



ORGANISATIONS SYNDICALES ET CONDITIONS SOCIO-PROFESSIONNELLES DU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO.

REGARD SUR LA GOUVERNANCE DE L'UNIVERSITE DE LUBUMBASHI.

1) Kayumba Okashoko Marc, 2) Yumbi Masanya Napoleon, 3) Mlendjwa M'mengulwa Safari

Université de Lubumbashi¹, Université de Lubumbashi², Institut Supérieur de Commerce de
Lodja³

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.22748425>

Résumé : Le présent article est un diagnostic des établissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire en République Démocratique du Congo, particulièrement de l'Université de Lubumbashi, afin d'identifier la cause de l'inefficacité des actions syndicales portant sur l'amélioration des conditions socio-professionnelles du personnel académique et scientifique.

Mots –clés : 1) Organisation Syndicale ; 2) Conditions socio-professionnelles, 3) établissement de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, 4) Gouvernance académique

1. Introduction

Depuis 2022, les organisations syndicales universitaires ont déclaré une grève sèche et générale dans tous les établissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) en République Démocratique du Congo (RDC). Ils revendiquent l'amélioration des conditions socio-professionnelles du personnel, afin que ces établissements qui sont investis de trois missions fondamentales (l'enseignement, la recherche scientifique et le service à la société), contribuent au développement socio-économique du pays.

Particulièrement à l'Université de Lubumbashi (UNILU en sigle) dans la ville de Lubumbashi, cette grève est déclarée principalement par l'ACASUL et l'APSCICO, suivant le mot d'ordre donné par leurs plateformes nationales, notamment le RAPUICO (Rassemblement des professeurs des Universités et Instituts supérieurs), le SYNACASS (Syndicat National Chefs de Travaux et Assistants), le Collectifs des Associations du personnel scientifique, etc. Cependant, cette grève paralyse le calendrier et les activités académiques de l'UNILU, notamment la formation des étudiants, la production des connaissances scientifiques, les staffs seminar et l'organisation des séminaires pédagogiques. A cet effet, les autorités académiques ont interpellé et suspendu certains délégués syndicaux de l'APSCICO, notamment Banza Kayembe Maurice, Kaomba Mutumba Jean-Bosco et Katende Masanka Philomène, les accusant d'indiscipline et de violation du cadre institutionnel. Par la suite le Conseil d'Administration des Universités (CAU) de la RDC a demandé au Recteur de l'Université d'annuler l'action disciplinaire (la suspension) infligée aux délégués syndicaux, en considérant leurs actions de prise de position syndicale. Enfin, tous les délégués syndicaux ont été conviés à Kinshasa dans le cadre d'un dialogue social avec le banc gouvernemental constitué du Vice-Premier Ministre de la Fonction Publique, du Ministre de l'ESU et du Ministre du Budget. À l'issu de ce dialogue social, un Accord Social a été signé à Bibwa le 14 février 2022, visant l'amélioration des conditions socio-professionnelles du personnel de l'Enseignement Supérieur et Universitaire en général. Cependant, depuis lors, sa mise en œuvre effective reste hypothétique. Cela provoque ainsi des nouvelles vagues de manifestations syndicales, notamment des sit-in, des communiqués officielles, des mémorandums en répétition adressés aux membres du gouvernement national et provincial, annonçant un préavis de grève sèche et généralisée.

Cette crise en répétition sans impact réel sur le changement des conditions socio-professionnelles du personnel de l'ESU en RDC en général et de l'UNILU en particulier suscite

en nous une curiosité d'établir le diagnostic de l'UNILU, en analysant les indicateurs des conditions socio-professionnelles du personnel, notamment : la paie du personnel et l'état de lieu de leurs conditions de vie et de travail (notamment les Logements du personnel, la mobilité du personnel ou moyen de transport, l'accès au soin de santé de qualité, les Bibliothèques, les Centres des Recherches et Laboratoires, les Auditoriums et Amphithéâtres,).

Le but ultime de ce diagnostic est de parvenir à identifier le facteur principal qui explique pourquoi en dépit des actions collectives portées par les organisations syndicales, les conditions socio-professionnelles du personnel de l'ESU demeurent précaires ; pourtant l'Article 200 de la Loi Cadre N°14/004 de l'Enseignement National en RDC¹ dispose que les organisations syndicales constituent un levier important pour impulser l'amélioration des conditions socio-professionnelles du personnel.

Ce paradoxe constitue un problème scientifique majeur, car il remet en question l'efficacité du syndicalisme comme « instrument de régulation sociale »².

La question centrale de recherche qui sous-tend cette étude est la suivante : *Pourquoi les organisations syndicales ne parviennent pas à impacter l'amélioration des conditions socio-professionnelles du personnel de l'ESU, en particulier de l'Université de Lubumbashi ?*

Cet article constitue un aboutissement des recherches entreprises depuis de nombreuses années que nous avons consacré à cette question. Il fournit des réponses spécifiques et intéressantes.

À la lumière de la problématique posée et du constat établi, il est formulé l'hypothèse selon laquelle les organisations syndicales ne parviendront pas à impacter l'amélioration des conditions socio-professionnelles du personnel de l'Université de Lubumbashi à cause de la gouvernance de type bureaucratique et peu socio-participative à l'UNILU.

Pour bien expliquer cette réflexion, le contenu du présent article est subdivisé, outre l'Introduction, la Conclusion et la Bibliographie, en deux points ci-dessous :

- Primo : Cadre de l'étude
- Secundo : Résultats de l'enquête

¹ République Démocratique du Congo, Loi-cadre n°14/004 du 11 Février 2014 de l'Enseignement National, Article 21, Kinshasa, 11 février 2014.

²Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, E', Des théories du syndicalisme : Synthèse analytique et considérations contemporaines ; In « Relations industrielles », volume 59, numéro 2, 2004, P-p. 295-320

2. Cadre de l'étude

2.1. Cadre institutionnel

La présente étude s'inscrit dans le contexte de l'Université de Lubumbashi (UNILU), deuxième grande institution d'enseignement supérieur et universitaire de la République Démocratique du Congo, créée le 26 octobre 1955³. L'Université est composée de plusieurs Facultés, Ecoles supérieures et Centres de recherche. Son personnel enseignant est subdivisé en deux catégories principales : Les corps académique et scientifique. Ils enseignent et dispensent des savoirs dans diverses disciplines pour former les futures cadres. Ils sont également chercheurs, contribuant au développement d'idées nouvelles et au développement de l'expertise professionnelle. Ils participent activement à la vie de l'Université.

L'ACASUL (Association des membres du corps académique et scientifique de l'Université de Lubumbashi) et l'APSCICO (Association du personnel scientifique du Congo), représentent deux structures syndicales internes dont la mission statutaire est de défendre les droits et intérêts professionnels des personnels académiques et scientifiques, notamment en matière de rémunération et conditions de travail pour promouvoir les missions de l'Université, notamment l'enseignement, la recherche scientifique et le service à la société .

2.2. Cadre géographique

Sur le plan territorial, l'étude se déroule dans la ville de Lubumbashi, chef-lieu de la province du Haut-Katanga⁴, située au sud-est de la RDC. Lubumbashi concentre plusieurs institutions publiques et privées d'enseignement supérieur, dont l'Université de Lubumbashi demeure la plus ancienne et la plus étendue.

2.3. Démarche méthodologie

Toute recherche scientifique exige un enchaînement logique et le respect des règles méthodologiques, notamment : La présentation de la population étudiée, de la taille de

³ Dibwe dia Mwembu, Le Rôle social de l'Université de Lubumbashi, in « *LIKUNDOLI* », série C : Histoire et Devenir, VI(2003-2004) 1-2, CERDAC, Presses Universitaires de Lubumbashi, P.p. 44-74.

⁴ <https://gouvhautkatanga.org/history>, *history -Haut-Katanga*, lecture en ligne le 3 Novembre 2025 à 15H00'

l'échantillon, de la méthode, des techniques de collecte des données et des critères permettant d'évaluer l'efficacité des actions syndicales.

2.3.1. Population étudiée

La population cible comprend le personnel académique et scientifique de l'Université de Lubumbashi. Cette catégorie est retenue en raison de son implication directe dans la promotion dans trois missions fondamentales de l'Université : L'Enseignement, la Recherche scientifique et le Service à la société. Le Personnel Académique et Scientifique constitue un pilier essentiel de production scientifique et de la transmission des connaissances pour le développement socio-économique d'un pays. Selon la Direction des Ressources Humaines de l'UNILU, la taille réelle de cette population cible est évaluée à 1875 agents membres du Personnel Académique et Scientifique de l'UNILU⁵ :

2.3.2. Taille de l'échantillon,

Pour déterminer la taille de l'échantillon, la formule de Cochran a été mobilisée. Cette formule est largement reconnue dans les enquêtes sociales et permet d'estimer la taille optimale d'un échantillon en fonction du *niveau de confiance*, de la *marge d'erreur* et de la *proportion estimée* de la caractéristique étudiée.

La Formule pour une population infinie se présente comme suit⁶ :

$$n_0 = \frac{z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}$$

En considérant un *Niveau de confiance* de 95 % ($Z = 1,96$), une *Marge d'erreur* de ± 5 % ($e = 0,05$), et une *Proportion estimée* de 0,5 ($p = 0,5$), le calcul aboutit à une taille théorique de :

$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1-0,5)}{(0,05)^2} = 384,16$$

- L'ajustement pour une population finie se présente comme suit:

⁵ Direction du personnel, *Effectif des personnels académique et scientifique de l'UNILU*, Archives, année académique 2025- 2026.

⁶ Kott , P. S., et Levine, B., Exploration d'une conjecture sur l'asymétrie : élargissement de la règle de Cochran à une proportion estimée à partir d'un échantillon complexe, In « *Techniques d'enquête* », Vol. 50, N°2, 2024, P.p. 591-600.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0-1)}{N}}$$

- N : est la taille réelle de la population cible évaluée à 1875 selon la Direction des Ressources Humaines de l'UNILU.

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{(384,16-1)}{1875}} \approx 319$$

Ainsi, la taille de l'échantillon retenue est de 319 agents de l'UNILU membres du Personnel Académique et Scientifique ; ce qui assure une représentativité statistique conforme aux standards méthodologiques. Les critères de sélections des individus se présentent comme suit: être membres des organisations syndicales du personnel académique et scientifique de l'UNILU ou faire partie des autorités académique et être disponible au moment de l'enquête.

2.3.3. Méthode et Techniques de collecte des données

Dans le cadre de cet article, nous avons utilisé la méthode fonctionnelle. Cette méthode consiste à analyser le rôle et les fonctions que joue chaque structure ou organisation dans la société, afin de comprendre sa contribution au fonctionnement de l'ensemble du système social. Elle permet ainsi de mettre en évidence les interactions entre les différentes composantes d'un système social et leur impact sur son équilibre.

Selon Talcott Parsons, l'analyse fonctionnelle permet d'expliquer les phénomènes sociaux en mettant en évidence les fonctions que remplissent les institutions dans la stabilité du système social.⁷

De son côté, Georges Balandier affirme que « la méthode fonctionnelle consiste à rechercher les fonctions que remplissent les institutions ou les pratiques sociales dans l'ensemble global du système social auquel elles appartiennent ».⁸

L'usage de cette méthode dans la présente étude se justifie par la nécessité de comprendre le rôle que jouent les organisations syndicales dans l'amélioration des conditions socio-professionnelles et la promotion de trois missions fondamentales de l'UNILU.

⁷ Parsons, T. , *The Social System*, New York, Free Press, 1951, p. 25.

⁸ Balandier, G. , *Sociologie générale*, Paris, Presses Universitaires de France, 1993, p. 45.

En effet, les organisations syndicales remplissent plusieurs fonctions sociales et économiques essentielles, notamment l'organisation des membres, l'interface, la négociation avec l'employeur, visant comme but l'amélioration des conditions socio-professionnelles des membres. La méthode fonctionnelle permet d'analyser comment ces différentes fonctions contribuent à ce but, mais aussi de comprendre les facteurs institutionnelles qui empêchent ces organisations syndicales d'atteindre leur but.

Dans l'application de cette méthode, nous nous appuyons également sur l'approche fonctionnaliste critique développée par Robert K. Merton.⁹ Contrairement au fonctionnalisme classique, Merton propose une analyse nuancée des phénomènes sociaux en distinguant les fonctions manifestes, les fonctions latentes et les dysfonctions.

Les fonctions manifestes désignent les conséquences intentionnelles et reconnues des actions sociales. Dans cette étude, les organisations syndicales ont pour fonction manifeste l'amélioration des conditions socio-professionnelles du personnel de l'Université afin de promouvoir ses missions (l'enseignement, la recherche scientifique et le service à la société).

Les fonctions latentes renvoient aux conséquences non intentionnelles et parfois non perçues. Par exemple, les organisations syndicales peuvent devenir un espace de positionnement politique ; elles peuvent renforcer des logiques de pouvoir internes ; elles peuvent produire une illusion de représentation sans résultats concrets.

Enfin, *les dysfonctions* désignent les effets négatifs qui perturbent l'équilibre du système social. Dans le contexte des organisations syndicales, les *dysfonctions* sont caractérisées par des facteurs internes et/ou facteurs externes. Les facteurs internes sont : le manque de transparence, le conflit de leadership, etc. Les facteurs externes quant à eux porteraient sur la gouvernance bureaucratique et peu socio-participative à l'UNILU qui limiterait toutes actions syndicales sur l'amélioration des conditions socio-professionnelles. Les facteurs internes ont déjà fait l'objet d'étude dans beaucoup des recherches précédentes, mais les facteurs externes demeurent encore moins explorés ou moins déblayés. Cette étude vient ainsi combler le vide et contribuer à l'avancement des connaissances.

⁹ Merton King, R., *Social Theory and Social Structure*, New York, Free Press, 1968, p.35.

Ainsi, la méthode fonctionnelle, complétée par l'approche de Merton, permet d'analyser de manière globale et critique le rôle des organisations syndicales dans la recherche du bien-être social du personnel de l'Université et la promotion des missions universitaires.

Pour assurer la collecte des données nécessaires à cette étude, il est indispensable de recourir à des techniques de recherche appropriées. Selon Madeleine Grawitz, la technique de recherche constitue l'ensemble des procédés pratiques utilisés par le chercheur pour recueillir les informations en vue de vérifier ses hypothèses et d'atteindre les objectifs fixés.¹⁰

Dans le cadre de la présente étude portant sur les organisations syndicales et conditions socio-professionnelles du personnel de l'Université de Lubumbashi (UNILU en abrégé), trois principales techniques ont été retenues : L'observation directe, la technique documentaire et l'interview semi-directive.

L'observation directe consiste à examiner de manière systématique les comportements, les pratiques et les situations dans leur contexte réel, sans recourir uniquement aux documents ou aux déclarations des enquêtés.

Dans le cadre de cette étude, nous avons observé directement les conditions de travail et de vie du personnel, la paie du personnel ainsi que les interactions sociales entre les organisations syndicales et les autorités académiques de l'Université.

Cette technique nous a permis de mieux comprendre la réalité du terrain et d'apprécier les effets concrets du syndicalisme sur les conditions socio-professionnelles du personnel.

La technique documentaire consiste à consulter des documents écrits tels que les livres, articles scientifiques, rapports, mémoires et archives afin d'obtenir des informations en lien avec le sujet étudié.¹¹

Dans le cadre de cette recherche, elle nous a permis d'examiner les documents portant sur le syndicalisme et fonctionnement des établissements de l'ESU en RDC, la gouvernance bureaucratique de l'Université, les conditions socio-professionnelles du personnel de l'ESU en RDC, la paie du personnel de l'UNILU, le rôle social de l'Université de Lubumbashi.

Cette technique constitue une base théorique essentielle pour comprendre le fonctionnement des établissements de l'ESU et orienter l'analyse empirique de notre étude.

¹⁰ Grawitz. M. ,*Méthodologie de la recherche sociale*, Paris, Nathan, 1996, p. 78.

¹¹ *Idem*, p.88.

L'*interview semi-directive* consiste à interroger de manière directe notre population cible afin d'obtenir des informations précises sur leurs expériences, leurs perceptions ou leurs pratiques. Selon Paul Lazarsfeld, cette technique permet d'explorer en profondeur les opinions et comportements des individus et constitue un outil important dans la recherche qualitative.¹²

Dans le cadre de cette étude, nous avons interrogé 319 agents de l'UNILU qui sont membres de l'ACASUL et APSCICO, sélectionnés selon la *technique d'échantillonnage raisonné* appuyée par la formule de Cochran. C'est-à-dire en fonction de rôle ou influence de chaque agent au sein de l'UNILU et des organisations syndicales. Les interviews semi-directives ont permis de recueillir des informations qualitatives et quantitatives essentielles sur le fonctionnement des organisations syndicales et leur impact sur les conditions socio-professionnelles du personnel académique et scientifique. L'analyse de contenu et le traitement des données se réalisent à l'aide du logiciel MAXQDA.

2.3.4. critères d'évaluation de l'efficacité des actions syndicales.

Les actions syndicales sont évaluées efficaces lors qu'elles parviennent à atteindre leur but d'améliorer les conditions socio-professionnelles du personnel, caractérisé par l'amélioration de la paie du personnel et de leur cadre du travail (notamment les Bureaux des enseignants, la Bibliothèque Centrale, les Centres des recherches ou Laboratoires, les Auditoriums), l'accès au logement décent, l'accès au soin de santé de qualité et au moyen de transport de qualité.

3. Résultats de l'enquête

Au terme de notre enquête, la présentation des données s'affiche comme suit :

Tableau 1. Sexe des enquêtés

Sexe	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
Masculin	20	30	45	55	60	65	25	300	94,04%
Féminin	1	2	3	4	4	3	2	19	5,95 %
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête

¹² Lazarsfeld, P. , *The Language of Social Research*, New York, Free Press, 1968, p. 56.

Légende : PE (Professeur Emérite) ,PO (Professeur Ordinaire), P (Professeur),PA (Professeur Associé), CT (Chef de Travaux), ASS2(Assistant de deuxième mandat) , ASS1 de premier mandat).

Commentaire : il ressort des données du tableau que la recherche scientifique implique biens des hommes que des femmes. Notre enquête n'a pu atteindre que 5,95 % des femmes contre 94,04% des hommes. Cela est dû à la faible représentation des femmes.

Tableau 2. Situation de la paie du personnel

Statut -paie	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
NU	0	0	0	5	0	45	15	65	20,3%
NP	1	5	15	22	45	15	9	112	35,1%
SP	15	20	25	23	15	6	2	106	33,2%
MP	5	7	8	9	4	2	1	36	11,2%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Kayumba Okashoko M., and all., *Syndicalisme et Fonctionnement des établissements de l'enseignement supérieur ...*, in « Revue de la Recherche Scientifique », Vol.2, N°4, Juillet 2026, P-p. 263-273.

Légende :

- PE (Professeur Emérite) ,PO (Professeur Ordinaire), P (Professeur),PA (Professeur Associé), CT (Chef de Travaux), ASS2(Assistant de deuxième mandat) , ASS1 de premier mandat).
- NU : signifie agent Nouvelle Unité, c'est-à-dire qu'il n'est pas matriculé et n'a ni salaire de base ni prime institutionnelle. Sa survie dépend uniquement de la « Prime locale » de l'Université, communément appelée « numéro » dans le vocabulaire des agents de l'UNILU
- NP : signifie agent Non payé. c'est-à-dire qu'il a un numéro matricule et touche une prime locale et une prime institutionnelle, mais sans toucher le salaire de base.
- SP : signifie agent Sous-payé. c'est-à-dire qu'il a un numéro matricule et touche une prime locale, une prime institutionnelle et un salaire de base, mais payé à un grade inférieur. d'où la nécessité de corriger le grade.
- MP : signifie agent Mécanisé et payé. c'est-à-dire que : Il a un numéro matricule et touche une prime locale, une prime institutionnelle et un salaire de base conformément à son grade. C'est la catégorie préférable.

L'analyse de ce tableau montre que : sur 100% du personnel académique et scientifique de l'UNILU, 20,3% sont NU, 35,1% sont NP, 33,2% sont SP et enfin 11,2% sont MP. Ces données montrent qu'il y a très peu d'enseignants qui sont en situation favorable (MP).

Beaucoup sont en situation défavorable (NP et SP). Il existe un effectif élevé de NU parmi les Assistants, alors que la plupart des Professeurs ont déjà franchi cette étape, sauf les PA.

Tableau 3. Situation d'accès au logement décent du personnel

Accès au logement décent	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
oui	8	12	10	19	8	7	2	66	20,6%
Non	13	20	38	40	56	61	25	253	79,3%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête.

Commentaire : A la question de savoir si le personnel académique et scientifique ont accès au logement décent de l'UNILU ? L'analyse de ce tableau révèle que la majorité des enquêtés (79,3%) n'ont pas accès au logement décent. Seulement 20,6% qui ont accès au logement décent.

Tableau 4. Situation d'accès au moyen de transport décent du personnel

Accès au logement décent	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
oui	8	11	10	10	8	7	2	56	17,5%
Non	13	21	38	49	56	61	25	263	82,4%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête.

Commentaire :

L'article 36 du Statut de l'ESURSI prévoit que le transport du personnel doit être organisé par l'employeur.

A la question de savoir si le personnel académique et scientifique ont accès au moyen de transport décent de l'UNILU ? L'analyse de ce tableau révèle que la majorité des enquêtés, soit (82,4%) n'ont pas accès au moyen de transport décent et éprouvent des difficultés énorme de transport. L'UNILU n'organise pas de manière systématique les rondes des bus pour amener les enseignants au travail ou pour les retourner chez eux. Beaucoup supportent seul le coût du transport en commun dans un minibus *Hiace* d'une capacité de 23 places accises dont 20 personnes peuvent s'asseoir comprimées comme des sardines dans une boîte de conserve et 3 autres enseignants se tiennent Accroupis devant les deux rangées de sièges. Ceux dont les pieds ont atteint du rhumatisme ne peuvent se hasarder au risque d'être piétinés et de pleurer

comme des petits-enfants. Se donnant le dos de part et d'autre, les fesses se frottant à chaque secousse, tous recherchant l'équilibre en tenant sur une barre métallique. Les enseignants, hommes et femmes, utilisent chaque jour ce minibus, au mépris de leur dignité.

Tableau 5. Situation d'accès au soin de santé de qualité du personnel

Accès au logement décent	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
oui	8	9	8	7	6	5	2	45	14,1%
Non	13	23	40	52	58	63	25	274	85,8%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête.

Commentaire : A la question de savoir si le personnel académique et scientifique ont accès au soin de santé de qualité l'UNILU ? L'analyse de ce tableau révèle que la majorité des enquêtés (85,8%) n'ont pas accès au soin de santé de qualité. Seulement 14,1% qui ont accès au soin de santé de qualité grâce au soutien de leurs familles.

Tableau 6. Situation d'accès au cadre du travail décent du personnel

Accès au cadre du travail	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
oui	8	12	19	22	16	5	1	83	26,01%
Non	13	20	29	37	48	63	26	236	73,9%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête.

Commentaires : la question de savoir si le personnel académique et scientifique ont accès au cadre de travail décent à l'UNILU ? L'analyse de ce tableau révèle que la majorité des enquêtés (73,9%) n'ont pas accès au cadre de travail décent. Ces enseignants ont dénoncé les conditions de vie infra humaines et les conditions de travail précaires. Sur le plan de l'Enseignement, ils dispensent des cours dans des auditoriums très exigües, mais avec un nombre d'étudiants pléthorique en violation des recommandations du système LMD. L'Enseignement se donne parfois sans micro en défaveur des étudiants. L'Enseignant est obligé de crier pour couvrir de sa voix tout l'auditoire. Sur le plan de la Recherche Scientifique, le personnel se débrouille seul. L'UNILU manque des Bibliothèques viables régulièrement mises à jour et

des véritables Laboratoires équipés. Les résultats des recherches manquent de revues régulièrement financées. Sur le plan Administratif, beaucoup d'Enseignants manquent des Bureaux, surtout le personnel scientifique. Ils reçoivent leurs dirigés dehors sous des arbres, au mépris de leur dignité.

Tableau 3. Actions syndicales du personnel

Actions syndicales	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
Oui	3	15	38	37	48	63	26	230	72,1%
Non	18	17	10	22	16	5	1	89	27,8%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête.

Commentaires : A la question de savoir si les membres du personnel académique et scientifique ont participé aux activités syndicales en répétitions visant l'amélioration des conditions socio-professionnelles ? L'analyse de ce tableau révèle que la majorité des enquêtés (72,1%) ont participé aux activités syndicales en répétitions. seulement 27,8% n'ont pas participé pour des raisons personnelles.

Tableau 3. Principales revendications syndicales

Eléments de Revendications	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
Véhicule	5	10	14	15	5	6	5	60	18,8%
Paie	9	11	23	33	40	45	19	180	56,4%
Cadre de vie	4	5	6	6	15	15	2	53	16,6%
Cadre de travail	3	6	5	5	4	2	1	26	8,1%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête

Commentaires : A la question de savoir quelles sont les principales revendications syndicales des organisations syndicales de l'UNILU portant sur l'amélioration des conditions socio-professionnelles ? L'analyse de ce tableau révèle que la majorité des enquêtés (56,4 %) revendiquent l'amélioration de leur paie, notamment la correction de grade pour la catégorie SP, la mécanisation des NU et NP, l'augmentation de salaire, etc. Cela reste une préoccupation

majeure. Tandis que l'amélioration de cadre du travail est la dernière préoccupation du personnel avec 7,8% du personnel académique et scientifique.

Tableau 3. Résultats des revendications syndicales

Avis des enquêtés	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
oui	0	0	0	0	0	0	0	0	00,0%
Non	21	32	48	59	64	68	27	319	100%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête

Commentaires : A la question de savoir si les actions syndicales ont atteint effectivement leur but ? Les résultats indiquent que tous les enquêtés (100 %) considèrent que le but pour lequel ils ont mené les actions syndicales n'a pas été atteint effectivement ; aucune personne (00,0%) considère que le but a été atteint.

Tableau 3. Causes de l'inefficacité des actions syndicales

Réponses des enquêtés	Catégorie								
	PE	PO	P	PA	CT	ASS2	ASS1	Total	%
Centralisation des décisions qui limite le dialogue social	2	3	5	12	11	20	8	61	19,12%
Lourdeur administrative qui ralentit les revendications syndicales	1	5	10	15	9	15	9	64	20,06%
Zones d'incertitude qui renforcent le pouvoir de l'administration	8	5	10	13	15	6	2	59	18,49%
Jeux de pouvoir qui réduisent l'efficacité syndicale	5	7	8	9	4	2	1	36	11,28%
Rigidité bureaucratie qui décourage l'innovation syndicale	5	12	15	10	25	25	7	99	31,03%
Total	21	32	48	59	64	68	27	319	100%

Source : Réalisé par nous-mêmes à partir des données de l'enquête

Commentaires : A la question de savoir quelles sont les causes de l'inefficacité des actions syndicales à l'UNILU ? Les enquêtés donnent cinq facteurs complémentaires :

- *La centralisation des décisions qui limite le dialogue social :*

L'analyse du tableau indique 19,12% de personnes qui ont déclaré que la Centralisation des décisions par les ministres en charge de l'ESU, de la Fonction publique, de Finances et du Budget et le Comité de Gestion de l'Université limite le dialogue social. Les décisions relatives aux rémunérations, aux primes, aux promotions, aux conditions de travail ou à la gestion des carrières sont fortement centralisées. Les syndicats formulent des revendications, mais ils ne participent pas réellement au processus décisionnel.

Cette centralisation des décisions réduit l'influence des syndicats sur les politiques de gestion des ressources humaines, limitant ainsi leur capacité à défendre efficacement les intérêts du personnel académique et scientifique de l'UNILU.

- *la lourdeur administrative qui ralentit les revendications syndicales :*

20,06% des enseignants ont souligné que la lourdeur administrative ralentit les revendications syndicales. La bureaucratie privilégie le respect des procédures plutôt que la recherche de solutions rapides. Toute revendication syndicale doit souvent suivre un long circuit administratif, impliquant plusieurs niveaux d'approbation. Cette lourdeur administrative entraîne le retard dans l'examen des revendications ; la lenteur dans la mise en œuvre des accords et l'accumulation des frustrations parmi les enseignants.

- *les zones d'incertitude qui renforcent le pouvoir de l'administration :*

18,49% des enseignants ont confirmé l'existence des zones d'incertitude. Les autorités qui contrôlent certaines informations (budget, affectation des ressources, promotions, textes réglementaires) disposent d'un pouvoir stratégique.

Dans ce contexte, les syndicats n'ont pas accès à toutes les informations nécessaires pour négocier efficacement, créant un déséquilibre dans les rapports entre l'administration universitaire et les représentants du personnel.

- *les jeux de pouvoir qui réduisent l'efficacité syndicale :*

11,28% des enseignants ont déclaré que les jeux de pouvoir réduisent l'efficacité syndicale. Chaque acteur cherche à préserver ses intérêts. Les relations entre l'administration et les syndicats sont devenues des rapports de force plutôt qu'un véritable partenariat social. Il en résulte des négociations difficiles, une méfiance réciproque et une faible prise en compte des propositions syndicales.

Ces jeux de pouvoir limitent la contribution des syndicats à l'amélioration de la gouvernance universitaire.

- *la rigidité bureaucratie qui décourage l'innovation syndicale :*

31,03% des enseignants ont souligné que la rigidité bureaucratie décourage l'innovation syndicale. Les règles rigides et la culture administrative freinent les initiatives proposées par les syndicats pour améliorer les conditions de travail ; la protection sociale ; la valorisation de la recherche et la motivation du personnel.

Même lorsque ces propositions sont pertinentes, elles sont retardées ou rejetées au nom du respect des procédures.

Dans une telle configuration, le syndicalisme universitaire éprouve des difficultés à produire des changements concrets, ce qui se traduit par la stagnation des conditions de travail ; l'insuffisance des mesures de protection sociale ; la faible motivation du personnel académique et scientifique ; la baisse de la performance en matière d'enseignement, de recherche et de service à la communauté.

En somme, l'ensemble de ces données de l'enquête de terrain mettent en évidence une idée centrale : La capacité des organisations syndicales à impacter les conditions socio-professionnelles du personnel de l'Université dépend largement du degré d'ouverture du système de gouvernance. Une gouvernance institutionnelle de type bureaucratique limite tout effort des organisations syndicales à impacter l'amélioration des conditions socio-professionnelles du personnel.

Les résultats présentés dans cette étude proviennent essentiellement de l'observation directe de terrain, de l'exploitation documentaire et des interviews semi-directives réalisées auprès de notre population cible. Les données permettent de mieux identifier le principal facteur qui empêche les organisations syndicales à impacter les conditions socio-professionnelles du personnel de l'UNILU.

Les données recueillies montrent que la *gouvernance du type bureautique* et peu socio-participative constitue le facteur principal. Selon la théorie bureaucratique de Michel Crozier¹³ la bureaucratie est caractérisée par la centralisation des décisions, la lourdeur administrative, les zones d'incertitude, les jeux de pouvoir et la rigidité bureaucratie. Elle est un facteur qui bloque le changement visé ou le fonctionnement institutionnel. Ainsi, l'utilisation de la théorie bureaucratique de Michel Crozier se justifie dans cet article pour expliquer le phénomène que nous avons observé dans les établissements de l'ESU en RDC, particulièrement à l'UNILU.

4. Conclusion

Au terme de cette étude, il ressort que le model bureautique constitue un frein majeur à l'efficacité des actions syndicales dans les établissements de l'ESU en RDC, particulièrement à l'UNILU. Les résultats de l'enquête le confirment. Dès lors, le changement de modèle de gouvernance universitaire apparaît comme une condition indispensable pour améliorer les conditions socio-professionnelles du personnel des établissements de l'ESU en général ou de l'UNILU en particulier. Ainsi, nous proposons la pratique de la gouvernance socio-partitive en vogue en lieu et place de la gouvernance bureautique surannée.

Au terme de cette enquête de terrain, notre hypothèse de départ est belle et bien confirmée. Nous soutenons la thèse selon laquelle *la bureaucratie empêche les organisations syndicales à impacter les conditions socio-professionnelles du personnel des établissements de l'ESU*, en particulier ici de l'UNILU.

Vu l'importance de la question traitée dans cet article et des nouvelles questions intéressantes qui surgissent, notamment du processus de la mise en place de la gouvernance universitaire socio-participative et de la gestion de la paie du personnel de l'ESU, restent des pistes à explorer.

¹³ Queinnec, E., Retour sur le phénomène bureautique de Michel Crozier, in « HAL Science », N°16 Printemps, 2022, P.p 145-153

REFERENCES

- République Démocratique du Congo, Loi-cadre n°14/004 du 11 Février 2014 de l'Enseignement National, Article 21, kinshasa, 11 février 2014.
- Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gosselin, E., Des théories du syndicalisme : Synthèse analytique et considérations contemporaines ; In « Relations industrielles », volume 59, numéro 2, 2004, P-p. 295-320
- Dibwe dia Mwembu, Le Rôle social de l'Université de Lubumbashi, in « LIKUNDOLI », série C : Histoire et Devenir, VI (2003-2004) 1-2, CERDAC, Presses Universitaires de Lubumbashi, P.p. 44-74.
- <https://gouvhautkatanga.org/history>, history -Haut-Katanga, lecture en ligne le 3 Novembre 2025 à 15H00'
- Direction du personnel, Effectif des personnels académique et scientifique de l'UNILU, Archives, année académique 2025- 2026.
- Kott , P. S., Levine, B., Exploration d'une conjecture sur l'asymétrie : élargissement de la règle de Cochran à une proportion estimée à partir d'un échantillon complexe, In « Techniques d'enquête », Vol. 50, N°2, éd. Statistique Canada N°12-001-X au catalogue, Décembre 2024, P.p. 591-600.
- Parsons, T. , *The Social System*, New York, Free Press, 1951.
- Balandier, G. , *Sociologie générale*, Paris, Presses Universitaires de France, 1993.
- Merton K, R. , *Social Theory and Social Structure*, New York, Free Press, 1968
- Grawitz. M. , *Méthodologie de la recherche sociale*, Paris, Nathan, 1996.
- Lazarsfeld, P. , *The Language of Social Research*, New York, Free Press, 1968.
- Kayumba Okashoko M., and all., Syndicalisme et fonctionnement des établissements de l'enseignement supérieur ... et universitaire en République Démocratique du Congo, Cas de l'université de Lubumbashi. Regard sur la mission de la recherche scientifique, in « *Revue de la Recherche Scientifique (Revue-RS)* », Vol.2,N°4, Juillet 2026, P-p. 263-273.
- Queinnec, E., Retour sur le phénomène bureautique de Michel Crozier, in « *HAL Science* », N°16 Printemps, 2022, P.p 145-153.