tracé de piste MATADI-KINSHASA, le bureau de VIVI ne vécut pas longtemps. Il fut fermé le 1^{er} Mai 1886, cinq ans plus tard et plus précisément le 1^{er} Mars 1891 fut créé le bureau de Matadi au Bas-Congo avec trois types des bureaux :

- Les perceptions (PSP) ;
- Les sous-perceptions(SP) ;
- Les Bureaux-Auxiliaires(BA).

Ici à Kisangani, le Bureau Postal fut installé vers 1929 sous la domination de service des Postes, Télégraphes et Téléphones en sigle P.T.T. Progressivement, les installations de l'administration Postale s'étaient développées dans les autres villes.

Après l'accession de notre pays à sa souveraineté nationale et internationale, les services postaux dépendaient de l'administration publique. Vers 1954, le nouveau bureau de l'hôtel des Postes fut installé, soit six ans avant l'indépendance de la RD Congo. De 1960 à 1968, la Poste fonctionnait sous le règne de l'administration classique.

La rébellion de triste mémoire à bien des égards (1960-1965), n'avait pas épargné les services Postaux, son personnel, hautement qualifié et quelques infrastructures.

De (1968-1977) les Postes et les Télécommunications devenaient un office à caractère industriel et commercial jouissant d'une autonomie financière. L'office reprend ainsi l'ancienne administration des P.T.T à savoir le monopole d'exploitation des services publics des Postes et des Télécommunications ainsi que l'ensemble du personnel. Les avis en Comptes, Chèques Postaux des officiels sont bloqués au 31/12/1968 jusqu'à présent.

De 1978 à 1982 l'office est restructuré de la manière suivante :

- Un Conseil d'Administration présidé par un Président Délégué Général (PDG) ;
- Une Direction Nationale des Postes(DNP) ;
- Une Direction Nationale des Télécommunications(DNT).

De 1987 à 1989 la Société Congolaise des Postes et des Télécommunications alors Office National des Postes et des Télécommunications du Zaïre, O.N.P.T.Z en sigle a connu une grande réforme dans son histoire à savoir fondre toutes les Directions provinciales jadis deux (Postes et Télécommunications) en une seule Direction par province c'est-à-dire secteur Postes et Télécommunications est animé actuellement par un seul Directeur Provincial (D.P) au lieu de deux par province comme jadis.

Il est à noter que la Poste Congolaise est membre de l'Union Postale Universelle(UPU) qui est une institution internationale qui regroupe tous les Pays en matière Postale¹⁵.

¹⁵ Note aux Directeurs Provinciaux, changement de dénomination et nouveaux statuts de l'entreprise SCPT/DG/025/0204/2011, du 04 Mars 2011, p.1.

2.2.1.2. Secteur des Télécommunications

Genèse

Selon CLAUDE Servin : L'histoire des Télécommunications commence en 1882, année à laquelle le physicien Américain MORSE (1791-1872) eut l'idée d'un système de transmission codée (alphabet Morse). La première liaison officielle fut réalisée en 1884. C'est en 1856, que la France adopte le système Morse. C'est le physicien Ecossais James Clark MAXCELL (1831-1884) qui le premier démontra que la lumière est une onde électromagnétique. Mais en 1885, le physicien Allemand Heinrich HERTZ (1857-1894) a réussi à capter et à extraire les ondes électromagnétiques qu'il va appeler, ondes radio électriques. Il est à noter que le physicien HERTZ est le père des ondes radio électriques appelés : ondes Hertiennes.

Après la mort de HERTZ, c'est le Russe POPOV qui, le premier utilisera une antenne dans les stations réceptrices. L'Italien Guglicime MARCON (1874-1937) complètera l'œuvre de POPOV en y ajoutant une antenne émettrice. Il réalisera en 1899, une première liaison Télégraphique par onde HERTEZIENNE entre la France et l'Angleterre connue sous l'appellation de Télégraphe sans fil T.S.F. en sigle¹⁶.

Rex MOSITE KOMOY dans ses enseignements reporte que le Téléphone s'est développé par GRAHAM Bell (1877-1922) et GRAY Eliska(1835-1901). Les Télécommunications recouvrent donc toutes le techniques (Filaires, Radio, Optiques,) de transfert d'information qu'elle qu'en soit la nature (symboles, écrits, images fixes ou animées, son ou autres).

En 1906, en Allemagne, les premiers essais de transmission radiophonique ont été concluants : c'est la naissance de la radiodiffusion. Celle-ci sera suivie de la transmission téléphonique, la télécommunication écrite (Fax, E-mail, SMS). En 1978, la première liaison numérique voit l'ouverture en public par le 1^{er} réseau mondial de transmission des données¹⁷.

2.2.1.3. Genèse de la Société Congolaise des Postes et des Télécommunications

Statut Juridique

Société créée par ordonnance loi no 68-175 du 13 Décembre 1968 sous la dénomination Office Congolais des Postes et des Télécommunications « O.C.P.T. ». En 1973, lors de la Zaïrianisation l'O.C.P.T. devient l'Office National des Postes et des Télécommunications du Zaïre en sigle O.N.P.T.Z.

Mais, lors de l'avènement de la 3^{ème} République le 17 Mai 1997, l'entreprise reprendra à nouveau son ancienne appellation l'Office Congolais des Postes et des Télécommunications en sigle O.C.P.T. A ce jour, l'Office est transformée en Société par l'article 4 de la Loi n° 09 /007 du 07 Juillet 2008 et par le Décret n°09/ 12 du 24 Avril 2009, sous la description : transformation de l'entreprise publique dénommée : Office Congolais des Postes et des Télécommunications, en Société Congolaise des Postes et des

¹⁶ Claude SERVIN, Réseaux et Télécoms, Dunod, Paris, 2003, p.2.

¹⁷ MOSITE KOMOY, Géographie économique et Economie de transport, FSEG, Unikis, 2009-2010, cours inédit, p.84.

Télécommunications ; mesure relative à la transformation des entreprises publiques transformées en société commerciale, jouissant ainsi de la libre autonomie juridique, technique et financière¹⁸.

2.2.1.4. Organisation et mode de fonctionnement de la Société.

La S.C.P.T. est une entreprise nationale dont le siège est installé à KINSHASA sis Boulevard du 30 juin commune de la Gombe, régie par deux organes à savoir : le Conseil d'Administration et la Direction Générale. Le Conseil d'Administration oriente la politique de l'entreprise tandis que la Direction Générale gère au quotidien la Société sous la tutelle du Ministère des Postes, des Télécommunications et de la Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication en sigle P.T. N.T.I.C.

A KISANGANI, la S.C.P.T. est située dans la commune de la MAKISO, Boulevard du 30 Juin. Elle est limitée :

- Au Nord par la place des Martyrs ;
- Au Sud par la Direction Générale des Douanes et Assises ;
- A l'Est par la Société Nationale d'Electricité ;
- A l'Ouest par l'Hôtel de Ville de KISANGANI.

De par son statut actuel, le mode de fonctionnement de la S.C.P.T. est celui d'un service à caractère commercial c'est-à-dire appelé à vendre ses produits dans un environnement concurrentiel à l'instar des autres sociétés privés des télécommunications comme : VODACOM, ORANGE, QIRTEL....

Le secteur Postes fonctionne avec deux services principaux : Les Postes des lettres au colis ou traditionnelles et les Postes financières. Les postes traditionnelles s'occupent de la collecte, de l'acheminement et de la distribution des envois postaux dans les conditions de rapidité, de régularité et de sécurité bien définies. Pour essayer de remédier à cette situation de retard des courriers, qui aujourd'hui fait piètre figure des activités postales, Express Mail Service en sigle E.M.S. exploite le service de courrier accéléré.

Cependant, les Postes financières tiennent les opérations des Mandants Postaux pour le transfert de fonds entre les personnes physiques et morales y compris les opérations des Comptes Chèques Postaux. C'est le service de Mail Electronic International en sigle M.E.I qui assure le transfert de fonds par le courrier électronique à l'instar de WESTERN UNION

La République Démocratique du Congo s'est un vaste pays à la dimension d'un sous-continent d'une superficie de 2.345.000 km² et d'une population d'environ 70.000.000 d'habitants. Dans ce contexte, les télécommunications constituent un atout pour un fonctionnement optimal de la S.C. P.T. ce qui actuellement est un fiasco pour cette Société, malgré les efforts du gouvernement congolais de pouvoir doté cette entreprise d'un réseau souterrain la Fibre Optique, qui devraient boostée son développement, dont les travaux de

¹⁸ James LOHOMBOLI LOLA, La fibre optique et la gestion de la Société Congolaise des Postes et des Télécommunications en République Démocratique du Congo. Mémoire inédit, FSEG/Unikis, 2013, p.31.

Moanda dans le Bas- Congo sont jusqu'à ce jour, après l'inauguration de son central en juillet 2013 restées sans avancées significatives¹⁹.

2.3. LA GESTION RATIONNELLE ET DYNAMIQUE DES ENTREPRISES PUBLIQUES

En RDC, il y a tendance à créer des nouvelles institutions, à démarrer des nouvelles activités au détriment des institutions existantes. Le pouvoir public doit arriver à améliorer les méthodes de travail en vue de stabiliser son environnement pour freiner ou ralentir la dégradation de structures et des infrastructures existantes. La réhabilitation des services, car certaines entreprises et services constituent des cibles plus importantes pour le revenu. En RDC, la non exploitation optimale des compagnies nationales : Aérienne, Ferroviaire et Fluviale entrave le trafic régulier et paralyse la production et le développement du pays. Les postes et télécommunications, les transports et les infra structures constituent les indicateurs socio-économiques pour sortir du sous-développement.

Patrice ROUSSEL soutient que : « Le gestionnaire, mieux le manager doit être intéressé par les conséquences économiques, les mutations économiques, politiques ou encore sociologiques, car elles ont toujours eu des répercussions sur la gestion, afin d'aboutir à des réformes dans les entreprises. »²⁰ Le monde des affaires est concurrentiel et en perpétuelle mutation suite à beaucoup d'agréments micro et macro- économiques. Face à cette réalité à laquelle toute entreprise est appelée à pouvoir confronter, il y a lieu de prendre en ligne de compte trois éléments clés suivants pour faire réussir une gestion rationnelle et dynamique du travail à savoir :

- La rémunération ;
- La motivation ;
- La satisfaction.

La rémunération correspond donc à l'ensemble des gratifications versés directement en salaire et indirectement sous formes d'avantages (œuvres sociales, complément de retraite, etc.).

La Société Congolaise des Postes et des Télécommunications fait montre de beaucoup d'arriérés des salaires du personnel, qui à ce jour s'estiment à 90%.

En réalité tous les efforts entrepris au cours d'autant d'années pour l'amélioration des conditions salariales du personnel se sont avérés vains.

Pour PINDER « La motivation au travail est un ensemble des forces énergiques qui proviennent aussi bien de l'intérieur de l'être humain que de son environnement, pour susciter le comportement lié au travail, et pour déterminer sa forme, sa direction, son intensité et sa durée. »²¹

¹⁹ James LOHOMBOLI LOLA, op.cit., pp.31-33.

²⁰ Patrice ROUSSEL, Rémunération, motivation et satisfaction au travail. Ed. Economica, Paris, 1996, p.331.

²¹ PINDER, E.C., Work motivation, éd. Glonview, Illinois, SCOT, Foreman, 1954, p.8.

Cependant, Patrice ROUSSEL voit dans la satisfaction au travail : « la somme des sentiments de satisfaction éprouvés par l'individu vis-à-vis de plusieurs aspects de son emploi. »²²

En terme clair, la GRDT au niveau de cette entreprise ont abouti à un fiasco. D'abord sur le plan de la productivité et de l'amélioration des services prestés, la SCPT n'a pas progressé. Elle demeure dans une administration budgétivore, lente, improductive, inefficace, démobilisée, et coloniale. Elle n'est pas parvenue à renforcer les capacités du personnel, à améliorer le rendement ni à maîtriser les coûts et les effectifs. Elle ne n'arrive pas à contrôler les détournements à échelle, les fraudes massives et la fuite des recettes. La corruption, le désintéressement, la paresse, l'absentéisme et le désordre y ont élu domicile. L'information circule mal, la suspicion et la méfiance bloquent le travail, les structures de communication et d'action ne fonctionnent pas comme cela se doit. En gros, le tableau est sombre sur plusieurs plans. Les causes de l'échec des réformes sont légions pour cette Société. Les unes tiennent à une mauvaise compréhension de la tâche qu'il faut entreprendre pour bien faire asseoir la Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail ; les autres à une mauvaise conception et élaboration des plans directeurs de la réforme. Car, les grandes fortunes et les grandes nations se sont bâties et maintenues suite à des réformes et réformes. Sans celles-ci le risque de gaspillage et de mauvaise allocation des ressources, d'irresponsabilité et des coûts d'erreurs est très grand. Aucun Etat, aucune institution tant publique que privée ne peut s'en passer dans le monde actuel.

Dans ce contexte, la GRDT exige que les structures institutionnelles vieilles, héritées de la colonisation soient remplacées par les bonnes structures susceptibles de faciliter l'action de la gestion efficiente. Ceci n'est possible qu'en faisant appel à des hommes imaginatifs, entreprenants, perspicaces, analytiques, responsables et dévoués. Tout notre temps consacré à cette étude rien de pareil au sein de la Société.

Par ailleurs, on dénonce souvent la rigidité des structures dont la grande partie reste réglementée et formalisée. Tous les principes organisationnels insistent sur les grades, les actions disciplinaires, la convoitise des postes, la hiérarchie, sans se soucier de la gestion rationnelle de la production. Même si les structures sont là pour servir de garde-fous, Elles n'ont jamais empêché la mise en pratique les bonnes résolutions de la réforme. Le grand handicap dans l'exercice de ses résolutions se retrouve au niveau du personnel qui par absence de formation, d'expertise, est devenu ignorant des exigences de leurs tâches et se contente de carriérisme pour une retraite sans décompte final dont les cas sont légions à la SCPT.

Cette manière de gérer favorisent l'attentisme, le paternalisme, la soumission et la conviction que tout est le fruit du hasard et que l'homme ne rien pour changer sa destinée. Cette conception est antique, car l'homme peut améliorer son sort, produire davantage et utiliser rationnellement son imagination. A l'heure où la réforme domine les préoccupations du monde professionnel, la GRDT s'impose donc comme une nécessité dans l'utilisation de la chose publique afin de replacer la crédibilité, l'efficacité, la rigueur, la fiabilité et la transparence dans la gestion.

²² Patrice ROUSSEL, op.cit., p.153.

3. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Considérons les effectifs de réponses OUI ou NON d'un échantillon de 50 employés de la SCPT en ce qui concerne leur opinion sur l'effectivité de la gestion rationnelle et dynamique du travail au sein de la société.

Comme il s'agit d'une échelle nominale, nous pouvons assigner arbitrairement la valeur 1 à l'une de deux réponses et la valeur 0 à l'autre.

Tableau 1. Réponse d'un échantillon du personnel de SCPT sur l'effectivité de la GRDT

AVIS	X	ni	NiX
Oui	0	3	0
Non	1	47	47
T		50	47

✓ $M = \frac{niX}{n} = \frac{47}{50} = 0,94$

ni = Effectif simple

M = La moyenne

Ni = Effectif

NiX = Produit de l'effectif avec modalité

Nik² = Produit de l'effectif avec écart entre les modalités et la moyenne décelée au carré.

En statistique, une distribution dans laquelle les observations peuvent prendre seulement deux valeurs possibles (1 pour « Non » et ou 0 pour « Oui »), la variance est égale au produit PQ (P étant la proposition de la valeur de 1 et Q la proposition de la valeur 0).

Avis	X	ni	niX	K=(X-m)	K ²	niK ²	ni	niX	K	K ²	niK ²
Oui	1	3	0	-0,94	0,8836	2,6508	nQ	0	-P	P ²	nQP ²
Non	0	47	47	0,06	0,0036	0,1692	nP	nP	Q	Q ²	nPQ ²
T		50	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Source : Nous-mêmes

Etant donné que nos données sont « qualitatives », nous nous retrouvons dans une situation d'échelle nominale, qui statistiquement nécessite une introduction de termes quantitatifs d'où la présence de 0 à 1 sur la colonne de X, représentant respectivement le « OUI » et le « NON » qui sont les points de vue des enquêtés.

✓ $SD^2 = \text{Standard déviation ou variance}$

✓ $SD = \text{Ecart - type}$

✓ $K = \text{Ecart d'un résultat par rapport à la moyenne}$

✓ $SK^2 = \text{Ecart d'un résultat par rapport à la moyenne élevé au carré}$

✓ $SD^2 = \frac{Q^2}{n} + P^2/n$

✓ $SD^2 = \frac{2,6508}{50} + \frac{0,1692}{50} = \frac{2,82}{50} = 0,0564$

✓ Soit $SD^2 = QP$ (en nombre absolu) ou $|Q| \times |P|$

Alors, on aura : $SD^2 = |0,94| \times |0,06| = 0,0564$

Il est clair que la variance d'une distribution statistique dans laquelle les observations peuvent prendre seulement deux valeurs soit égale à QP .

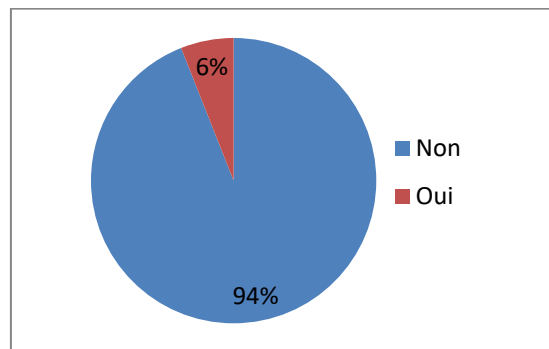
Alors connaissant ce qui précède, l'écart-type donnera : $SD = \sqrt{QP}$

✓ $\sqrt{\quad} = \text{racine carrée}$

✓ $SD = \sqrt{0,0564} = 0,2374$

Figure 1. Réponse du personnel de la SCPT sur l'effectivité de la GRDT

Effectivité de la GRDT au sein de la SCPT



Source : Nous-mêmes, à partir du Logiciel Excel 2020

La figure ci-haut illustre clairement que 94% de l'échantillon consulté, exclusivement constitué du personnel de la SCRPT, remettent en cause l'effectivité de la Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail dans le fonctionnement administratif de ladite entreprise. Alors que 6% de cet échantillon représentatif confirment l'effectivité de la Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail au sein de la SCPT.

Pou ces 94% de notre échantillon, ces enquêtés sont d'avis que cette absence ou non effectivité de la Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail au sein de la CPT est due à un certain nombre de causes remarquables telles que la disharmonie entre l'employé et son travail, l'absence de collaboration au sein du personnel, écart social entre les supérieurs et les subalternes, les conditions économiques défavorables, manque de compétitivité et de viabilité de service, frustrations non exprimées des employés, un intérêt négligeable pour le travail.

Tableau 2. Réponse de l'échantillon du personnel de la SCPT face à la compétitivité et viabilité de service

Variables	Répartition d'opinions				T	
	Oui		Non		Eff	%
	Eff	%	Eff	%		
Compétitivité et viabilité	02	04	48	96	50	100
T	02	04	48	96	50	100

Il se dégage de répartition d'opinions ci-haut que 4% seulement des travailleurs confirment l'effectivité de la compétitivité de la SCPT face aux autres entreprises publiques ainsi que de la viabilité des services offerts aux consommateurs, tandis que l'unanimité soit 96% rejettent cette affirmation.

Tableau 3. Réponse de l'échantillon du personnel de la SCPT sur la significativité de la rémunération, la motivation et la satisfaction

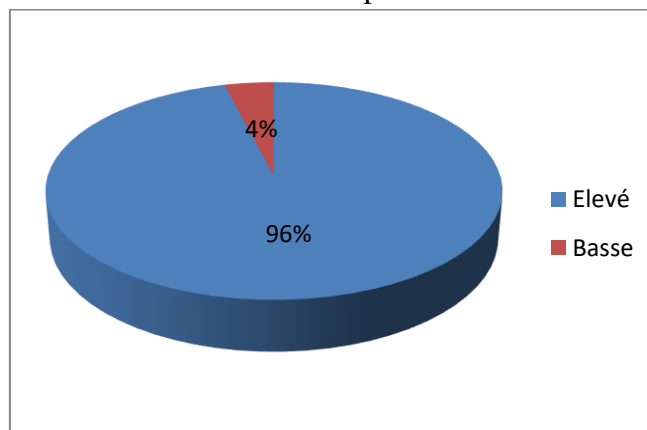
	Avis	X	ni	niX	K = (X-M)	K ²	niK ²
Rémunération	Elevée	0	2	0	-0,96	0,9216	1,843
	Basse	1	48	48	0,04	0,0016	0,0768
	-	-	50	48	-	-	-
Motivation	Elevée	0	2	0	-0,96	0,9216	1,843
	Basse	1	48	48	0,04	0,0016	0,0768
	-	-	50	48	-	-	-
satisfaction	Elevée	0	1	0	-0,98	0,9604	0,96
	Basse	1	49	49	0,02	0,0004	0,0196
	-	-	50	49	-	-	-

Source : Nous-mêmes

- ✓ La variance de la rubrique « Rémunération » est égale à ce qui suit :
 $SD^2 = |0,96| \times |0,04| = 0,0384$, alors que son écart type est évalué à $V0,0384 = 0,1959$
- ✓ La variance de la rubrique « Motivation » est égale à ce qui suit : $SD^2 = |0,96| \times |0,04| = 0,0384$, alors que son écart type est évalué à $V0,03484 = 0,1959$
- ✓ La variance de la rubrique « Satisfaction » est égale à ce qui suit : $SD^2 = |0,98| \times |0,02| = 0,0196$, alors que son écart type est évalué à $V0,0196 = 0,14$

Figure 2. Réponse du personnel sur le niveau de la motivation

Niveau de motivation du personnel de la SCPT

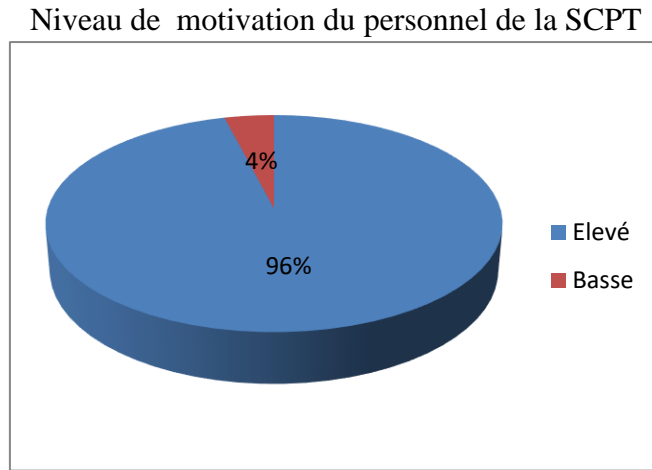


Source : Nous-mêmes, à partir du Logiciel Excel 2020

Au vu de la figure ci-haut (Figure 2), le résultat obtenu démontre que 96% de l'échantillon consulté estime que le personnel de la SCPT est dépourvu de motivation dans

l'exercice de diverses fonctions, ce qui justifie le manque de détermination mais également d'énergie dans la prestation. Tandis que la proposition de cet échantillon est réduite à 4% le temps que le personnel de la SCPT a une certaine motivation.

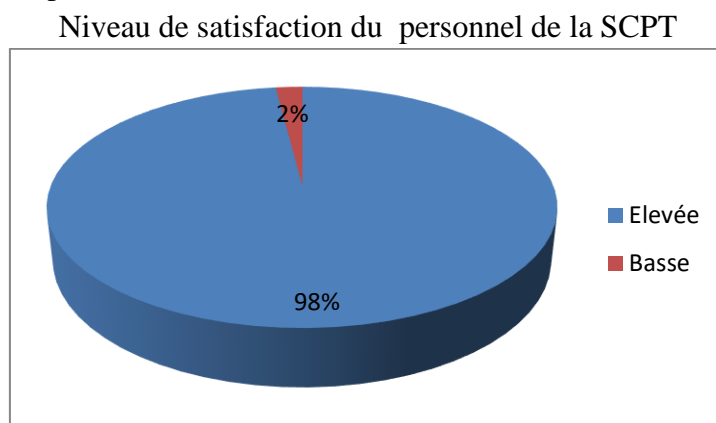
Figure 3. Réponse du personnel de la SCPT sur le niveau de la rémunération



Source : Nous-mêmes, à partir du Logiciel Excel 2020

Cette figure est une illustration du point de vue du personnel de la SCPT au sujet du niveau de sa rémunération dont 96% de cet échantillon pense que la rémunération du personnel de ladite entreprise demeure encore modique, et n'est pas à la hauteur de répondre aux besoins des employés en termes de satisfaction de leurs besoins. Alors que 4% d'entre ces enquêtés estiment que la rémunération réservée au personnel de la SCPT est certainement à la hauteur de leur besoins.

Figure 4. Réponse du personnel sur le niveau de la satisfaction



Source : Nous-mêmes, à partir du Logiciel Excel 2020

L'une de révélation les plus pertinentes est telle que 98% de nos enquêtés sont d'avis que le personnel de la SCPT ne sont pas satisfaits de conditions de travail dans lesquelles ils évoluent. Ce qui peut justifier les faibles performances enregistrées en termes de productivité.

CONCLUSION

A la lumière de ce qui précède, la problématique de la Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail dans les entreprises publiques a fait l'objet de notre étude, ce qui du reste est l'une des préoccupations réelles au niveau des gestionnaires des entreprises publiques de l'Etat Congolais.

Nous avons essayé de faire le parallélisme entre la Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail et l'Organisation Scientifique du Travail de Frédérick TAYLOR qui dans une certaine période reculée a axé sa recherche sur les entreprises industrielles des Etats-Unis d'Amérique.

Quant à ce qui nous concerne, nous avons projeté cette approche en Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail dans le contexte de nos entreprises publiques en République Démocratique du Congo, en mettant en exergue trois variables à savoir : La rémunération, la motivation la satisfaction en vue de l'application d'une Gestion Rationnelle et Dynamique du Travail en sigle GRDT.

En conséquence, ceux qui ressortent de nos enquêtes témoignent que nos firmes publiques accusent l'irrationnel dans la gestion, la non viabilité des services de la Société Congolaise des Postes et des Télécommunications par les consommateurs, suite à l'absence d'une politique dynamique appropriée à un management adapté aux réalités de l'environnement et de l'entreprise sur le marché. Ce qui favorise la précarité des conditions socio-économiques et de ce fait ne permettent pas le développement et la croissance tant économique que social de la Société et de l'homme dans son milieu de travail.

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES

- ARMAND DAYEN, Manuel de gestion, éd. P.U.F. Paris, 1999.
- AUBERT-KRIER J, Gestion de l'Entreprise et Organisation, PUF, Paris, 1996.
- CLAUDE SERVIN ; Réseau et Télécoms, éd. Dunod Paris, 2003.
- BRENNEMANNR et SAPARI S ; Economie d'Entreprise ; Dundo ; Paris ; sd
- BEKER G, Sciences économiques et sociales, éd. Hachette, Paris 1990
- LUSENDI M. Contrôle de Gestion, éd., CIRIEP, Paris, 2017.
- MAKUNZA KEKE ; Les entreprises de survie et le développement de certains pays africains : Le cas de la République Démocratique du Congo, in cahier de recherche, CEREBEM, 2006.
- OLIVIER GARNIR, Dictionnaire économique et des sciences sociales, éd. Hatier, Paris 2013.
- OTEMIKONGO M ; Réforme des entreprises du portefeuille de l'Etat en République Démocratique du Congo, comment et pourquoi ; in Revue de l'IRSA ; 2009.
- PALUKU VAGHENI, N ; Comptabilité générale OHADA, 1^{ère} éd. Fridi, Kampala 2014.
- PATTY 9. 11.LONGOLI M ; La gouvernance managériale des

Entreprises du Portefeuille de l'Etat. Cas de la République Démocratique du Congo ;éd. Universitaires européenne, Meldrum Street, 2019.

PINDER, E.C. Work motivation, theory, issues and application, Glenview, illinois, scott, 1984. . 13.ROBBINS, S,et DECENZO,D ; Management, l'essentiel des concepts de pratique, éd. Nouveaux horizons, paris, 2000.

ROUSSEL P ; Rémunération, motivation et satisfaction au travail, éd. Economica, Paris, 1996.

VERHULST, A.P ; cours d'économie d'entreprise, C.R.P. Kinshasa 2010.

II. DOCUMENTS

CENZAPOST, Centenaire de la poste au Zaïre, 1886-1986.

Note aux Directeurs Nationaux et Provinciaux, changement de dénomination et nouveaux statuts de l'entreprise, SCPT/DG/0256/0204/2011, du 04 Mars 2011.

III. COURS

MOSITE KOMOY Rex ; Cours de la géographie économique et de l'économie de transport, UNIKIS, FSEG, cours inédit, année académique 2009-2010

IV. MEMOIRES :

James LOHOMBOLI LOLA ; La Fibre Optique et la gestion de la Société Congolaise des Postes et des Télécommunications en République Démocratique du Congo, Mémoire inédit, F.S.E G UNIKIS 2013

Jean-René KAMBA N'; Essai de vérification de l'application du management par exception dans une entreprise publique, cas de l'OCPT, Mémoire inédit, SPA, UNIKIS 1997