



**FORMATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL
DE L'OFFICE CONGOLAIS DE CONTROLE A L'INSTITUT
NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLEⁱ**

Nicolas Akpanza Mobuliⁱⁱ

Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education,
Université Pédagogique Nationale,
Kinshasa, République Démocratique du Congo

Résumé :

L'Office Congolais de Contrôle (OCC) est l'une des entreprises publiques qui contribue financièrement au fonctionnement de l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP) et en contrepartie, ce dernier assure la formation du personnel de celui-ci. L'enquête par questionnaire administré à un échantillon occasionnel de 45 agents a permis la collecte des données. Après l'analyse statistique et de contenu des données, les résultats ont montré que l'OCC accorde peu d'importance à la formation professionnelle. Les agents considèrent la contribution financière de leur entreprise au fonctionnement de l'INPP comme un fond perdu car ils n'ont jamais été envoyés en formation à l'INPP et que les agents ne sont pas envoyés à l'INPP pour être formé ou recyclé. Aussi, suggèrent-ils qu'une commission soit mise sur pied pour étudier le dossier. Cette proposition nous semble valable car cela pourra éviter à l'entreprise de gaspillage inutile de fonds.

Mots clés : formation professionnelle ; office congolais de contrôle ; institut national de préparation professionnelle

Abstract:

The Congolese Control Office (OCC) is one of the public companies that contributes financially to the operation of the National Institute for Professional Preparation (INPP) and in return, the latter provides training for its staff. The questionnaire survey was administered to an occasional sample of 45 agents enabled data collection. After the statistical and content analysis of the data, the results showed that the OCC places little importance on vocational training. Agents consider their company's financial contribution to the functioning of INPP as a lost fund because they have never been sent for training at INPP and agents are not sent to INPP for training or retraining. Also, they

ⁱ PROFESSIONAL TRAINING OF PERSONNEL OF THE CONGOLESE CONTROL OFFICE AT THE NATIONAL INSTITUTE FOR PROFESSIONAL PREPARATION

ⁱⁱ Correspondence: email akpanzanicolas243@gmail.com

suggest that a commission be set up to study the file. This proposal seems valid to us because it can prevent the company from unnecessary waste of funds.

Keywords: professional training; Congolese control office; national vocational preparation institute

1. Introduction

La formation professionnelle pourvoit le travailleur des atouts nécessaires pour son adaptation aux innovations technologiques ainsi que pour le succès et le développement de l'entreprise. C'est dans cet ordre d'idées que Vincent Charles (1990) estime que la formation représente « une ressource, un investissement et un élément de succès au service de l'emploi ». Elle peut être assurée à l'interne ou par un service extérieur ayant conclu un accord de prestation de service avec l'entreprise.

C'est dans ce contexte qu'en République Démocratique du Congo, la loi astreint les entreprises publiques et privées à contribuer financièrement au fonctionnement de l'INPP qui en contrepartie, assure en faveur des entreprises publiques, la formation professionnelle des travailleurs.

Cependant, à l'Office Congolais de Contrôle, il se pose le problème de rareté très prononcée en nombre de candidats en formation à l'INPP pendant l'entreprise s'acquitte correctement de ses cotisations auprès de celui-ci conformément à la loi en vigueur.

L'étude analyse l'importance accordée à la formation professionnelle des travailleurs par l'OCC compte tenu de sa contribution financière obligatoire au fonctionnement de l'INPP.

Au regard de ce qui précède, notre préoccupation cerne les questions suivantes :

- Quelle importance l'Office Congolais de Contrôle accorde-t-il à la formation professionnelle assurée par l'INPP ?
- Que faire pour redynamiser la formation professionnelle des agents de l'Office Congolais de Contrôle ?

Il découle de ce questionnement des hypothèses suivantes :

- 1) L'Office Congolais de Contrôle accorderait peu d'importance à la formation assurée par l'INPP et n'envoie pas les agents pour la formation. Par conséquent, la contribution financière de l'OCC au fonctionnement de l'INPP est considérée comme un fonds perdu, une formalité administrative d'usage.
- 2) Pour redynamiser la formation professionnelle des agents de l'Office Congolais de Contrôle (OCC), il convient d'amener l'OCC et l'INPP à s'accepter mutuellement en vue d'asseoir une véritable formation professionnelle en faveur des travailleurs, consiste notamment à proposer un nouveau mode de partenariat entre les deux parties.

2. Cadres conceptuels et théorique

2.1 Formation

Selon le Dictionnaire Micro-Robert (1983, p.442), la formation est définie comme étant l'action de former, de se former. Il s'agit donc, de la transmission des connaissances et de leur acquisition. Elle signifie aussi développer, éduquer ou instruire.

Dans ses recherches sur la gestion des ressources humaines, Ayoub (1988, p.5) partage ce point de vue et affirme que le terme « formation », recouvre un certain nombre de significations. A ce titre, il est souvent considéré comme synonyme du mot « instruction ». La formation, c'est aussi l'action de se former à l'emploi, de se préparer soit à l'entreprise soit à des cours professionnels.

Dans la présente recherche, nous nous accordons avec Nzey (2008, p.11) qui estime que la formation peut se définir comme l'ensemble des actions capables de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétence, leurs tâches actuelles ou celles qui leur seront confiées dans le futur, pour la bonne marche de l'organisation. Bref, la formation englobe toutes les activités éducatives auxquelles pourrait s'adonner l'adulte selon qu'il s'agit d'études générales ou professionnelles, de recyclage ou de perfectionnement, de manière pertinente pour son travail comme pour sa vie de citoyen.

2.2 Types de formation

Selon Bruynel (1997, p.15), on distingue trois types de formation : la formation sur le tas, la formation initiale et la formation professionnelle.

2.2.1 Formation sur le tas

La formation sur le tas est l'un des plus anciens types de formation utilisé, non seulement au temps des Egyptiens et Grecs anciens, mais également pratiqué actuellement dans des garages, des ateliers mécaniques, des ateliers de confection, etc. C'est un apprentissage qui se fait à l'usine ou dans un atelier, c'est-à-dire, sur le lieu de travail et qui en plus, est un type de formation en vertu duquel, l'employeur s'engage à employer un travailleur et à lui apprendre un métier pendant une période donnée (Tombeur, 1975).

2.2.2 Formation initiale ou de base

La formation initiale est plus connue sous le terme « apprentissage » c'est une formation post-obligatoire du degré secondaire qui permet l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme d'Etat. Concrètement, cette formation est celle que l'enseignement national organise au niveau secondaire ou post-primaire de l'enseignement technique et professionnel.

2.2.3 Formation professionnelle

D'après le Dictionnaire Français l'Encyclopédie (1975) la formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et le savoir-faire

c'est-à-dire l'habileté et la compétence nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

A. Formation professionnelle d'adaptation aux changements

L'entreprise, après avoir analysé et évalué les compétences internes compte tenu des besoins dictés par l'évolution de la demande, les exigences de la qualité et de la concurrence, les nouveaux modes et techniques de gestion et de production, entame un programme de formation professionnelle de mise à niveau de ses ressources humaines. Le but de cette opération est d'adapter le personnel à tout changement en évitant de perturber la bonne marche de l'entreprise et de perdre au pire des cas, le niveau de compétitivité et de performance sur le marché et en sauvegardant enfin, une image positive aux yeux de ses clients.

La formation d'adaptation est conseillée au moment du recrutement externe de nouveaux travailleurs. C'est une opération d'intégration, d'acclimatation et de familiarisation des nouveaux venus au sein du rouage de l'entreprise, ceux-là même qui sont considérés comme éléments étrangers.

B. Formation professionnelle de développement des compétences

La formation professionnelle de développement des compétences vient du postulat selon lequel, les connaissances perdent leur efficacité et leur signification au fur et à mesure que le temps passe et les changements s'accélèrent de plus en plus vite.

Il est en effet, admis aujourd'hui que le développement des compétences est une nécessité incontournable pour rester au diapason des changements qui interviennent très fréquemment et ne pas céder le pas aux concurrents. Les compétences d'hier ne sont plus valables aujourd'hui et celles de maintenant ne seront plus d'actualité demain pour la simple raison que les connaissances deviennent vite obsolètes et sans utilité d'usage. La formation continue est alors un atout majeur pour développer les compétences des ressources humaines ; qu'elles soient générales ou spécifiques.

C. Développement des compétences et employabilité

L'employabilité constitue en effet une nécessité pour l'entreprise en vue d'une meilleure performance économique et d'une chance supplémentaire pour l'employé de développer ses compétences. Comme le confirment certains analystes : « Développer l'employabilité est à la fois une nécessité pour l'entreprise et une opportunité pour le salarié ».

Bader (2005, p.48) soutient que l'entreprise en développant chez son personnel les compétences recherchées et diversifiées, aura à tout moment et mettra à sa disposition, les compétences nécessaires pour suivre l'évolution des technologies et des marchés du travail ; ce qui renforce sa performance économique.

3. Méthodologie

3.1 Office Congolais de Contrôle « OCC » et cotisation à la formation professionnelle

L'Office Congolais de Contrôle (OCC) est une entreprise publique située au n°98, Avenue du port, Commune de la Gombe en RD Congo. En tant qu'organisme public à caractère scientifique et technique, l'OCC a la mission de préserver les intérêts économiques en assurant le contrôle de la qualité, la quantité et la conformité de toutes les marchandises. A ce titre, il analyse tous les échantillons et produits pour protéger les clients ; il garantit la sécurité des installations, machines, appareils, travaux et étalonnages ; il prévient les sinistres et procède au constat des dommages ou des avaries ; il effectue toutes opérations se rapportant directement à son activité sauf les opérations de l'achat en vue de la revente. Toute entreprise dans le sens d'une organisation économique, culturelle, communautaire, sociale ou philanthropique visant la rentabilité sinon un résultat positif, doit travailler sur les ressources humaines, levier indispensable du développement de l'organisation.

En RDC, la formation du personnel est une obligation légale pour tout employeur, au regard de l'article 8 du Code du travail. Pour ce faire, le Législateur a mis à la disposition des employeurs évoluant au pays, l'Institut National de Préparation Professionnelle pour assurer cette qualification professionnelle de la population active à travers la formation professionnelle.

La formation professionnelle ayant un coût non négligeable, l'INPP a besoin de moyens conséquents pour offrir une formation de qualité. L'Etat congolais a désigné tous les employeurs (bénéficiaires de la formation) comme contribuables à la couverture de ce coût.

L'article 1^{er} de l'ordonnance n°84-186 du 15 Octobre 1984 fixant les modalités de paiement de la cotisation due par les employeurs à l'INPP rend obligatoirement tout employeur contribuable de cette cotisation dès l'instant où il utilise le service d'un ou plusieurs travailleurs moyennant une rémunération. Cette cotisation mensuelle constitue l'une des ressources de l'INPP.

Au 15 du mois suivant celui auquel se rapportent les rémunérations, l'employeur souscrit une déclaration des rémunérations brutes versées ou mises à la disposition de travailleurs et effectue le paiement après avoir appliqué le taux conformément à l'Arrêté interministériel n°12/MTPS/123 n°007/CAB/MIN/FINANCES/2006, n°001/CAB/MIN/BUD/2006 du 14 Février 2006 fixant le taux de la cotisation due par les employeurs à l'INPP. A cet effet, l'article 1^{er} de l'arrêté ci-haut évoqué, fixe le taux de cotisation de manière suivante :

- Pour les entreprises publiques et établissements publics : 3%
- Pour les entreprises privées occupant 1 à 50 travailleurs : 3%
- Pour les entreprises privées occupant entre 51 à 300 travailleurs : 2%
- Pour les entreprises privées occupant plus de 300 travailleurs : 1%

3.2 Population et échantillon

La population concernée par cette étude est constituée des agents de l'OCC. Compte tenu de la lourdeur de la démarche administrative, l'OCC ne nous a pas disposé les statistiques du personnel. L'étude s'est contentée de recourir à un échantillon occasionnel constitué de 45 agents répartis comme suit :

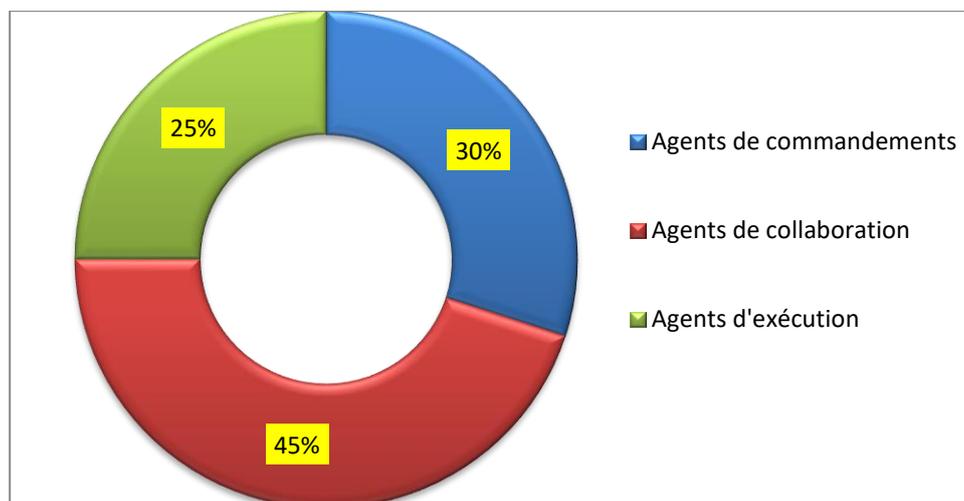


Figure 1 : Caractéristiques professionnelles des agents

3.3 Collecte et analyse des données

La présente étude s'adresse au personnel de l'OCC œuvrant dans la ville de Kinshasa. Cependant, à cause du nombre élevé des travailleurs et compte tenu de leur emploi de temps très varié et du manque de temps matériel pour les atteindre tous, avons préféré mener des enquêtes sur un échantillon occasionnel de 45 agents. Pour récolter les données sur le terrain, nous avons eu recours à la méthode d'enquête en utilisant la technique du questionnaire.

Après la collecte des données, une base des données a été constituée et soumise à l'analyse. L'analyse des données s'est effectuée à l'aide de calcul des effectifs et pourcentages des réponses des enquêtés.

4. Résultats et discussion

4.1 Résultats

Question n°1 : Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle à la formation ?

Tableau 1 : Importance accordée à la formation en entreprise (N=45)

Opinion	Fréquence	Pourcentage
Très grande importance	3	6,5
Importante	4	9
Moins importante	35	78
Aucune	3	6,5

Les données du Tableau 1 Indiquent que la majorité (78%) des sujets interrogés atteste que leur entreprise accorde moins d'importance à la formation professionnelle. Par contre, 9% des sujets considèrent que la formation est moins importante ; 6,5% sont de l'avis que la formation a une très grande importance enfin 6,5% disent que la formation n'a aucune importance.

Question n°2 : Avez-vous déjà été envoyé à l'INPP pour une formation quelconque ?

Tableau 2 : Avis sur l'envoi à l'INPP pour la formation (N=45)

Avis	Fréquence	Pourcentage
Oui	9	20
Non	36	80

Il ressort des données contenues dans ce Tableau 2 que la grande majorité du sujet (80%) n'a jamais été envoyé en l'INPP pour une formation quelconque. Cependant, 20% des sujets ont déjà suivis la formation en l'INPP.

Question n°3 : La contribution financière de l'entreprise au fonctionnement de l'INPP peut-elle être considérée comme un fond perdu ?

Tableau 3 : Contribution au fonctionnement de l'INPP comme fond perdu (N=45)

Avis	Fréquence	Pourcentage
Oui	39	87
Non	6	13

Les résultats repris dans le Tableau 3 renseignent que, la grande majorité (87%) considèrent que la contribution financière de leur entreprise au fonctionnement de l'INPP est considérée comme un fond perdue. Par contre, 13% des sujets rejettent cet avis.

Question n°4 : Quelle la position hiérarchique de la formation au sein de votre entreprise par rapport aux services financier, commercial ou technique ?

Tableau 4 : Position hiérarchique de la formation (N=45)

Place	Fréquence	Pourcentage
1 ^{ère} Place	2	5
2 ^{ème} Place	3	6
3 ^{ème} Place	2	5
Non précisé	38	84

L'analyse des données contenues dans le Tableau 4 Indiquent que la grande majorité (84%) des sujets soutient que la position hiérarchique de la formation par rapport aux autres domaines est non précise dans leur entreprise. Cependant, 6% des sujets soutiennent que la formation occupe la 2^{ème} place dans l'entreprise.

Question n°5 : Quelles pistes de solution peut-on envisager pour amener cette entreprise publique et l'INPP à asseoir une véritable formation professionnelle ?

Tableau 5 : Pistes de solution à envisager entre l'OCC et l'INPP (N=45)

Solution à envisager	Fréquence	Pourcentage
Renégocier les accords sur la formation	6	13
Contraindre l'entreprise à envoyer le personnel en formation	5	12
Créer une commission pour étudier en profondeur la question	34	75

Les données du Tableau 5 indiquent que, la majorité des agents (75%) proposent comme solution de créer une commission pour étudier en profondeur le dossier ; 13% des sujets proposent de renégocier les accords sur la formation et 12% des sujets suggèrent de contraindre l'entreprise à envoyer le personnel en formation.

4.2 Discussion

Les résultats obtenus au terme de l'enquête suscitent des discussions qui s'articulent autour de deux axes : (i) la place accordée à la formation à l'OCC et (ii) la solution à envisager pour amener cette entreprise et l'INPP à asseoir une véritable formation professionnelle en faveur du personnel.

S'agissant de la place accordée à la formation à l'OCC, les résultats ont montré que la grande majorité des agents affirment que l'OCC n'accorde pas d'importance à la formation professionnelle. Cela se justifie par le fait que l'OCC n'a jamais envoyé ses agents à la formation à l'INPP bien qu'elle contribue financièrement. Cela va sans dire que l'OCC néglige la formation alors que la formation est un atout pour améliorer l'efficacité et la productivité du personnel. C'est dans cet ordre d'idées que Vincent Charles (1990) estime que la formation représente « une ressource, un investissement et un élément de succès au service de l'emploi ». Elle peut être assurée à l'interne ou par un service extérieur ayant conclu un accord de prestation de service avec l'entreprise. Les résultats de l'étude montrent que la contribution de l'OCC à l'INPP n'est pas bénéfique car l'OCC n'envoie pas son personnel à la formation. Si pour le cas de l'OCC, la contribution à la formation est considérée comme fond perdu, l'investissement de l'OCC est une perte. A titre indicatif en France, pour souligner l'importance de la formation professionnelle, la loi impose à chaque salarié de créer un compte personnel de formation (CPF). Cette contribution personnelle de l'agent lui permet de booster sa carrière professionnelle, acquérir de nouvelles compétences, se perfectionner ou changer de métier. Aux employeurs, d'allouer à la formation un budget devant permettre de financer les projets de formation, outil stratégique du développement de l'organisation.

Concernant la solution à envisager pour amener cette entreprise et l'INPP à asseoir une véritable formation professionnelle, les résultats de l'enquête montrent que la majorité souhaite qu'une commission soit créée en vue d'étudier en profondeur la question. Cette proposition rencontre notre position dans la mesure où nous nous trouvons devant deux entreprises publiques considérées par l'Etat congolais comme des services d'assiette qui doivent gaspiller inutilement l'argent du trésor public sans bénéficier

de la contrepartie. L'on doit donc évaluer tous dans un partenariat gagnant-gagnant. Car les apports de la formation professionnelle sont multiples pour l'agent et l'entreprise. A ce sujet, plusieurs acteurs (Barder, 2005, Bruyinel, 1997 ; Tombeur, 1975 ; Vincent, 1990) s'accordent à dire que la formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et le savoir-faire c'est-à-dire l'habileté et la compétence nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Elle permet à l'entreprise de s'adapter aux changements notamment à l'évolution de la demande, de la qualité et de la concurrence, aux nouveaux modes et techniques de gestion et de production. Elle permet au personnel de développer ses compétences car il est admis que le développement des compétences est une nécessité incontournable pour rester au diapason des changements qui interviennent très fréquemment et ne pas céder le pas aux concurrents. La formation continue est alors un atout majeur pour développer les compétences des ressources humaines ; qu'elles soient générales ou spécifiques. Bader (2005, p.48) soutient que l'entreprise en développant chez son personnel les compétences recherchées et diversifiées, aura à tout moment et mettra à sa disposition, les compétences nécessaires pour suivre l'évolution des technologies et des marchés du travail ; ce qui renforce sa performance économique.

5. Conclusion et recommandations

L'étude sur la formation professionnelle du personnel de l'Office Congolais de Contrôle à l'Institut National de Préparation Professionnelle de Kinshasa a permis de soulever diverses interrogations sur le bien-fondé de la contribution de l'OCC au fonctionnement de l'INPP.

Pour vérifier les hypothèses émises à la suite du questionnement formulé, nous avons mené des enquêtes à l'aide d'un questionnaire administré à un échantillon occasionnel de 45 agents de la Direction Générale de l'OCC à Kinshasa.

Les résultats obtenus révèlent que la majorité des agents (78%) affirment que l'OCC n'accorde pas une grande importance à la formation professionnelle. Les agents de l'OCC n'ont jamais été envoyés à l'INPP pour une formation quelconque (80%). Ils ignorent la position hiérarchique de la formation dans leur entreprise (84%). Les agents estiment que la contribution financière de leur entreprise au fonctionnement de l'INPP est un fond perdu.

Face à cette situation, les agents recommandent à l'OCC et à l'INPP ce qui suit :

- l'OCC et l'INPP doivent s'asseoir pour renégocier les accords sur la formation ;
- l'INPP doit contraindre l'OCC à envoyer règlement le personnel en formation ;
- l'OCC et l'INPP doit créer une commission pour étudier en profondeur la question.

Ces trois recommandations semblent valables car cela pourra éviter à l'entreprise de gaspillage inutile de fonds.

A propos de conflit d'intérêt

L'auteur n'a aucun conflit d'intérêt. Les arguments développés sont exclusivement utilisés pour confirmer ou infirmer les hypothèses de l'étude.

A propos de l'auteur

Nicolas Akpanza Mobuli est licencié en Orientation scolaire et professionnelle. Il est enseignant (Chef de travaux) à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université Pédagogique Nationale à Kinshasa en République Démocratique du Congo. Akpanza se spécialise en psychologie sociale et des organisations.

Références bibliographiques

- Barder. F. (2005). *Formation professionnelle en entreprise*, Paris, PUF.
- Bruyinel, A. (1997). *Formation du personnel à l'INPP*, Kinshasa, Saint-Paul Afrique.
- Encyclopedie de la langue Française (1975).
- Micro Robert, (1983). *Dictionnaire de langue Française*, Paris, Bordas.
- Microsoft(r) Encarta(r) (2009). *Formation*, consulté le 05 mai 2022.
- Nzey, K. (1987). *Cours de psychologie du travail*, inédit, G2 OSP, IPN, Kinshasa.
- Tombeur, J-J. (1975). *Formation en profondeur, dynamique de groupe et psychodrame*, Paris, Dunod.
- Vincent, C. (1990). *La formation, relais de la stratégie d'entreprise*, Paris, éditions des organisations.

Creative Commons licensing terms

Author(s) will retain the copyright of their published articles agreeing that a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) terms will be applied to their work. Under the terms of this license, no permission is required from the author(s) or publisher for members of the community to copy, distribute, transmit or adapt the article content, providing a proper, prominent and unambiguous attribution to the authors in a manner that makes clear that the materials are being reused under permission of a Creative Commons License. Views, opinions and conclusions expressed in this research article are views, opinions and conclusions of the author(s). Open Access Publishing Group and European Journal of Education Studies shall not be responsible or answerable for any loss, damage or liability caused in relation to/arising out of conflicts of interest, copyright violations and inappropriate or inaccurate use of any kind content related or integrated into the research work. All the published works are meeting the Open Access Publishing requirements and can be freely accessed, shared, modified, distributed and used in educational, commercial and non-commercial purposes under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).