

**DEROULEMENT DE CARRIERE DES TRAVAILLEURS DE QUELQUES  
ENTREPRISES DE LA VILLE DE KISANGANI : une analyse de la disparité entre statut  
actuel et statut attendu**

---

**COURSE OF CAREER OF THE WORKERS OF SOME COMPANIES OF THE TOWN  
OF KISANGANI: an analysis of the disparity between current statute and awaited  
statute**

**\*<sup>1</sup>Sébastien Loosa Bolamba**

*Professeur Associé*

*Ramazani Malwilo*

*Chef de Travaux*

**RESUME**

La gestion de carrière s'aligne dans la logique démarche de la gestion efficace et rationnelle des ressources humaines en situation de travail.

A cet effet, l'engagement, l'administration et la gestion du personnel constituent de tout le temps le problème que soulèvent avec acuité les responsables des organisations à la recherche de l'efficience et de la notoriété. C'est dans ce cadre que la gestion de carrière doit veiller à maintenir l'équilibre des membres du personnel tout en assurant leur épanouissement harmonieux. Ceci passe forcément par une bonne politique de promotion assise sur la justice et l'équité dans son exécution.

Faute des possibilités claires de promotion, l'agent pourra développer un sentiment de végéter dans son poste et vivra une disparité entre son statut actuel au sein de l'entreprise et son statut attendu par rapport à ses prestations, qualité et expériences accumulées. Une telle situation peut être à la base des problèmes de divers ordres susceptibles de perturber le bon déroulement du travail. Il peut s'agir des problèmes d'ordre psychologique (perte d'estime, sous-estimation, manque de motivation), social (conflits divers, revendications et difficulté d'intégration), organisationnel (baisse de rendement, gâchis) autant de comportements peu rémunérateur alors que pour son bon fonctionnement, toute entreprise a besoin d'une ambiance sociale, équilibrée et non empestée.

Partant, nous voulons par cette étude cerner la perception des agents de quelques entreprises de la ville de Kisangani en République Démocratique du Congo par rapport à la question de la disparité entre le statut actuel et le statut attendu qui fait l'objet de leurs plaintes

---

<sup>1</sup> \*Sébastien Loosa Bolamba, Professeur Associé à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education à l'Université de Kisangani.

\*Ramazani Malwilo, Chef de Travaux à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education à l'Université de Kisangani

récurrentes. Ce qui paraît inquiétant, car ce phénomène génère le plus souvent des stress négatifs importants avec tous les lots de conséquences qui leur sont reconnus.

### SUMMARY

The management of career is aligned in logic step of the effective and rational management of human resources in situation of work.

To this end, engagement, the administration and the staff management constitute all the time problem which with acuity the persons in charge for the organizations to the research of efficiency and notoriety raise. It is within this framework that the management of career must take care to maintain the balance of the members of the personnel while ensuring their harmonious blooming. This passes forcing by a good policy of promotion sitting on justice and equity in its execution.

Fault of the clear possibilities of promotion, the agent will be able to develop a feeling to vegetate in its station and will live a disparity between its current statute within the company and its statute awaited compared to its services, accumulated quality and experiments. Such a situation can be at the base of the problems of various orders likely to disturb the good course of work. They can be the problems of a nature psychological (loss of regard, undervaluation, lack of motivation), social (various conflicts, claims and difficulty of integration), organisational (lowers output, waste) as many behaviors not very remunerative whereas for its correct operation, very undertaken needs a social, balanced and not empestée environment.

Therefore, we want by this study to determine the perception of the agents of some companies of the town of Kisangani in Democratic Republic of Congo compared to the question of the disparity between the current statute and the awaited statute which is the subject of their recurring complaints. What appears worrying, because this phenomenon generally generates significant negative stresses with all the batches of consequences which are recognized to them.

### I. INTRODUCTION

La gestion d'une carrière inclut le suivi dans le passé, le présent et l'avenir des affectations d'un salarié au sein des structures de l'entreprise. Elle apparaît comme un compromis permanent entre les besoins de l'entreprise et le désir exprimé par les membres de son personnel ; ce compromis s'exprime en termes de décision de formation et de mutation interne.

Tel que l'estime Loosa (2013), pour un employé, réussir sa carrière ne veut pas dire nécessairement atteindre le sommet de l'organisation et inscrire des victoires professionnelles. La vraie réussite c'est celle qui permet au travailleur, chaque jour qu'il vit, d'avancer d'un petit pas dans un champ personnel d'activités, par le mouvement radial, circulaire voire vertical.

Tarik (2010) note qu'une politique de promotion juste et équitable crée le bien-être au travail. Il peut vouloir signifier la reconnaissance au travail, l'épanouissement au travail, le bon état psychologique à la suite d'un événement perçu comme positif et/ou gratifiant, la transparence organisationnelle, la bonne ambiance dans l'entreprise. Cela pour s'opposer au mal-être au travail tel que l'anxiété, la dépression, la fatigue nerveuse, le stress négatif qui peuvent être les conséquences de la stagnation et d'une politique de promotion peu claire.

C'est pourquoi, Thierry (1989) rapporte que si l'entreprise ne répond pas à ces défis de carrière, il va en résulter des conséquences négatives, soit au niveau des attitudes (insatisfaction au travail, manque de motivation), soit au niveau de comportement (absentéisme, roulement, baisse de rendement). L'accès aux fonctions les plus importantes, assurant richesse ou pouvoir, est un principe ouvert à tous, sans distinction ». La promotion devrait donc être un droit à tout travailleur méritant.

Le problème relatif à la promotion professionnelle dans les entreprises en général, à l'OCC ; la SONAS ; la RAWBANK et SOTEXKI en particulier, a retenu notre attention. Les employés évaluent l'environnement en fonction de valeurs et de désirs qu'ils considèrent justes et équitables. La perception que les travailleurs se font de cette réalité (contrat psychologique) contribue au climat d'organisation tandis que l'évaluation de ce climat détermine leur niveau de satisfaction.

Il semble donc fort possible que certains travailleurs de différentes qualifications se plaignent de la manière dont la politique de la promotion professionnelle est faite dans ces entreprises. Certains de ces travailleurs disent qu'ils ne connaissent pas la promotion professionnelle, en dépit de leur longue ancienneté et importante expérience accumulée, ils occupaient toujours le grade de leur engagement. Leur statut ne change pas. Ces travailleurs ne cessent de décrier le tribalisme et le népotisme (et beaucoup d'autres critères subjectifs) qui caractérisent leur système de promotion professionnelle.

Par contre disent-ils, d'autres agents nouvellement engagés sont régulièrement promu et leur statut change. Ce fait a retenu beaucoup notre attention. Cela nous fait penser à l'existence

d'une certaine discrimination pour l'octroi de la promotion en vue d'une progression objective des travailleurs.

Il faut noter avec Pépin (1991) que le décalage ou disparité entre le statut actuel et le statut attendu représente une importante source de stress chez les travailleurs. Ce problème de décalage est causé par manque de possibilité de la promotion, car la promotion est à situer dans les mouvements ou déroulement de carrière.

Notre étude se base donc sur les contrastes constatées au niveau de la politique de promotion professionnelle révélant au travers ces opinions des disparités entre le statut actuel et le statut attendu au sein de quelques entreprises publiques et privées contrariant le contenu des textes les régissant. Car comme on le sait, une correspondance entre système de promotion et pratique de promotion devrait normalement exister. Cependant, un écart s'établit entre le système de promotion et la pratique (les deux).

Il semble donc que la politique de promotion professionnelle dans ces entreprises connaît de difficultés quant à sa stricte application au niveau de service, cette politique serait souvent basée sur des facteurs non officiel et obscur au mépris des textes disponibles.

Il ressort que les impasses à la promotion sont à la base de multiples problèmes indisposant les travailleurs. Une mauvaise gestion du déroulement de carrière est aujourd'hui identifiée parmi les causes indéniables du stress professionnel et ses corolaires divers ont un impact négatif tant pour l'organisation que pour l'agent. Lors de nos échanges que nous avons eus avec les agents de l'Office Congolais Contrôle pendant notre stage professionnel, ce problème s'était révélé et certains agents s'en plaignaient sérieusement. De même dans nos contacts de pré-enquête avec certains agents de la RAWBANK, de la Société Textile Kisangani et de la Société Nationale d'Assurance. Ce problème était évoqué avec une allure inquiétante et ceux-ci en exprimaient une sorte d'abattement psychologique et une tendance de relâchement de l'implication aux tâches auxquelles ils étaient commis. Raison pour laquelle le problème a attiré notre attention et voulons l'explorer à travers cette étude.

De ce constat, nous repons le fondement de cette étude qui se construit autour des questions suivantes :

- Vivez-vous, dans votre entreprise, la disparité entre le statut actuel et le statut attendu ?
- Comment les travailleurs des entreprises évoquées perçoivent-ils la disparité entre leur statut actuel et leur statut attendu ?
- Comment justifient-ils l'utilisation des facteurs encourageant cette disparité dans leur entreprise ?

Partant des questions soulevées ci-haut, nous formulons nos hypothèses de la manière suivante :

- Les travailleurs interrogés reconnaîtraient vivre la disparité entre le statut actuel et statut attendu ;
- Les travailleurs percevraient négativement le décalage entre le statut actuel et le statut attendu ;
- Cette perception serait tributaire au recours fréquent à des facteurs subjectifs (le tribalisme, le népotisme, la corruption, la discrimination, les accointances politiques) à la base de cette dégradation de la perception au détriment des facteurs objectifs contenus dans les documents qui régissent le monde du travail.

Dans cette recherche, nous nous fixons comme objectifs :

- Cerner la perception des sujet face a la disparité entre le statut actuel et le statut attendu, tel que vécu par les travailleurs de la sonas, la sotexki, la rawbank et de l'occ ;
- Ressortir les facteurs à la base de la perception qu'ont les travailleurs de ces entreprises publiques et privées.

## II. METHODOLOGIE

La population doit être connue et déterminée afin de rendre la constitution de l'échantillon possible. Cela constitue un des problèmes auxquels le chercheur se trouve confronté.

Pour Grawitz (1894, p.960), le terme population désigne un ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils possèdent tous une même propriété et qu'ils sont de même nature. Il peut s'agir d'un ensemble de personnes classées suivant un caractère donné.

Notre population d'étude est composée des travailleurs de l'OCC, de la SONAS, de la SOTEXKI et de la RAWBANK. C'est de cette population que nous avons tiré par hasard un échantillon de 78 sujets, constituant un échantillon occasionnel. La constitution de ce type d'échantillon est guidée essentiellement par la commodité ou la facilité, la disponibilité de sujet de l'enquête.

Pour récolter les données, nous avons recouru à un questionnaire. Le dépouillement et le traitement de ces données sont réalisés à l'aide de l'analyse de contenu et le décompte des fréquences convertis en pourcentage grâce au logiciel SPSS qui nous ont aussi facilité les opérations (traitement).

Dans la manière d'administrer un questionnaire, Javeau (1971, p.17) distingue deux sortes d'administration : l'administration directe et l'administration indirecte.

L'administration directe consiste au fait que le sujet interrogé note lui-même ses réponses aux questions sur le protocole : c'est ce que l'on appelle l'auto-enregistrement, tandis que dans le mode indirect, l'enquêteur pose des questions à l'enquêté et note les réponses ainsi émises. Dans ce travail, nous avons utilisé tous les deux modes par le fait que certains de nos enquêtés nous exigeaient de noter des réponses à leur places.

### **III. RESULTATS**

Cette partie de notre recherche est exclusivement réservée aux différents résultats auxquels nous avons abouti au terme de notre enquête.

Rappelons que cette partie du travail est éclatée en deux sous points qui se rapportent aux différents thèmes autour desquels s'est articulée la problématique de cette étude. Il s'agit des points ci-après :

- perception de la disparité entre le statut actuel et le statut attendu ;
- justification de la perception vécue en identifiant les facteurs qui la caractérisent.

### 3.1. Perception de la disparité entre le statut actuel et le statut attendu

Ce thème correspond aux questions 1,2, 3, 4, 5, 6. Ainsi, ce thème cherche à appréhender la perception de la disparité entre le statut actuel et le statut attendu auprès des travailleurs des entreprises considérées. Il nous fallait vérifier la connaissance ou pas des textes qui régissent la promotion ou le déroulement de carrière par ces travailleurs.

**Tableau n°1 : connaissance de texte régissant la promotion**

<b>Modalité</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Entreprise</b>				
Publiques	45	3	48	61,5
Privées	17	13	30	38,5
Total	62	16	78	-
%	79,5	20,5	-	100

Il ressort de ce tableau que la majorité de nos enquêtés, c'est-à-dire 62 sujets, soit 79,5% l'échantillon sont au courant de textes régissant la promotion professionnelle dans leurs entreprises respectives et 16 sujets, soit 20,5% de nos enquêtés ne sont pas au courant des textes régissant la promotion professionnelle dans leur entreprise.

Etant donné que la probabilité (0,000) associée au Chi-carré (15,571) avec 1 comme nombre de degré de liberté et inférieure à 0,05%, le test est significatif. Autrement dit, la majorité de nos enquêtés (79,5%) ont une connaissance régissant la promotion professionnelle.

**Tableau n°2 : Identification des critères officiels de la promotion professionnelle**

<b>Critères</b>	<b>Cotation</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>Formation</b>	<b>Niveaux d'études</b>	<b>Compétence</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Entreprise</b>							
Publiques	47	42	34	44	44	48	61,5
Privées	19	14	19	19	22	30	38,5
Total	66	56	53	63	66	78	-
%	21,7	18,4	17,4	20,7	21,7	-	100

Il ressort de ce tableau que 66 sujets, soit 21,7% de nos enquêtés disent que la cotation, le niveau d'étude et la compétence sont les deux critères majeurs sur lesquels se fait la promotion professionnelle puis les critères de la formation et de l'ancienneté sont les moins utilisés dans leurs entreprises comme critère de la promotion.

**Tableau n°3 : Perception de la politique de la promotion professionnelle telle qu'appliquée dans les entreprises concernées**

Modalités	Injustice	Juste	Total
Publiques	48	0	48
Privées	28	2	30
Total	76	2	78
%	97,4	2,6	100

La lecture de ce tableau fait voir que la majorité de nos enquêtés, 76 sujets, de deux secteur soit 97,4% ont révélé que la politique de promotion professionnelle est jugée injuste.

Par ailleurs, le Khi-carré calculé est égal à 3,284 avec un dl = 1, avec une probabilité associée de 0,070 révèle au seuil de 5%, le test est non significatif.

S'agissant de la question n°4 où nous avons cherché à savoir si les travailleurs méritaient le grade actuel. La réaction de ceux-ci a révélé les résultats contenus dans le tableau ci-dessous.

**Tableau n°4 : Grade actuel jugé mérité ou non**

Modalités	Oui	Non	Total	%
<b>Entreprise</b>				
Publique	1	47	48	61,5
Privée	0	30	30	38,5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>-</b>
<b>%</b>	<b>1,3</b>	<b>98,7</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

La plupart des sujets enquêtés dans les deux secteurs soit 98,7% trouvent qu'ils ne méritent pas leur grade actuel, seul 1,3% de sujet dit le contraire.

Le test de Chi-carré appliqué est égal à 0,633 avec le dl = 1, la probabilité de 0,42 au seuil de 5%. Le test est non significatif entre les sujets qui sont d'avis et ceux qui ne les sont pas.

Cherchant à savoir la perception de nos enquêtés par rapport à leur statut actuel, les réponses sont telles que nous reprenons dans le tableau suivant.



**Tableau n°5 : Perception de statut actuel (position) dans l'entreprise**

<b>Entreprise</b> \ <b>Modalités</b>	<b>Négative</b>	<b>Positive</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Publique	47	1	48	61,5
Privée	30	0	30	38,5
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>78</b>	<b>-</b>
<b>%</b>	<b>98,7</b>	<b>1,3</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

Selon les résultats des sujets contenus dans ce tableau, plus de 98% sujet de deux secteur perçoivent négativement leur statut actuel, cependant, 1% environ seulement perçoit positivement le statut actuel. Le test de Chi-carré calculé est égal à 0,633 avec le dl = 1, la probabilité de 0,42 au seuil de 5%. Le test est non significatif.

Lorsque nous avons cherché à savoir la position de nos enquêtés par rapport à la leur statut attendu (visé) la réaction de ceux-ci et repris dans le tableau ci-après :

**Tableau n°6 : Avis des enquêtés sur leur statut (grade) attendu (visé)**

<b>Entreprise</b> \ <b>Modalités</b>	<b>Défavorable</b>	<b>Favorable</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Publique	47	1	48	61,5
privée	28	2	30	38,5
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>3</b>	<b>78</b>	<b>-</b>
<b>%</b>	<b>96,2</b>	<b>3,8</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

Tel qu'il apparait dans ce tableau plus de 96,2% de sujets se montrent défavorable par rapport a leur statut attendu, seulement 3 environ 3,8% de sujets se montrent favorable.dns le premier lot, il a 75 respectivement 47et 28 sujets de secteur publique et privée qui sont défavorable, alors que 1 et 2 sujet du secteur publique et privée sont favorable à leur statut attendus. Le test de Chi-carré calculé est égal à 1,049 avec le dl = 1, la probabilité de 0,30 au seuil de 5%. Le test est non significatif.

Quant à la justification de position tenue par les uns et les autres, les réponses sont présentées par le tableau que nous présentons ci-après.

**Tableau n°7 : Justification des enquêtés sur leur position défavorable par rapport au statut attendu**

<b>Critères</b>	<b>Pas d'espoir de la promotion</b>	<b>Non respect de la convention</b>	<b>Statut ne change pas</b>	<b>Total de répondants</b>	<b>%</b>
<b>Entreprise</b>					
Publique	43	43	47	48	61,5
Privée	30	30	30	30	38,5
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>-</b>
<b>%</b>	<b>93,6</b>	<b>93,6</b>	<b>98,7</b>	<b>-</b>	

Le contenu de tableau montre que les principales raisons qui justifient la position de sujet, c'est le fait qu'ils n'ont pas d'espoir d'être promu, 77 réponses soit 98,7%, suivi de non respect de la convention et ils disent que leur statut ne change pas 73 réponses soit 93,6%.

S'agissant de la question où nous avons cherché à savoir si les travailleurs regrettent le fait d'être maintenus pendant longtemps au même poste, les réponses de nos sujets sont contenues dans le tableau suivant :

**Tableau n°8 : Sentiments d'être maintenu dans un poste censé être dépassé**

<b>Modalités</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Entreprise</b>				
Publique	46	2	48	61,5
Privée	29	1	30	38,5
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>3</b>	<b>78</b>	<b>-</b>
<b>%</b>	<b>96,2</b>	<b>3,5</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

Un coup d'œil sur le tableau fait que 75 sujets soit 96,2% de nos enquêtés, dont 46 du secteur publique et 29 du secteur privé regrettent qu'ils soient toujours maintenus dans des postes qui sont censés être dépassés par eux contre 3 sujets soit 3,8% dont 2 du secteur publique et 1 du secteur privée, qui disent le contraire. Le test de Chi-carré calculé est égal à 0,35 avec le dl = 1, la probabilité de 0,85 au seuil de 5%. Le test est non significatif.

S'agissant des arguments à la base du regret exprimé par nos enquêtés. Les réponses fournies sont reprises dans le tableau suivant :

**Tableau n°9 : Répercussions vécues suite au maintien dans des postes censés être dépassés**

<b>Modalités</b> <b>Entreprise</b>	<b>Stress vécu</b>	<b>Angoisse</b>	<b>Démotivation</b>	<b>Insatisfaction ressentie</b>	<b>Total de répondants</b>
Publique	43	43	47	18	48
Privée	30	30	30	27	30
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>45</b>	<b>78</b>
<b>%</b>	<b>93,6</b>	<b>93,6</b>	<b>98,7</b>	<b>57,7</b>	<b>-</b>

Selon les résultats de ce tableau, 77 choix, soit 98,7% dont 47 du secteur public et 30 du secteur privé reconnaissent être démotivés, 73 choix, soit 93,6% dont 43 du secteur public et 30 du secteur privé disent respectivement qu'ils sont stressés et angoissés et 45 choix soit 57,7% dont 18 du secteur public et 27 du secteur privé vivent dans un état d'insatisfaction.

### 3.2. Justification de la perception face à la disparité vécue

Ce thème cherche, auprès des travailleurs, les motifs pour justifier leur perception face à la disparité vécue au sujet du statut actuel et celui attendu.

L'une de nos préoccupations dans cette étude consiste à nous rendre compte des critères (moyen) utilisés pour obtenir la promotion professionnelle au sein des entreprises enquêtés. Les questions portant sur ce problème et les résultats y relatifs sont présentés dans les tableaux ci-après :

**Tableau n°10 : Identification par les sujets des critères (moyen) jugés subjectifs intervenant dans la promotion professionnelle dans leur entreprise respective**

<b>Critères subjectifs</b> <b>Entreprise</b>	<b>Corruption</b>	<b>Tribalisme</b>	<b>Clientélisme</b>	<b>Népotisme</b>	<b>Accointance politique</b>	<b>Total de répondants</b>	<b>%</b>
Publique	45	47	46	45	45	48	61,5
Privée	30	30	30	30	30	30	38,5
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>-</b>
<b>%</b>	<b>96,1</b>	<b>98,7</b>	<b>97,4</b>	<b>96,1</b>	<b>96,1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Les précisions fournies par ce tableau sont telles que, 77 choix soit 98,7% dont 30 du secteur privé et 47 du secteur publique, 76 soit 97,4% du secteur privé et publique vient en suite, respectivement la corruption, le népotisme et l'accointance politique évoqué 75 choix, soit 96,1% dont 45 du secteur public et 30 du secteur privé.

La question n°8 est relative aux exigences de promotion selon les enquêtés. Ces résultats sont repris dans le tableau n°11.

**Tableau n°11 : Avis des sujets sur les exigences actuelles de la promotion**

Critères subjectifs Entreprise	Compétence	Formation	Ancienneté	Accointance politique	Relation familiale et religieuse	Total	%
	Publique	2	0	0	41	5	48
Privée	6	1	1	10	16	34	41,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>82</b>	<b>-</b>
<b>%</b>	<b>9,8</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>62,2</b>	<b>25,6</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

Comme on peut le constater à travers le contenu de ce tableau, pour les enquêtés, des exigences de promotion reposent le plus souvent sur des accointances politiques relevées à 51 réponses soit 62,2% dont 41 choix dans le secteur public et 10 choix dans le secteur privé, 21 réponses soit 25,6%, en faveur des relations familiales et religieuses dont 5 choix en secteur public et 16 choix en secteur privé, la compétence est reprise 8 fois comme exigence de promotion soit 9,8% dont 2 du secteur public et 6 du secteur privé, et la formation ainsi que l'ancienneté sont citées respectivement une fois chacune seulement dans les secteurs privés.

Le tableau n°12 et reprend les réponses en rapport avec les propositions évoquées par les travailleurs selon leur secteur d'activité et leur âge, en vue de rendre objectif la politique de promotion dans leurs entreprises respective. Ceci fait l'objet de la question n°9 est la dernière.

**Tableau n°12 : Propositions des sujets pour rendre plus objectifs les systèmes de promotion dans les entreprises**

Proposition Entreprise	Proposition					Total	%
	Respect de la convention collective	Dépolitisation de processus	Présence effective de syndicat	Eviter la discrimination			
Publique	41	42	39	43	48	61,5	
Privée	22	23	25	25	30	38,5	
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>68</b>	<b>78</b>	-	
<b>%</b>	<b>80,8</b>	<b>83,3</b>	<b>82</b>	<b>87,1</b>	-		

Sur base des résultats de ce tableau, on constate que 68 choix, soit 87,1%, des sujets ont proposé d'éviter la discrimination avec 3 choix sur 48 du secteur public, 25 choix sur 30 du secteur privé. On évoque aussi la dépolitisation 65 choix sur 78, soit 83,3 % dont 42 du secteur public, 23 du secteur privé. La présence d'un syndicat actif est repris 64 fois sur 78 attendus, soit 82,0 % dont 39 choix pour le secteur public et 25 pour le secteur privé ; et enfin le respect de la convention vient en dernier lieu avec 63 choix sur 78, soit 80,8 % dont 41 du secteur public et 22 du secteur privé.

#### IV. INTERPRETATION DES RESULTATS

Dans cette partie du travail, nous interprétons les résultats présentés ci-dessus. Interpréter les résultats consiste à procéder par des analyses profondes en vue d'en dégager une compréhension qui répond au contexte de leur apparition. Pour ce faire, nous allons commencer par analyser comment les travailleurs perçoivent la politique de promotion à la base du déroulement dans les entreprises respectives, selon qu'ils sont dans le secteur public ou privé et ressortir par la suite les raisons à la base de cette perception.

Par rapport à la perception de la promotion professionnelle, les résultats indiquent globalement que celle-ci est négative indépendamment du secteur d'activités des entreprises de provenance des sujets ayant participé à l'enquête. Cette perception négative est soutenue par 97,4% de cas qui sont d'avis que leurs entreprises ne respectent pas les textes régissant la promotion

professionnelle, et ils ne méritent plus leurs grades actuels. Le test de khi-carré appliqué à ces résultats montrent une différence significative entre les sujets qui soutiennent cette idée et ceux qui ne soutiennent pas.

Par rapport à la justification de cette dégradation de la perception, les résultats révèlent ce qui suit : cette orientation de la perception pourrait s'expliquer par les difficultés diverses qui émaillent la politique de la promotion professionnelle. Les éléments évoqués par nos enquêtés sont tels que, le tribalisme, la corruption, la perception, les accointances politiques, la discrimination et beaucoup d'autres de critères subjectifs ce qui fait que certaines personnes ne puissent bénéficier de la promotion. Ces résultats refléteraient le contexte de crise économique qui caractérise aujourd'hui notre pays.

C'est dans ce sens que Thierry (1984) fait remarqué que le manque de la possibilité de la promotion engendre de multiple conséquences tant au niveau des études (insatisfaction, la non implication, le manque d'assiduité, et la démotivation au travail) qu'au niveau de comportement (baisse de rendement etc.)

C'est pourquoi Tarik (2010) note qu'une politique de promotion juste et équitable crée le bien-être au travail car le travail est une conduite humaine, et une fonction psychologique. Ainsi, note Loossa (2011, p.1) quand il est heureux et libre dans son travail, l'homme a sentiment d'exister davantage.

## V. CONCLUSION

Nous voici arrivé au point de halte notre parcours en rédigeant ce travail qui a planché sur le déroulement de carrière des travailleurs de quelques entreprises de la ville de Kisangani : une analyse de la disparité entre statut actuel et statut attendu. enquête menée à l'OCC, la SONAS, la SOTEXKI et la RAWBANK.

Au terme de la problématique, il ressort que les impasses à la promotion sont à la base de multiples problèmes indisposant les travailleurs. Une mauvaise gestion du déroulement de carrière est aujourd'hui identifiée parmi les causes indéniables du stress professionnel et ses corolaires divers ayant un impact négatif tant pour l'organisation que pour l'agent.

Pour vérifier ces hypothèses, nous avons enquêtés 78 sujets sélectionnés de façon occasionnelle, le traitement des données récoltées a été fait par l'analyse de contenu, le progiciel SPSS nous a permis d'obtenir les tableaux de fréquence et de pourcentage de nos réponses et le calculer de test de Chi-carré afin de vérifier le degré de différence.

Après cette démarche méthodologique, nous avons abouti aux résultats dont l'essentiel se présente comme suit en fonction des thèmes exploités, par notre instrument.

Concernant la perception de la disparité, les résultats révèlent que ceux-ci ont une perception négative, soit 97,4 % de la politique de promotion telle qu'appliquée dans leurs entreprises, ces résultats confirment notre première hypothèse selon laquelle : les travailleurs auraient une perception négative de leur statut et le statut attendu.

Par rapport à la justification de la dégradation de la perception par les travailleurs de la politique de promotion professionnelle, cette dernière a trait principalement aux problèmes de manque d'espoir d'obtenir la promotion 93,6 %, le non respect de la convention 93,6 %, à leur statut qui ne change pas depuis l'engagement 98,7 %, etc.

Ces résultats corroborent notre deuxième hypothèse selon laquelle cette perception serait tributaire de facteurs subjectifs (corruption, la discrimination, le tribalisme, les accointances politiques), à la base de cette dégradation de la perception

Loin de nous la prétention de réaliser une étude exhaustive, concernant le déroulement de carrière à travers l'analyse de la disparité entre le statut actuel et le statut attendu. Nous pouvons néanmoins pensé que le problème que nous avons étudié sur base des questions de notre problématique et de nos objectifs formulés ont trouvé de réponses adéquates.

Pour terminer nos analyses, évoquons en termes de recommandations ces quelques suggestions :

- Aux entreprises :
  - de respecter strictement la convention ;
  - d'éviter la discrimination dans la pratique de la promotion professionnelle.
- Aux différents gestionnaires des entreprises :

- de privilégier la rationalité dans la gestion de carrière ;
- de donner la possibilité d'avancement à tous les agents sans distinction aucune.
- Aux agents :
  - d'être assidu au travail ;
  - de s'impliquer davantage au travail ;
  - de penser toujours à la promotion, car dit-on la promotion ne s'octroie pas facilement, il faut de la persévérance ;
  - de se choisir de bons syndicalistes et de s'affilier à de bons syndicats.

## VI. REFERENCES DES DOCUMENTS CONSULTÉS

Grawitz, M. (1974). *Méthodes de recherche en sciences sociales*. Paris : Dalloz.

Javeau, C. (1971). *Enquête par questionnaire*. Manuel à l'usage de praticien, Bruxelles. 2<sup>ème</sup> édition.

Loosa Bolamba, S. (2011). Elaboration d'une hiérarchie des agents stressés en milieu du travail congolais. Mémoire d'études supérieures en Psychologie inédit. UNIKIS : FPSE.

Loosa Bolamba, S. (2013). Perception de la gestion de la retraite par les retraités assujettis à l'institut national de sécurité sociale de Kisangani. Thèse en Psychologie inédite. UNIKIS : FPSE.

Pépin R., (1991). Diagnostic et gestion de stress au travail. Paris : PUF.

Tarik, C. (2010). *La promotion de bien-être et la prévention des risques psychosociaux au sein de la sphère professionnelle : de représentation de divergente aux enjeux préventifs*. Paris : Lest CNRS.

Thierry, D. (2002). *Gestion des ressources humaines*. Paris : Ed. Liaison.



## QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Dans le cadre de notre travail de fin d'études en Psychologie du travail, nous entreprenons une recherche sur la « **Perception de la disparité de statut actuel et de statut attendu des travailleurs de l'OCC** ». Enquête menée de 2014-2015.

Sur ce, nous sollicitons votre collaboration en répondant sincèrement aux questions que nous vous proposons ci-après :

Nous comptons sur votre esprit d'ouverture et de sincérité ; nous vous garantissons l'anonymat de vos réponses.

### CONSIGNES

Pour les questions fermées, répondez en cochant l'assertion qui reflète votre position et pour les questions ouvertes répondez en inscrivant votre réponse sur des espaces pointillés prévus pour cela.

1. Avez-vous connaissance des textes régissant la promotion professionnelle dans votre entreprise?  
 Oui  Non   
 Si Oui ? Sur quels critères se fait la promotion.....  
 .....  
 .....
2. Comment percevez-vous la politique de promotion professionnelle au sein de votre entreprise ?  
 Juste  Injuste   
 Si non dites pourquoi
3. Méritez-vous votre grade actuel ?  
 Oui  Non
4. Votre perception par rapport à votre statut actuel est-elle ?  
 Positive  Négative
5. Regrettez-vous d'être maintenu dans un poste sensé être dépassé par vous ?  
 Oui  Non   
 Si Oui, Comment vivez-vous cela ?  
 .....
6. Au regard de la politique de promotion de votre entreprise, quelle est votre position par rapport à votre statut (grade) attendu (visé) ?  
 Favorable  orable   
 Justifiez-vous.....  
 .....

.....  
7. Quels sont selon vous les critères (moyens) subjectifs utilisés pour la promotion professionnelle au sein de votre entreprise.

.....  
8. Pour vous, les exigences de promotion reposent-elles sur :

- a. la compétence
- b. la formation
- c. l'ancienneté
- d. l'accointance politique
- e. les relations familiales et religieuses

9. Que proposez-vous pour rendre plus objectif le système de promotion dans votre entreprise ?

.....