



INVESTISSEMENT A LA FORMATION PAR LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN RDC COMME FONDS PERDUⁱ

Nicolas Akpanza Mobuliⁱⁱ

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

Résumé :

La formation en entreprise pourvoit le travailleur du savoir, du savoir-faire et du savoir-être nécessaire, non seulement pour son adaptation et son épanouissement, mais également pour le succès et le développement de l'organisation. Pour récolter les données de terrain en vue de vérifier les hypothèses émises, nous avons eu recours aux techniques du questionnaire, d'entretien structuré et de la documentation qui ont permis de recueillir des données sur un échantillon occasionnel de 607 sujets. Les résultats de notre enquête ont montré que les cadres et agents de certaines entreprises publiques de Kinshasa considèrent la formation comme une simple fonction d'appui, moins prioritaire, sans budget précis bref, un fonds perdu.

Mots clés : formation, entreprise, fond perdu

Abstract:

In-company training provides the worker with the knowledge, know-how and interpersonal skills necessary, not only for his adaptation and fulfillment, but also for the success and development of the organization. To collect field data to test assumptions, we used questionnaire, structured interview and documentation techniques that collected data on an occasional sample of 607 participants. The results of our survey showed that the managers and agents of some public companies in Kinshasa consider training as a simple support function, less priority, without a precise budget in short, a wasted fund.

Keywords: training, business, bleed

ⁱ INVESTMENT IN TRAINING BY STATE-OWNED ENTERPRISES IN THE DRC AS NON-REPAYABLE FUNDS

ⁱⁱ Correspondence: akpanzanicolas243@gmail.com

1. Introduction

Dans une organisation, la formation constitue un des piliers importants pour l'amélioration et le développement des connaissances, des capacités et pour le progrès de la société (Nzey, 2008). Pour Charles (1990) la formation représente « une ressource », un « investissement », un « atout stratégique au service de l'emploi ». Le même auteur poursuit : « dans les sociétés industrielles, la formation apparaît aux yeux des opérateurs économiques comme un espoir. Esprit pour chaque salarié d'améliorer ses compétences afin de les adapter à l'évolution de la science et au progrès de la technologie, d'accéder à la promotion, à la reconversion, de prévenir l'obsolescence des connaissances et de maintenir le degré de capacités nécessaires au progrès de l'entreprise ».

Selon le code du travail congolais, la formation constitue une obligation professionnelle pour toutes les entreprises installées sur le territoire national. C'est à ce titre que chaque entreprise publique ou privée dispose en son sein, d'un service de formation.

Cependant, quelle que soit l'importance de la formation pour l'entreprise et le personnel, il reste à savoir si les responsables et agents des entreprises publiques telles que : SNEL, REGIDESO, DGDA et SCTP sont réellement convaincus du bien-fondé de la formation et des fonds y alloués au regard du moindre intérêt manifesté pour sa réalisation.

Il découle de cette réflexion, la question de départ suivante : la formation dans les entreprises publiques congolaises constitue-t-elle un fonds perdu ? Autour de cette question ainsi posée s'articulent des questions sous-jacentes ci-après :

- Comment les cadres et agents des entreprises publiques considèrent-ils l'investissement à la formation professionnelle ?
- Quelle est la place accordée à la formation professionnelle par les dirigeants des entreprises publiques en RDC ?

Eu égard à ces préoccupations, les hypothèses suivantes sont formulées :

- le fonds alloué à la formation serait perçu par le personnel de ces entreprises comme un fonds perdu.
- la formation professionnelle au sein des entreprises du portefeuille de l'Etat congolais ne ferait pas l'objet des préoccupations majeures des cadres et agents au regard de la modicité des fonds qui y sont alloués et aussi de la moindre importance y attachée.

Aussi, l'objectif poursuivi à travers cette étude consiste-t-il à connaître de quelle manière la formation est perçue, c'est-à-dire si le fonds y alloué constitue un fonds perdu ou un enrichissement de l'entreprise. L'intérêt d'une telle recherche réside dans la valeur que nous accordons à la formation comme facteur principal qui impulse toute innovation, tout enrichissement, toute promotion, bref le développement intégral de l'entreprise.

2. Cadres conceptuels et théorique

Dans la présente étude, certains concepts tels que formation, entreprise et fonds perdu, méritent d'être circonscrits dans le sens que réclame le présent contexte.

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, Eliahe Ayoub (1988, p. 5) partage ce point de vue et affirme que le terme « formation » recouvre un certain nombre de significations :

- 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 ;
- psychologiquement, on appelle « individu formé », celui qui possède des aptitudes voulues. Par le biais de l'enseignement, l'entraînement professionnel ou le travail, ces aptitudes sont actualisées et deviennent des compétences.

La formation est « 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 » (Nzey, 2008, p.11). Pour cet auteur, la formation, englobe toutes les activités éducatives auxquelles pourrait s'adonner l'adulte ; qu'il s'agisse d'études générales ou professionnelles, de recyclage ou de perfectionnement, de matières pertinentes à son travail comme à sa vie de citoyen.

2.2. Entreprise

Le concept « entreprise » fait l'objet d'une multitude de définitions. Beaucoup d'essais de définitions proposés par des auteurs sont loin de se rencontrer, du fait de leurs divergentes orientations. Nous mentionnons dans les lignes qui suivent certaines d'entre elles tout en les faisant précéder d'un commentaire. Pour les économistes et les psychologues préoccupés par la fonction de l'entreprise, la définition de ce concept se pose en termes d'objets à produire ou des services à rendre, en vue de réaliser des bénéfices.

Nzey (1987, p. 35) aborde ce terme dans le même sens et conçoit l'entreprise comme « une entité économique autonome qui regroupe, dans un ou plusieurs établissements, les facteurs de production et fonctionne pour offrir ses produits ou ses services sur le marché ».

2.3. Fonds perdu

Le terme désigne un capital en bien ou en argent qui peut être investi et rapporter des intérêts et des revenus il est également considéré comme l'ensemble des ressources à exploiter, argent qui sert à financier ou à investir, argent comptant ou disponible

immédiatement, argent public destiné à une utilisation particulière (Microsoft Encarta, 2009).

Dans le séminaire doctoral intitulé « Psychologie contre gestion, des ressources humaines », Nzey (2008) explique le concept de « Fonds perdu » par rapport aux activités des entreprises publiques jugées moins indispensables. L'auteur considère que chaque entreprise publique possède dans sa structure un service de formation rattaché à la Direction ou au Département des Ressources Humaines.

Considérée désormais comme une réalité banale, la formation peut ne pas figurer dans le concert des activités de l'entreprise. C'est ainsi que le plus souvent, le budget alloué à la formation a souvent été désaffecté en faveur des services qui amènent aux résultats immédiats. Concrètement, lorsqu'une entreprise prépare son budget trimestriel, semestriel ou annuel, elle affecte ou alloue à chaque activité ou poste, un fonds devant lui permettre de fonctionner. Ce fonds peut servir à la réalisation des activités ou ne servir à rien, faute d'avoir atteint des objectifs escomptés.

Cependant, lorsqu'une entreprise attache peu d'importance à l'une de ses activités (jugée moins indispensable) pendant que celle-ci a été budgétisée, l'on pense directement à un fonds perdu, à un gaspillage.

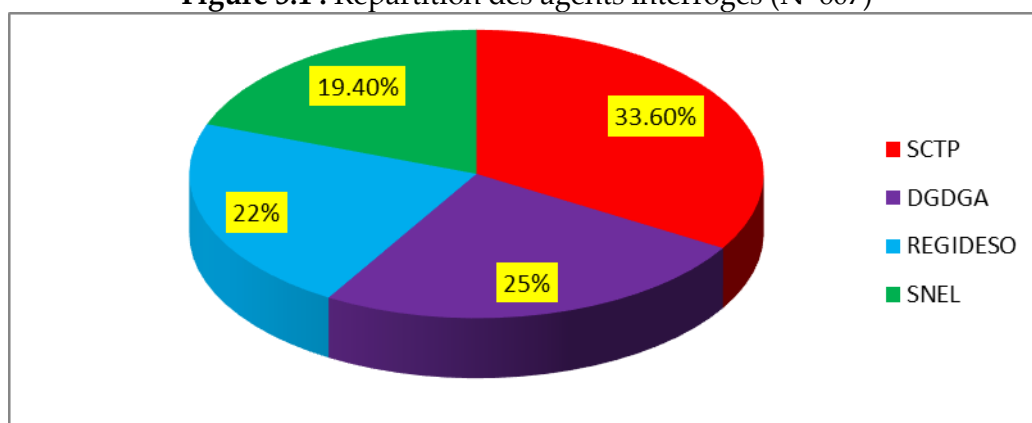
3. Approche méthodologique

3.1. Population et échantillon

La population concernée par cette étude est constituée des cadres et agents des entreprises publiques établies dans la Ville de Kinshasa. Cependant, à cause du nombre élevé de celles-ci, nous avons choisi, à partir de la liste publiée par l'Association des Entreprises du Congo en 2011, les quatre premières classées en fonction de leurs capitaux, extension sur le territoire national et des effectifs des travailleurs. Il s'agit de la DGDA, SNEL, REGIDESO et SCTP.

Compte tenu de la lourdeur de la démarche administrative, les entreprises ne nous ont pas disposé les statistiques du personnel. L'étude s'est contentée de recourir à un échantillon occasionnel constitué de 607 agents répartis de la manière suivante :

Figure 3.1 : Répartition des agents interrogés (N=607)



Il ressort de cette figure le constat selon lequel, l'échantillon est constitué de 204 agents, soit 33,6% provenant de la SCTP, de 152 agents, soit 25% appartenant à la DGDA, de 133 agents, soit 22% venant de la REGIDESO et de 118 agents de la SNEL, soit 19,4%.

3.2. Collecte des données et ses techniques

Pour récolter les données sur terrain, nous avons eu recours à la méthode d'enquête soutenue par trois techniques à savoir le questionnaire, l'entretien structuré et la technique documentaire. L'enquête s'est déroulée à deux temps : la pré-enquête et l'enquête proprement dite.

S'agissant de la pré-enquête, 14 questions ont été élaborées et distribuées à 70 cadres et agents d'entreprises publiques. Les protocoles récoltés et dépouillés ont permis d'une part, de nous assurer des difficultés de leur formulation et de leur validité d'autre part. Partant des réponses obtenues, nous avons reformulé ces questions et les avons de nouveau soumises aux sujets enquêtés. Au nombre de neuf, les questions revêtent un caractère exclusif, clair, précis et n'engagent aucun doute.

Concernant l'enquête proprement dite, les neuf questions retenues ont été polycopiées et distribuées aux cadres et agents de la REGIDESO, SNEL, DGDA et SCTP.

3.3. Analyse des données

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 deux techniques :

- le pourcentage pour l'analyse globale du premier volet de l'enquête ;
- le chi carré à un échantillon pour l'analyse globale du second volet.

4. Résultats

4.1. Résultats univariés

4.1.1 Analyse globale du premier volet des résultats

Question A : Quel rôle ou fonction attribuez-vous à la formation dans votre entreprise ? Justifiez votre réponse.

Tableau 11 : Fonctions de la formation continue du personnel (N=607)

Opinions	Fréquences	Pourcentages (%)
Fonction stratégique	13	2
Fonction opérationnelle	2	0
Fonction d'appui	428	71
Les trois fonctions à la fois	164	27

Il ressort de ce tableau que la majorité des sujets de l'échantillon, soit 71%, attribue à la formation, la fonction d'appui pour plusieurs raisons à savoir, la formation :

- permet une acquisition évolutive des compétences des ressources humaines ;
- permet aux travailleurs d'apprendre la manière de s'y prendre dans l'exécution

- des tâches ;
- combat l'obsolescence des connaissances ;
- permet de s'adapter aux innovations notamment dans le cadre de l'évolution
- de la science et du progrès de la technologie ;
- ouvre à tous les niveaux, les opportunités de promotion.

Par contre, la minorité des sujets enquêtes, soit 27% considère que la formation est à la fois une fonction stratégique, opérationnelle et d'appui. La principale raison avancée est le rôle déterminant de la formation dans la réalisation des objectifs et 2% attribuent à la formation la fonction stratégique.

Question B : Quelle est la hauteur du budget alloué à la formation dans votre entreprise et pourquoi ?

Tableau 12 : Taille du budget de la formation professionnelle (N=607)

Opinions	Fréquences	Pourcentages (%)
1% du budget annuel	178	29
5% du budget annuel	0	0
10 % du budget annuel	0	0
Aléatoire	429	71

Les données de ce tableau attestent que la majorité des sujets de l'échantillon, soit 71% affirme que le budget alloué à la formation est aléatoire.

- tandis qu'une minorité des sujets enquêtes, soit 29%, avance le taux de 1% du budget annuel. Les raisons avancées sont multiples notamment :
- la formation ne constitue pas la première priorité de l'entreprise ;
- elle n'est qu'une activité secondaire par rapport à celles qui tiennent la vedette, en l'occurrence la production, la commercialisation, les finances et le contrôle ;
- elle se présente comme une activité ponctuelle ;
- elle ne concerne pas tous les travailleurs de l'entreprise.

Question C : Selon vous, la formation dans, votre entreprise constitue-t-elle un fonds perdu ? Oui, pourquoi ?

Tableau 14 : Formation comme fond perdu (N=607)

Opinions	Fréquences	Pourcentages (%)
Oui	428	71
Non	179	29

Les données du tableau indiquent que la majorité des enquêtes, soit 71% estiment que la formation constitue un fonds perdu dans leurs entreprises. Les raisons qui appuient ces opinions sont :

- l'entreprise à besoin des profits immédiats ;
- le coût de la formation est parfois trop élevé par rapport aux résultats attendus ;

- l'impact de la formation sur le développement de l'entreprise n'est pas immédiat ;
- la formation pèse lourdement sur le budget de l'entreprise par rapport aux résultats observés sur le terrain ;
- la formation, surtout si elle est effectuée dans un pays étranger, concerne souvent les amis et les connaissances des chefs d'entreprises ;
- la formation engloutit parfois inutilement des fonds pour des résultats moins visibles.

Contrairement à la théorie du capital humain qui met en évidence l'importance de l'homme sur le développement de l'entreprise et tient la formation pour une richesse, cette portion de la population d'étude considère plutôt la formation comme un coût, c'est-à-dire une charge de trop pour l'objet de l'organisation.

Par contre, 29% des sujets considèrent la formation comme une ressource importante de l'entreprise pour des raisons ci-après :

- la formation facilite l'exécution des tâches ;
- elle améliore le rendement ;
- elle élargit les connaissances et les compétences des travailleurs ; elle améliore les conditions sociales des bénéficiaires ;
- elle favorise l'adaptation à l'évolution scientifique et au progrès de la technologie.

Question D : Dans votre entreprise, le programme de formation est-il strictement respecté dans son exécution par rapport à d'autres activités de l'entreprise ? Oui, pourquoi, Non pourquoi ?

Tableau 15 : Planification, exécution et évaluation de la formation (N=607)

Opinions	Fréquences	Pourcentages (%)
Oui	171	28
Non	436	72

Les données contenues dans ce tableau renseignent que la majorité des sujets enquêtés, soit 72% soutient que le programme de formation dans ces entreprises n'a jamais été strictement respecté.

Les raisons qui sous-tendent cette opinion sont multiples, notamment :

- il y a souvent le report de l'organisation des sessions de formation pour raison de conjoncture économique ;
- le budget est souvent désaffecté au profit d'autres activités considérées comme importantes et urgentes ;
- les programmes de formation sont souvent annulés faute de budgets conséquents.

Par contre, une partie des sujets enquêtés, soit 28%, pense que le programme de formation est partiellement respecté, car l'on arrive quand même à organiser quelques actions de formation au cours de l'année.

Question E : Quelle place la formation occupe-t-elle au regard des priorités accordées aux différentes activités de votre entreprise ?

Tableau 16 : Place et rôle de formation

Opinions	Fréquences	Pourcentages (%)
1 ^{ere} priorité	48	8
2 ^{eme} priorité	51	8
3 ^{eme} priorité	96	16
Inconnue	412	68
Total	607	100

Ici, la moitié des sujets interrogés, soit 68% déclare ne pas connaître le rang ou la place qu'occupe la formation au regard des priorités accordées aux différentes activités de ces entreprises.

Cette prise de position pourrait être expliquée par plusieurs facteurs notamment :

- l'absence d'information suffisante sur l'organisation de la formation ;
- la rareté des fréquences dans la réalisation des actions de formation ;
- le manque d'intérêt pour la formation ;
- l'opacité qui entraîne le budget et l'organisation de la formation,

Question F : Avez-vous déjà bénéficié d'une formation en cours d'emploi ?

Tableau 17 : Effectivité de la formation (N=607)

Opinions	Fréquences	Pourcentages (%)
Oui	250	41
Non	357	59

Les avis sont partagés dans ce tableau. En effet, une partie des sujets interrogés, soit 59% répond n'avoir jamais bénéficié d'une formation en cours d'emploi pour la simple raison que la formation ne vise que quelques catégories d'agents, notamment ceux relevant des services techniques et financiers, les agents des services administratifs en général étant relégués au second plan.

Par contre, une petite portion d'agents, soit 30% s'estime bénéficiaire d'une formation professionnelle pour autant que les tâches exercées par ces agents nécessitent une adaptation constante et permanente.

4.2. Résultats bivariés

L'analyse du second volet de notre recherche porte sur des données récoltées au cours de l'entretien structuré réalisé auprès d'un échantillon occasionnel de 80 sujets à raison de 20 par entreprise.

Le test de chi-carré (χ^2) à un échantillon ou χ^2 d'ajustement nous a permis d'interpréter les réactions globales aux questions soulevées. Ici, on se pose la question de savoir si la distribution observée diffère significativement d'une distribution uniforme dans les différentes catégories.

Dans ce cas, l'hypothèse nulle (H_0) se traduit par le fait que l'échantillon est lié à la population où les données sont réparties uniformément dans les différentes classes ou catégories de la distribution. Tandis que l'hypothèse alternative (H_1) atteste que l'échantillon est tiré d'une population où les données ne sont pas réparties uniformément dans les différentes classes ou catégories de la distribution.

Pour chacune des questions, il sera procédé à la présentation de la question et des réactions recueillies, au calcul du chi-carré, à la comparaison entre le chi-carré calculé et le chi-carré de la table, à l'énoncé de la décision statistique ainsi qu'à la présentation des commentaires.

Question 1 : Dans votre entreprise, avez-vous déjà rempli une fiche constituée d'une série de questions qui se rapportent à votre métier et dont le but est d'identifier vos besoins en formation ?

Tableau 18 : Identification des besoins en formation

Opinions	F _o	F _B	F _e
Oui	20	40	10
Non	60	40	10
Total	80	80	20

$$dl = n - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$x^2 = 20$$

$$x^2 \text{ tabulaire au seuil de } 5\% = 3,41$$

Le chi-carré calculé (20) est supérieur au chi-carré tabulaire (3,841) au seuil de 5% avec 1 comme degré de liberté.

Nous acceptons l'hypothèse selon laquelle les besoins en formation ne sont pas identifiés dans l'entreprise, c'est-à-dire la majorité de nos sujets enquêtes, ne reconnaît pas avoir rempli un formulaire d'identification des besoins en formation.

Cela revient à dire que, pour les sujets enquêtes, le processus de formation qui commence généralement par l'identification des besoins n'a jamais été entamé dans leurs services respectifs.

Question 2 : Si oui, les besoins en formation ont-ils fait l'objet d'une formation ?

Tableau 19 : Programme de formation sur base des besoins identifiés

Opinions	F _o	F _e	$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$
Oui	6	10	1,6
Non	14	20	1,6
Total	20	20	3,2

$$dl = n - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$x^2 \text{ calculé} = 3,2$$

$$x^2 \text{ tabulaire au seuil de } 5\% = 3,841$$

Le chi-carré calculé (3,2) est inférieur au chi-carré tabulaire (3,841) au seuil de 5%, avec 1 comme degré de liberté. Nous confirmons l'hypothèse selon laquelle, il n'existe pas une différence significative entre les réponses des enquêtes.

Autrement dit, l'identification des besoins en formation n'a pas fait l'objet du programme de formation.

Bien que les besoins aient été identifiés pour une minorité des sujets enquêtes, l'intérêt pour la matérialisation de la formation ne semble pas mobiliser les employeurs car l'organisation de celle-ci fait toujours défaut.

Question 3 : Avez-vous déjà participé à une formation professionnelle organisée en votre faveur ?

Tableau 20 : Participation à une formation professionnelle

Opinions	F _o	F _e	$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$
Oui	15	40	15,62
Non	65	40	15,62
Total	80	80	31,24

$$dl = n - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$x^2 = 31,24$$

$$x^2 \text{ tabulaire au seuil de } 5\% = 3,841$$

Le chi-carré calculé (31,24) est largement supérieur au chi-carré tabulaire (3,841) au seuil de 5% avec 1 comme degré de liberté.

Nous confirmons l'hypothèse selon laquelle la majorité des sujets enquêtes n'a jamais participé à une formation professionnelle.

Question 4 : Le thème exploité a-t-il été bien compris et a-t-il permis de combler vos lacunes ?

Tableau 21 : Opinions sur le thème exploité

Opinions	F _o	F _e	$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_o}$
Oui	12	7,5	2,7
Non	3	7,5	2,7
Total	15	15	5,4

$$dl = (c - 1)(r - 1) = (2 - 1)(2 - 1) = 1 \times 1 = 1$$

$$x^2 \text{ calculé} = 5,4$$

$$x^2 \text{ tabulaire au seuil de } 5\% = 3,841$$

Le chi-carré calculé (5,4) est supérieur au chi-carré tabulaire (3,841) au seuil de 5% avec 1 comme degré de liberté (dl = 1).

Nous acceptons l'hypothèse selon laquelle il y a une différence significative entre les réponses des sujets de l'échantillon. Donc, le thème exploité au cours de la formation a été bien maîtrisé par les sujets.

Question 5 : Si oui, la formation suivie a-t-elle été assurée jusqu'au bout ?

Tableau 22 : Opinions sur la réalisation totale de la formation

Opinions	F _o	F _e	$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_o}$
Oui	4	7,5	1,63
Non	11	7,5	1,63
Total	15	15	3,26

$dl = n - 1 = 2 - 1 = 1$

x^2 calculé = 3,26

x^2 tabulaire = 3,841 au seuil de 5%

Le chi-carré calculé (3,26) est inférieur au chi-carré tabulaire (3,841) au seuil de 5% avec 1 comme degré de liberté.

Nous acceptons l'hypothèse selon laquelle la formation assurée n'a pas été menée jusqu'au bout.

Question 6 : Avez-vous été évalué après la formation ?

Tableau 23 : Opinion sur l'évaluation après la formation

Opinions	F _o	F _e	$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_o}$
Oui	2	7,5	4,03
Non	13	7,5	4,03
Total	15	15	8,06

$dl = n - 1 = 2 - 1 = 1$

x^2 calculé = 8,06

x^2 tabulaire = 3,841 au seuil de 5%

Le chi-carré calculé (8,06) est supérieur au chi-carré tabulaire (3,841) au seuil de 5% avec 1 comme degré de liberté.

Ici il y a confirmation de l'hypothèse alternative selon laquelle la majorité de ceux qui ont suivi la formation n'a jamais été évaluée.

Dans ce tableau, il apparaît clairement que le processus de formation n'a pas été respecté jusqu'au bout car il n'y a pas formation sans évaluation.

Question 7 : Les responsables de votre entreprise, assurent-ils le suivi de la formation dont vous avez été bénéficiaire ?

Tableau 24 : Opinions sur le suivi de la formation

Opinions	F _o	F _e	$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_o}$
Oui	1	7,5	5,63
Non	14	7,5	5,63
Total	15	15	11,26

$$dl = n - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$x^2 \text{ calculé} = 11,26$$

$$x^2 \text{ tabulaire au seuil de } 5\% = 3,841$$

Le chi-carré calculé (11,26) est largement supérieur au chi-carré tabulaire (3,841) au seuil de 5% avec 1 comme degré de liberté.

Nous confirmons l'hypothèse selon laquelle les responsables d'entreprises n'organisent pas le suivi de la formation assurée aux travailleurs. D'où, les réactions des sujets enquêtes qui attestent le caractère négligeable de la formation au sein des entreprises publiques.

4. Discussion

La discussion des résultats présentée sous cette rubrique s'articule autour de deux axes : les opinions des travailleurs sur la formation en entreprise et la participation à la formation organisée en leur faveur.

Au sujet des opinions sur la formation, l'enquête révèle que la majorité des sujets enquêtes soit 71% considère la formation comme une simple fonction d'appui disposant d'un budget aléatoire (71%), moins prioritaire (68%), peu réalisable dans son exécution (72%) et constituant ainsi un fonds perdu. Ces résultats sont en contradiction avec Vincent Charles (1990) qui estime que la formation représente une ressource, un investissement, bref un atout stratégique au service de l'emploi. L'auteur note avec satisfaction que la formation en entreprise devrait plutôt apparaître aux yeux des employeurs et des travailleurs comme un espoir : espoir pour chaque salarié d'améliorer ses compétences afin de les adapter à l'évolution de la science et au progrès de la technologie, d'accéder à la promotion, à la reconversion, de prévenir l'obsolescence des connaissances et de maintenir des capacités nécessaires au progrès de l'entreprise.

Le budget alloué à la formation ne devrait pas revêtir un caractère aléatoire, mais plutôt refléter l'importance accordée à cette fonction stratégique dans le strict respect de son programme d'exécution qui devrait être observé à la lettre. C'est dans cette perspective que Hellriegel et Solum (1992) adhèrent à l'idée de Charles Vincent en mettant en exergue le mot d'ordre selon lequel, en milieu professionnel, « pas de formation, pas de croissance », car estiment-ils, la compétence de la main d'œuvre est devenue aujourd'hui la seule dimension de la production permettant aux nations techniquement avancées de s'approprier et de conserver des avantages sur les autres. Aussi, le fonds alloué à la formation ne devrait-il pas être perçu comme « un fonds perdu ».

S'agissant de leur participation à la formation organisée en leur faveur, les sujets ayant fait l'objet de notre enquête soit 75% affirment n'avoir jamais rempli un formulaire d'identification des besoins en formation.

Par contre, une minorité des sujets, soit 25% dont les besoins en formation ont été identifiés, n'a jamais suivi la formation et enfin, pour ceux qui ont eu l'occasion d'être formés, ils n'ont été l'objet ni d'une évaluation ni d'un suivi. Et pourtant, pour une

meilleure adaptation aux nouvelles tendances économiques désorientées par des changements fréquents des technologies, Nzey (2008, p. 12) fait remarquer que les employeurs devraient recourir plus à la formation qu'au recrutement. Sur ce, les employeurs devraient, pour minimiser le coût de la formation en entreprise, imposer comme critère principal au moment du recrutement, la « compétence ». La législation sociale congolaise quant à elle, se basant sur l'importance et le rôle de la formation pour l'employeur et l'employé, fait de celle-ci une obligation professionnelle en s'exprimant en ces termes : « *tout employeur public ou privé a l'obligation d'assurer la formation, le perfectionnement ou l'adaptation professionnelle des travailleurs qu'il utilise* » (Wangieliior, 2002, p. 26)

Au regard de ces opinions sur l'organisation de la formation et la participation des employés quant à son déroulement, il y a lieu de conclure à la violation manifeste du Code du Travail par les employés ayant fait l'objet de la présente étude.

5. Conclusion et recommandations

La formation en entreprise : fonds perdu ! Tel est l'objet abordé à travers cette recherche. Dans le cadre de la législation du travail en République Démocratique du Congo, le Code du travail fait de la formation une obligation professionnelle pour toutes les entreprises installées sur le territoire national. C'est à ce titre que chaque entreprise publique ou privée dispose en son sein, d'un service de formation.

Au niveau local, les études réalisées sur la formation en milieu professionnel se sont appesanties sur des aspects tels que l'importance, la planification, et l'organisation, l'étude des besoins, les programmes, les techniques de formation et en externe, etc.

De notre côté, en abordant ce thème, nous nous sommes basé sur le principe selon lequel, la formation est une activité dont la réalisation ne peut s'accomplir sans un coût financier et matériel visible pour l'entreprise. Et même si elle essaie d'adopter un quelconque budget de formation, l'utilisation de celui-ci n'est pas systématique et les raisons sont souvent, évoquées pour différer l'organisation de la formation et son déroulement surtout lorsque l'entreprise est confrontée à une période de vaches maigres. A cet égard, l'idée principale a été de savoir si dans le chef des responsables d'entreprises et leurs collaborateurs, la formation constitue un fonds perdu.

Il résulte de cette enquête que la majorité des sujets de l'échantillon, soit 71% atteste que la formation est un fonds perdu ; que son programme n'est pas respecté (72%) ; sa place par rapport aux priorités de l'entreprise n'est pas connue (68%) et enfin la hauteur du budget y alloué reste aléatoire, soit 71%. D'autre part, ces résultats sont confirmés par le second volet de la recherche menée sur un échantillon occasionnel de 80, sujets dont la majorité des sujets soit 75% estime n'avoir jamais reçu un formulaire d'identification des besoins en formation et n'avoir jamais participé à la formation en entreprise.

Mais, cette façon d'appréhender la réalité en matière de formation ne nous convainc nullement. Elle relève de l'ignorance frisant l'obscurantisme qui souvent, caractérise l'image de la gestion des organisations de la plupart des pays sous-

développés. Ces derniers se contentent souvent de la loi du moindre effort, de l'appât du gain et des résultats immédiats. C'est le même comportement qui est affiché par les institutions publiques ; celles-là même qui sont censées prendre en considération la formation en amenant les décideurs à y réfléchir pour l'avenir du pays en général et celui du citoyen en particulier.

La formation étant un investissement social, sa réalisation bien qu'appétissante pour le pays, l'entreprise et le travailleur, ne s'obtient pas sans l'usure du temps : « Rien ne sert à de courir, il faut partir à point » dit un adage. Quant à nous, l'affirmation de notre hypothèse de recherche, ayant été scientifiquement démontrée, ne peut, en aucun cas, nous empêcher d'arborer la formation comme un véritable outil de travail, un instrument-conseil pour toute organisation qui se veut compétitive et performante.

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.

Conflict of interest statement

The author has no conflict of interest. The arguments developed are exclusively used to confirm or refute the hypotheses of the study.

About the author

Nicolas Akpanza Mobuli holds a degree in Educational and Vocational Guidance. He is a teacher (Head of Work) at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the National Pedagogical University in Kinshasa in the Democratic Republic of Congo. Akpanza specializes in social and organizational psychology.

Références bibliographiques

- Ayoub, E. (1988). La formation du personnel administratif dans la fonction publique, EPS, Canada.
- Don Helbrigel et Scolum W. (2006). Management des organisations, Bruxelles, 3^{ème} édition, De Boeck et Larcier, S.A.
- Gordon, J. L. et Pray Band J. (1988). Economie d'entreprise.
- Heelriegel, D. et Scolum, W. (1992). Management des organisations, De Boeck Université, 1^{ère} édition, Paris.

- Tombeur Jean-Jacques (1975). Formation en profondeur, dynamique de groupe et psychodrame, DUNOD, Paris.
- Vincent Charles (1990). La formation, relais de la stratégie d'entreprise, éditions d'organisation, Paris, France.
- Mpemba Mbungu (1998-1999). La formation du personnel au sein d'une entreprise, TFC de graduat, UPC, Kinshasa.
- Kidinda Shandungo (2005) Principes généraux de management, Cours inédit, CRUP, UPN, Kinshasa.
- Nzey Kimu-Zily (2008). Psychologie contre gestion des ressources humaines, inédit, DEA, UPN, Kinshasa.
- Nzey Kimu-Zily (1987). Cours de psychologie du travail, inédit, G2 OSP, IPN, Kinshasa.
- Capul, J., Garhier O. (2002). Dictionnaire d'économie et sciences sociales, PUF, Paris.
- Micro Robert (1983). Dictionnaire du français primordial, Paris.
- www.egsstfsa.ulaval.ca (Université Laval/Guide de formation), Consulté le 14 Avril 2011.
- Microsoft(r) Encarta(r) (2009). Formation, consulté le 05 mai 2012.

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 Social Sciences 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/).