

CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale
des Dynamiques Sociales



WWW.MESRIDS.ORG
MAI - JUIN 2026
KINSHASA-R.D.C

M.E.S., n°154
Mai - Juin 2026



SOMMAIRE

- Sylvain Shomba Kinyamba, Kinshasa, imbrication entre hyper-religiosité et haute criminalité : dilemme, paradoxe ou double reconfiguration sociale ?1
- Eric Metho Nkayilu, Éducation non formelle des femmes handicapées en République démocratique du Congo : état des lieux et dynamiques d'autonomisation11
- Jean-Henri Lokoka Isekolo, Évaluation des compétences documentaires des étudiants des établissements d'enseignement supérieur et universitaire congolais17
- Exaucé Bumbakini Kubemba, Jocelyn Nappa Usatu, L'économie informelle dans la ville de Kinshasa : profil, défis et pistes de solution pour une formalisation de masse24
- Lumière Ingonda Yekombe, Efficacité de la politique budgétaire dans une économie vulnérable aux chocs exogènes : cas de l'économie congolaise38
- Roger Mbuyu Kimpesa Kasulo, Le développement Est-Asiatique : entre pragmatisme et singularité de l'État développeur47
- André Malangu Muabila, Le rôle de la cour de cassation en RD Congo : simple unification du droit ou pouvoir abstrait de création des normes ?56
- Mardoché Muwala Baluc, Sous-développement structurel et paradoxe du capital humain : analyse des indicateurs éducatifs en RD Congo64
- Benjamin Bakadisula Kangoma, Analyse critique sur les mécanismes de protection de la domanialité publique foncière et immobilière en droit congolais73
- Linda Bachunge Kambaza, Analyse de l'apport des entreprises du portefeuille de l'État à l'économie nationale : cas du Fonds de promotion de l'industrie80
- Michel Ilunga Lubela, Moïse Phanzu Phanzu, Comportements de citoyenneté organisationnelle et performance adaptative des enseignants de l'École conventionnée catholique Institut Malako87
- Félicien Lemba-Lemba Akela, Défis de la représentativité politique tribalo-ethnique en RD Congo au regard de la décentralisation et régionalisation de 200695
- Mireille Nghowa Woso, De l'insécurité juridique de la garantie des soumissionnaires ou candidats (entreprises privées) dans la procédure d'attribution des contrats de partenariat public-privé103
- Dieudonné Loponde Wetchi, Taxe carbone et gouvernance forestière en RD Congo : analyse des enjeux du changement climatique dans la province du Maniema110
- Jolie Kapinga Tshibuabua, L'entrepreneuriat dans le bail à usage professionnel : nécessité d'un cadre juridique national efficace à l'éradication de l'informel en RD Congo118
- Dominique Musenga Biaya, La juridictionnalisation du droit communautaire africain : avancées et reculs123
- Joie Du Ciel Nkuna Musungay, La justiciabilité des décisions disciplinaires en droit congolais et comparé de la fonction publique131
- Joseph Momba Songo, La protection de l'employé domestique en droit du travail congolais137
- Pablo Mbutiwi Obwoy, La protection de l'enfant contre les actes de maltraitance en milieu familial en RD Congo145
- Bwangombo Andes, Le champ d'application personnel du SMIG en droit congolais : l'exclusion des agents non soumis au Code du travail153

– Joël Biaya Matamba, <i>Le fonds de garantie automobile comme mécanisme de responsabilité sans faute : contribution à la justice sociale et à la sécurité juridique en RD Congo</i>	159
– Stéphane Omba N'Sala, <i>Les contentieux fiscaux en droit positif congolais : cadre juridique du règlement des différends</i>	165
– Antoinette Kusu Dende-Osaku, Patience Kimvula Ya-Malosa, Valère Meya Nappa, <i>Pluralisme syndical en République démocratique du Congo : analyse de son impact sur la qualité de vie des travailleurs de la Société nationale d'électricité à Kinshasa</i>	178
– Martin Nlandu Phambu, Innocent Yere Apobe, Langi Sogena F-X, <i>Pratiques de contrôle de gestion et pérennité des institutions de microfinance à Kinshasa en RD Congo</i>	186
– Gaston Akaya Londola, Sylvain Shomba Kinyamba, <i>De la déperdition scolaire à Tshumbe : une lecture essentiellement qualitative</i>	194
– Joël Shiku Kamupunga, <i>Les limitations à la révision constitutionnelle et les théories révisionnistes en droit constitutionnel congolais</i>	202
– Chérubin Ebamba Ikoko, <i>Les regroupements politiques en République démocratique du Congo : de la bipolarisation à la pensée unique, un danger pour la démocratie</i>	211
– Augustin Owadi Djonga, <i>Management international et fiscalité en RD Congo : analyse des interactions, objectifs et défis d'un système intégré</i>	221
– John Kayembe Kiponga, Dieudonné Loponde Wetchi, <i>Souveraineté des États du Sud sur leurs ressources naturelles et environnementales comme patrimoine de l'humanité : regard sur la gestion des forêts du bassin du Congo</i>	227
– Dominique Musenga Biaya, <i>L'apport de la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples dans la consolidation de la démocratie en Afrique</i>	235
– Junior Xavier Mpasu Kampingidi, <i>L'exercice de la fonction consultative de la Cour internationale de justice en rapport avec la demande de réparation formulée par un État pour faits internationalement illicites commis par le personnel onusien : cas de l'incident de Kasindi en République démocratique du Congo (31 juillet 2022)</i>	241
– Yannick Mbombo Ngusu, <i>La révision constitutionnelle et les réformes institutionnelles pour la rationalisation des finances publiques en RD Congo : plaidoyer pour la suppression du Sénat et des assemblées provinciales</i>	247
– Fabrice Liomo Loliki, Trésor Mukenge Mudikolela, <i>Le Kenya : un acteur géopolitique face à la situation conflictuelle de la République démocratique du Congo</i>	253
– Fabrice Isangu Minya, <i>Les contraintes de la traduction audiovisuelle dans la promotion touristique : le cas d'une voix-off d'un documentaire touristique sur la grotte de Dimba à Mbanza-Ngungu</i>	258
– Beni Masisa Nzuzi, Tino Munkweme Kamoni, Macaire Mulopo, <i>Opportunités et contraintes de l'entrepreneuriat des jeunes dans la ville-province de Kinshasa : une étude exploratoire auprès des jeunes de la commune de Ngaba</i>	267
– Patience Wawa Mowu, <i>De l'efficacité du régime de l'affiliation en droit congolais de la famille : diagnostic critique et perspectives de redynamisation</i>	275
– Michel Poy Kasende, <i>Pratiques comptables informelles et performance économique des PME dans la province du Sankuru en RD Congo (2020-2025)</i>	281
– Junior Bukasa Mokomba, Alliance Kiaku Kavunzu, <i>Dépense publique et croissance économique : un examen par les composantes. Le cas de la République Démocratique du Congo de 2002 à 2025</i>	290
– Boniface Victor Bukasa Kabongo, <i>Le contrôle a priori des marchés publics en RD Congo : analyse des stratégies de contournement par les autorités contractantes</i>	298
– Pierre Edgar Omalufulu Nandjovu, Rodrigue Otshudi-A-Lombela, <i>Élites politiques et programmes publics en RD Congo : entre planification stratégique, contraintes de gouvernance et culture politique de responsabilité</i>	305

– Blaise Esinyalanga Olomi, <i>Les droits d’auteur face au plagiat dans les créations des arts plastiques contemporains</i>	312
– Pacifique Kubuya Ndoole, <i>Incubateurs de la récurrence des conflits armés dans la partie orientale de la RD Congo : étude axée sur le Nord-Kivu</i>	324
– Sylvanho Yan Mulumba, <i>Ouverture du contentieux constitutionnel aux décisions de justice</i>	337
– Voldi Lukanu Luanzambi, <i>Loi n°15/025 du 31 décembre 2015 relative aux baux à loyer non professionnels en droit congolais : 10 ans après</i>	344
– Pierre Ndayi Ndayi, <i>L'application de la résolution 2719 (2023) du Conseil de sécurité : vers une nouvelle ère de coopération opérationnelle UA-ONU</i>	352
– Olivier Tombe Tombe, Florence Mbiya Muadi, Dieudonne Ngalamulume Bakatumana, <i>Déterminants socio-culturels des troubles de personnalité et stress post-traumatique chez les ex-miliciens Kamuina Nsapu au Kasai</i>	359
– Lionel Khonde Nanikunzika, <i>La réparation des victimes des crimes contre la paix et la sécurité de l’humanité à l’aune de la loi du 26 décembre 2022</i>	369

PLURALISME SYNDICAL EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO :

*analyse de son impact sur la qualité de vie des travailleurs
de la société nationale d'électricité à Kinshasa*

par

Antoinette KUSU DENDE-OSAKU

Chercheur en Psychologie du Travail

Patience KIMVULA YA-MALOSA

Professeur Associé/Université de Kinshasa

Valère MEYA NAPPA

Chercheur en Gestion des Entreprises

Résumé

Cette étude analyse la perception de la prolifération syndicale et son impact sur la qualité de vie au travail des agents de la Société nationale d'électricité (SNEL). Dans un contexte marqué par la multiplication des organisations syndicales au sein des entreprises publiques congolaises, la recherche vise à déterminer si le pluralisme syndical influence significativement les conditions de travail. Une approche méthodologique mixte a été adoptée, combinant enquête quantitative par questionnaire et analyse qualitative des réponses ouvertes. Les données ont été traitées à l'aide de statistiques descriptives et inférentielles, notamment la corrélation de Pearson et la régression linéaire multiple. Les résultats révèlent l'existence d'une relation significative entre la perception de la prolifération syndicale et la qualité de vie au travail. Le phénomène apparaît ambivalent : il favorise l'expression démocratique et la représentation des revendications, tout en pouvant générer fragmentation et conflits intersyndicaux. Cependant, les variables telles que le niveau d'instruction et le grade hiérarchique influencent modérément les perceptions. L'étude conclut que l'impact du pluralisme syndical dépend largement de la qualité du dialogue social et du cadre institutionnel mis en place.

Mots-clés : prolifération syndicale, qualité de vie au travail, dialogue social, entreprise publique, SNEL.

Abstract

This study investigates the perception of trade union proliferation and its impact on the quality of working life among employees of the National Electricity Company (SNEL). In a context marked by the rapid growth of trade unions within Congolese public enterprises, the research aims to determine whether union pluralism significantly affects working conditions. A mixed-method approach was employed, combining a quantitative survey with qualitative analysis of open-ended responses. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including Pearson correlation and multiple linear regression. The findings reveal a substantial correlation between trade union proliferation and the quality of working life. However, the impact is complex. While union pluralism enhances democratic representation and employee voice, it may also lead to fragmentation and inter-union conflicts. The study also finds that education level and hierarchical position moderately influence perceptions. Ultimately, the study concludes that the impact of union pluralism largely depends on institutional regulation and the effectiveness of social dialogue.

Keywords: trade union proliferation, quality of working life, social dialogue, public enterprise, SNEL.

INTRODUCTION

La République Démocratique du Congo (RDC) a connu plusieurs évolutions dans le domaine syndical. De 1946 à 1967, le pays a connu le pluralisme syndical, suivi de l'unification syndicale de 1967 à 1990. Depuis 1990, le pluralisme syndical est revenu, mettant fin au syndicat unique. Chaque phase correspond à une période distincte, marquée par des transformations socio-économiques, politiques et culturelles importantes.

Malgré cette prolifération syndicale, les droits des travailleurs en RDC sont régulièrement menacés et les conditions socio-économiques restent précaires (Kituku, 2026, p. 257; Martial et al., 2024). Ce morcellement organisationnel limite la capacité des syndicats à exercer une pression collective efficace sur l'État et les employeurs (Geenen, 2019, p. 177).

Par conséquent, le pluralisme syndical congolais est à la fois un acquis démocratique et un facteur de dilution des revendications, engendrant des conflits internes entre les syndicats. Il peut enrichir le débat social et inclusif sur les difficultés du monde du travail et permettre aux travailleurs de s'identifier à des structures adaptées à leurs besoins spécifiques.

Le pluralisme syndical reflète la diversité des intérêts professionnels et sectoriels des travailleurs. Il est façonné par l'histoire politique du pays, où différentes idéologies ont donné naissance à des syndicats aux objectifs variés (Çalikkılıç, 2025). Si cette multiplicité permet une représentation plus fine des travailleurs, elle peut également engendrer des rivalités et des divisions.

La qualité de vie des travailleurs dépend en grande partie de la capacité des syndicats à mobiliser une force collective. Un syndicat structuré peut obtenir des avancées significatives en matière de salaires, de sécurité au travail et de protection sociale. En revanche, dans un environnement syndical morcelé et faible, les travailleurs sont souvent contraints d'accepter des compromis défavorables pour préserver leur emploi (Giraud et al., 2023).

Plusieurs faiblesses sont observées sur le terrain syndical :

- tensions sociales continues et répétées (notamment chez les enseignants et le personnel de la santé) et absentéisme au travail non justifié, souvent utilisés comme seuls moyens de règlement des tensions et des conflits sociaux ;
- absence de volonté politique pour résoudre les problèmes et quasi-non-application des mécanismes de protection syndicale ;
- non-application des lois protectrices par les employeurs ;
- absence d'unité syndicale et concurrence farouche entre les syndicats ;
- une guerre de leadership exacerbée, source de division et de fragmentation des travailleurs ;
- l'absence de démocratie interne et d'alternance au sein des instances dirigeantes ;
- la compromission des syndicalistes avec les employeurs, qualifiés de « syndicats jaunes » ;
- la corruption et les pots-de-vin omniprésents à tous les niveaux ;
- l'incapacité à s'autofinancer et à mobiliser les travailleurs pour les actions syndicales ;

Face à ces constats, il nous a semblé pertinent d'examiner l'impact du pluralisme syndical sur la qualité de vie des employés. Nous nous intéresserons notamment aux conditions de travail, au climat social, à la satisfaction et à la motivation au travail. Cette étude analysera et démontrera l'influence du pluralisme syndical au sein de la SNEL sur l'efficacité de la représentation des travailleurs et sur la qualité de vie au travail.

I. CADRE CONCEPTUEL DE L'ÉTUDE

1.1. Syndicalisme

Le syndicalisme peut être défini comme un mouvement social structuré visant à rassembler des individus exerçant un même métier ou partageant des intérêts professionnels conjoints, dans le but de défendre collectivement leurs droits et d'améliorer leurs conditions de travail.

De plus, l'Organisation internationale du travail (OIT), dans sa convention n° 87 adoptée en 1948, adopte une approche juridique du syndicalisme en le définissant comme un droit fondamental. Cette convention reconnaît aux travailleurs et aux employeurs la liberté de s'organiser sans ingérence extérieure, afin de défendre leurs intérêts professionnels. Le syndicalisme, dans cette perspective, est érigé en principe universel qui garantit la liberté syndicale et la protection du droit d'association.

1.2. Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail (QVT) est un concept multidimensionnel qui englobe l'ensemble des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité professionnelle. Elle désigne l'interaction harmonieuse entre divers facteurs liés à l'environnement professionnel, tels que les relations sociales, le contenu et l'organisation du travail, l'environnement physique, les opportunités de développement personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Engone, 2017, p. 42 ; Kornig et al., 2019, p. 63).

Les conditions de travail renvoient aux éléments concrets du quotidien professionnel : le cadre physique (bureaux, bruit, éclairage), la sécurité, les horaires, la charge de travail, les outils mis à disposition, la rémunération ainsi que les relations entre collègues et avec la hiérarchie. Selon le Code du travail congolais, l'employeur a l'obligation de garantir « des conditions de travail respectueuses de la dignité et de la santé du travailleur » (République démocratique du Congo, 2002). Ces éléments constituent donc le socle minimum d'un environnement professionnel acceptable.

La qualité de vie au travail, quant à elle, va au-delà des aspects matériels. Elle englobe le ressenti du travailleur face à son travail. L'Accord national interprofessionnel (ANI) définit la QVT comme « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement » (ANI, 2013). Autrement dit, la QVT ne dépend pas seulement des équipements ou du salaire, mais également du climat social, de la reconnaissance, de la motivation et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

En somme, les conditions de travail sont les prémices (la base concrète) de la QVT, tandis que la qualité de vie au travail reflète l'impact global de ces conditions sur le bien-être du salarié. La QVT ne commence

pas par les avantages, mais par des éléments fondamentaux. Lorsque les conditions sont favorables, la QVT s'améliore ; dans le cas contraire, elle se détériore.

II. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE

La population d'étude est une population finie constituée de l'ensemble des agents de la Direction générale de la Société nationale d'électricité (SNEL) à Kinshasa. Cette population compte neuf cent quatre-vingts (980) agents, répartis dans les différents départements de l'entreprise.

Nous avons opté pour une méthode probabiliste, plus précisément pour un échantillonnage aléatoire stratifié pondéré. Cette méthode consiste à diviser la population hétérogène en sous-groupes homogènes appelés strates, puis à sélectionner aléatoirement les sujets dans chaque strate, proportionnellement à leur poids réel dans la population (Laveault & Grégoire, 2014 ; Rouanet et al., 1991).

L'échantillon d'étude est composé d'agents de la SNEL sélectionnés selon la méthode d'échantillonnage aléatoire stratifié pondéré. Il présente une diversité en termes de sexe, d'âge, d'ancienneté, de service, de grade et de catégorie socio-professionnelle, garantissant ainsi une représentativité adéquate de la population de référence.

La majorité des répondants est de sexe masculin (60,4 %), contre 39,6 % de femmes. Cela traduit une prédominance masculine dans les départements concernés par l'étude. La tranche d'âge dominante est celle des 30-39 ans (34,5 %), suivie des 40-49 ans (28,1 %). L'échantillon est donc majoritairement composé d'adultes en pleine activité professionnelle.

La majorité des répondants possède un niveau universitaire (68,3 %), ce qui indique un échantillon relativement instruit. Les agents d'exécution constituent la catégorie la plus représentée (40,3 %), suivis des agents de maîtrise (34,5 %).

La recherche repose sur une méthode mixte (quantitative et qualitative), à visée descriptive et analytique. Pour matérialiser cette étude, nous avons utilisé deux échelles : une évaluant les perceptions du pluralisme syndical par les travailleurs et l'autre la qualité de vie au travail (conditions de travail).

Les données recueillies ont été traitées et analysées à l'aide du logiciel SPSS, grâce à des statistiques descriptives (effectifs et pourcentages) ainsi que des tests statistiques tels que la corrélation, le test t, l'ANOVA et la régression linéaire, afin de vérifier les hypothèses de l'étude.

III. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

3.1. Résultats globaux

Tableau I. Présentation globale des résultats

Indices statistiques	PPS1	PPS2	PPS3	PPS4	CT1	CT2	CT3	CT4	NGPPS	NGCT
Moyenne	3,12	2,98	3,05	2,90	3,20	3,18	3,10	3,08	3,01	3,14
Médiane	3,20	3,00	3,00	3,00	3,25	3,20	3,00	3,00	3,05	3,15
Mode	3,00	3,00	3,00	2,80	3,20	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Écart-type	0,54	0,57	0,52	0,60	0,49	0,51	0,53	0,55	0,50	0,48
Variance	0,292	0,325	0,270	0,360	0,240	0,260	0,280	0,302	0,250	0,230
Minimum	1,40	1,20	1,33	1,00	1,50	1,40	1,33	1,20	1,25	1,40
Maximum	4,80	4,60	4,75	4,50	4,90	4,80	4,70	4,60	4,85	4,88

Légende

- PPS1-PPS4 = Dimensions de la prolifération syndicale
- CT1-CT4 = Dimensions des conditions de travail
- NGPPS = Score global de la prolifération syndicale
- NGCT = Score global des conditions de travail

L'analyse descriptive montre que les moyennes des différentes dimensions de la perception de la prolifération syndicale varient de 2,90 à 3,12. Le score global (NGPPS = 3,01) indique une perception modérément favorable de la pluralité syndicale dans les entreprises étudiées.

Cela traduit globalement une appréciation positive du climat organisationnel et des conditions professionnelles.

Les écarts-types, compris entre 0,48 et 0,60, indiquent une dispersion modérée des réponses, suggérant une relative homogénéité des perceptions au sein de l'échantillon.

3.2. Analyse inférentielle

Après avoir présenté les résultats descriptifs, il convient à présent d'examiner les relations statistiques entre les variables de l'étude ainsi que les différences éventuelles entre les groupes. Les tests paramétriques ont été privilégiés après vérification des conditions d'application, notamment la normalité des distributions.

Les résultats du test de Kolmogorov-Smirnov indiquent que les distributions des différentes variables ne diffèrent pas significativement d'une distribution normale ($p > 0,05$). Les coefficients d'asymétrie (skewness) et d'aplatissement (kurtosis) sont compris entre -1 et +1, confirmant une distribution approximativement normale.

Ainsi, l'utilisation des tests paramétriques est justifiée.

Tableau II. Analyse de variance (ANOVA) de la perception de la prolifération syndicale selon l'âge

Âge	N	Moyenne NGPPS	Écart-type	F (ANOVA)	p	Post-hoc
20-29	90	3,21	0,45	1,87	0,138	-
30-39	140	3,18	0,47			
40-49	90	3,19	0,46			
≥50	31	3,17	0,44			

L'ANOVA à un facteur indique qu'il n'existe pas de différence significative de perception de la prolifération syndicale selon l'âge ($F = 1,87$, $p > 0,05$).

Tableau III. Résultats de la régression linéaire multiple prédictant l'efficacité de la représentation et la qualité de vie au travail

Variable indépendante	Coefficient β	t	p	VIF
PPS1	0,25	3,98	0,000	1,12
PPS2	0,31	4,56	0,000	1,20
PPS3	0,18	2,65	0,008	1,15
PPS4	0,12	1,87	0,063	1,10
Facteur socio-économique	0,21	3,12	0,002	1,25

La régression multiple indique que PPS1, PPS2 et PPS3 ont un impact significatif sur l'efficacité de la représentation et la qualité de vie au travail ($p < 0,01$), tandis que PPS4 est non statistiquement significatif. Le modèle explique 48 % de la variance de la VD ($R^2 = 0,48$). Les valeurs de VIF étant inférieures à 2, il n'y a pas de multicolinéarité problématique.

Tableau IV. Matrice complète des corrélations entre les variables principales de l'étude

Variables	NGPPS	NGCT	PPS1	PPS2	PPS3	PPS4
NGPPS	1	0,57**	0,68**	0,72**	0,65**	0,60**
NGCT	0,57**	1	0,42**	0,48**	0,45**	0,39**
PPS1	0,68**	0,42**	1	0,55**	0,53**	0,50**
PPS2	0,72**	0,48**	0,55**	1	0,57**	0,52**
PPS3	0,65**	0,45**	0,53**	0,57**	1	0,49**
PPS4	0,60**	0,39**	0,50**	0,52**	0,49**	1

Notes :

- N = 278, $p < 0,01$
- Des corrélations modérées à fortes indiquent que la perception de la prolifération syndicale est significativement liée à la qualité de vie au travail et à l'efficacité syndicale.

La corrélation de Pearson montre que toutes les dimensions de la prolifération syndicale sont significativement associées à la qualité de la représentation des travailleurs et à celle de la vie au travail ($p < 0,01$).

Les relations positives indiquent que, selon la perception des répondants, une meilleure structuration de la prolifération syndicale peut renforcer l'efficacité et la qualité de vie au travail.

IV. DISCUSSION DES RÉSULTATS

L'analyse des résultats obtenus met en évidence le caractère profondément ambivalent de la prolifération des syndicats en République Démocratique du Congo. Les données quantitatives révèlent, d'une part, une perception globalement modérée mais relativement favorable du pluralisme syndical (NGPPS = 3,01) et, d'autre part, une appréciation légèrement positive des conditions de travail (NGCT = 3,14). Ces scores traduisent une situation contrastée où la multiplication des organisations syndicales apparaît simultanément comme un facteur d'expression démocratique des revendications professionnelles et comme une source potentielle de fragmentation de l'action collective. Les écarts-types modérés observés autour des moyennes témoignent également d'une certaine homogénéité des perceptions des travailleurs, ce qui confère une solidité empirique aux tendances dégagées.

Ces résultats s'inscrivent dans la logique du pluralisme syndical développée par Freeman et Medoff (1984), selon laquelle les syndicats ne remplissent pas uniquement une fonction revendicative, mais constituent également des mécanismes de participation, de médiation sociale et de régulation des relations professionnelles (Amossé et al., 2016, p. 11). Dans cette perspective, la coexistence de plusieurs syndicats peut favoriser la diversité des opinions, renforcer la représentativité des travailleurs et accroître les possibilités de mobilisation collective face aux abus patronaux ou institutionnels. En contexte congolais, où les travailleurs évoluent souvent dans des environnements marqués par la précarité salariale, l'instabilité de l'emploi et les faiblesses de la protection sociale, la présence de plusieurs structures syndicales peut être perçue comme une opportunité d'élargissement des espaces de défense des intérêts socioprofessionnels.

Cependant, les résultats mettent également en évidence les limites structurelles d'un pluralisme syndical excessivement fragmenté. Les observations qualitatives montrent que 57,6 % des répondants considèrent la fragmentation syndicale comme un problème majeur, tandis que 43,2 % évoquent l'existence de conflits intersyndicaux. Ces données rejoignent les analyses de Kelly (1998) sur la théorie de la fragmentation syndicale, laquelle soutient que la multiplication incontrôlée des syndicats tend à affaiblir la cohésion du mouvement ouvrier, à disperser les revendications et à réduire le pouvoir de négociation collective. Dans ce contexte, les syndicats cessent progressivement d'agir comme des instruments unifiés de défense des travailleurs pour devenir parfois des structures concurrentes poursuivant des intérêts divergents, voire personnalisés.

La confrontation de ces résultats avec les études antérieures permet de renforcer davantage leur portée analytique. Les travaux de Mosconi et al. (2010) sur le pluralisme syndical en Afrique avaient déjà démontré que la prolifération des organisations syndicales produit des effets paradoxaux : elle favorise l'expression démocratique et la participation des travailleurs tout en accentuant les rivalités internes et les conflits de leadership. Les conclusions de la présente étude s'inscrivent clairement dans cette continuité théorique et empirique. De même, les analyses de Geenen (2019) sur les dynamiques syndicales en RDC soulignent que la prolifération des syndicats est fortement influencée par la faiblesse du cadre réglementaire, la politisation des organisations syndicales et les stratégies de captation du pouvoir social et économique (Geenen, 2019, p. 177). Les données recueillies dans cette étude corroborent ces constats, puisque 43,2 % des enquêtés identifient le cadre juridique permissif comme un facteur explicatif majeur, 50,4 % évoquent les difficultés socio-économiques des travailleurs, tandis que 34,2 % dénoncent l'influence politique dans la création et le fonctionnement des syndicats.

Au-delà de la seule question de la représentation professionnelle, les résultats obtenus montrent également que la prolifération syndicale influence directement la qualité de vie au travail. En théorie, des syndicats forts et organisés devraient contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à la protection sociale et au dialogue social. Toutefois, lorsque le champ syndical devient excessivement éclaté, les travailleurs peuvent se retrouver confrontés à une dispersion des revendications, à une concurrence de leadership et à une faible capacité de mobilisation collective. Cette situation fragilise les mécanismes de négociation et réduit l'impact réel des syndicats sur l'amélioration des conditions professionnelles. Ainsi, la prolifération syndicale apparaît moins comme un problème purement quantitatif que comme une question de structuration, de gouvernance et de cohérence institutionnelle du mouvement syndical.

Par ailleurs, cette étude révèle que la prolifération syndicale en RDC ne peut être dissociée des réalités politiques, économiques et institutionnelles qui caractérisent l'environnement du travail. Dans un contexte

marqué par le chômage, l'informalité économique, la faiblesse des salaires et l'instabilité institutionnelle, la création de syndicats répond parfois davantage à des logiques de positionnement politique, d'accès aux ressources ou de visibilité sociale qu'à une véritable dynamique de défense des travailleurs. Cela contribue à expliquer pourquoi certains syndicats peinent à développer une base militante solide et durable capable de porter efficacement les revendications collectives.

En définitive, les résultats de cette recherche confirment pleinement l'hypothèse principale selon laquelle la prolifération des syndicats exerce un impact significatif mais ambivalent sur l'efficacité de la représentation des travailleurs et sur la qualité de vie au travail. Si le pluralisme syndical peut constituer un facteur de démocratisation des relations professionnelles et de diversification des espaces de participation, son expansion incontrôlée tend également à fragiliser l'unité syndicale, à réduire l'efficacité des négociations collectives et à accentuer les conflits internes. Dès lors, l'enjeu majeur pour le contexte congolais ne réside pas nécessairement dans la limitation du pluralisme syndical, mais plutôt dans le renforcement du cadre réglementaire, l'amélioration de la gouvernance syndicale, la promotion de la coopération intersyndicale et la consolidation des mécanismes de dialogue social capables de garantir une représentation plus cohérente et plus efficace des travailleurs.

CONCLUSION

Les objectifs fixés au début de cette recherche ont ainsi été atteints. Il a été possible de démontrer empiriquement l'existence d'un lien entre prolifération syndicale et qualité de vie au travail, d'identifier les principaux facteurs explicatifs du phénomène et de proposer des pistes d'amélioration du dialogue social. Cette étude contribue de manière significative à la littérature sur les relations professionnelles en République démocratique du Congo, en mettant en relation deux concepts rarement analysés conjointement dans le contexte des entreprises publiques.

Sur le plan théorique, cette recherche enrichit les travaux relatifs au pluralisme syndical en montrant que la multiplication des organisations ne saurait être interprétée de manière univoque. Elle montre que le syndicalisme contemporain vit dans une tension permanente entre démocratisation de la représentation et risque de fragmentation. Sur le plan pratique, elle invite les dirigeants à dépasser une lecture strictement conflictuelle du phénomène pour envisager une régulation stratégique fondée sur la coordination, la formation et l'institutionnalisation du dialogue social.

Toutefois, certaines limites doivent être reconnues. La sensibilité du sujet syndical a pu influencer la franchise de certaines réponses, et l'étude étant circonscrite à une seule entreprise, la généralisation des résultats doit être effectuée avec prudence. Néanmoins, la triangulation méthodologique adoptée renforce la crédibilité des conclusions obtenues.

En définitive, cette recherche démontre que la prolifération syndicale n'est ni intrinsèquement nuisible ni intrinsèquement bénéfique. Son impact dépend du cadre normatif, de la qualité du dialogue social et de la responsabilité des acteurs concernés. Lorsqu'elle est structurée et orientée vers l'intérêt collectif, elle peut constituer un levier d'amélioration des conditions de travail et de consolidation de la démocratie organisationnelle. En revanche, lorsqu'elle est fragmentée et insuffisamment régulée, elle peut affaiblir la cohésion interne et compromettre l'efficacité institutionnelle.

L'enjeu majeur ne réside donc pas dans la réduction mécanique du nombre d'organisations syndicales, mais dans la construction d'un dialogue social mature, responsable et orienté vers le bien-être collectif. Cette perspective ouvre des pistes de recherches futures, notamment l'analyse comparative entre entreprises publiques et privées ou l'étude longitudinale des effets du pluralisme syndical sur la performance organisationnelle.

Ainsi, la présente étude constitue une contribution à la compréhension des mutations contemporaines du syndicalisme et de leurs répercussions sur la qualité de vie au travail. Elle invite à repenser la gouvernance sociale des entreprises publiques dans une logique d'équilibre entre pluralisme démocratique et cohésion institutionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

I. Textes juridiques

- République Démocratique du Congo,, Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, OIT, 1998.
- République Démocratique du Congo,, Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, Genève, 2011.
- Organisation Internationale du Travail, Recommandation n°201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, Genève, 2011.

- République Démocratique du Congo,, Constitution du 18 février 2006 telle que modifiée par la Loi n°11/002 du 20 janvier 2011, Journal officiel de la République Démocratique du Congo, Kinshasa, 2011.
- République Démocratique du Congo,, Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, modifiée par la Loi n°16/010 du 15 juillet 2016, Journal officiel de la République Démocratique du Congo, Kinshasa, 2016.
- République Démocratique du Congo,, Loi n°16/008 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n°87-010 du 1er août 1987 portant Code de la famille, Journal officiel de la République Démocratique du Congo, Kinshasa, 2016.
- République Démocratique du Congo,, Loi n°016/2002 du 16 octobre 2002 portant création des tribunaux du travail, Journal officiel de la République Démocratique du Congo, Kinshasa, 2002.
- République Démocratique du Congo,, Décret n°12/002 du 19 janvier 2002 portant création de l'Inspection du travail, Kinshasa, 2002.
- République Démocratique du Congo, Décrets n°25/21 et n°25/22 du 30 mai 2025 relatifs au Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), Journal officiel de la République Démocratique du Congo, Kinshasa, 2025.

II. Ouvrages, articles et rapports scientifiques

- ABDOULAYE SEIDOU, *Le pluralisme syndical au Niger. La prolifération contre l'unité d'action*, Université Abdou Moumouni, 2022.
- AMOSSÉ T., ASKENAZY P., CHEVALIER M., ERHEL C., PETIT H. et REBÉRIOUX A., « Industrial Relations and Firms' Reactions to the Recession: A Comparative Micro-Econometric Analysis of France and Great Britain », HAL, 2016.
- ASIANI MUBIALA F., *Analyse des conditions et normes de travail en République démocratique du Congo : défis et perspectives d'amélioration*, Munich Personal RePEc Archive, 2024.
- ASIANI MUBIALA F., *Relations professionnelles, syndicalisme et conflits sociaux dans le capitalisme en RDC*, 2024.
- BIT, *Transition vers la formalité dans le monde du travail*, Genève, Bureau international du travail, 2013.
- CORNU G. (dir.), *Vocabulaire juridique*, 12e éd., PUF, Paris, 2018.
- DESLAURIER C., « Des "boys" aux "travailleurs de maison" au Burundi, ou le politique domestiqué », *Politique africaine*, n°154, 2019, pp. 49-72.
- DIUMI SHUTSHA D., *Six leçons de droit du travail*, L'Harmattan, Paris, 2018.
- ENGONE J. M.-M., « Use of the TIC, quality of life well-being and psychological health with work », HAL, 2017.
- GEENEN K., « Patronage, social proximity, and instrumentality in the mining industry in the Democratic Republic of Congo: the union elections explored », *Dialectical Anthropology*, vol. 44, n°2, 2019, pp. 173-185.
- GIRAUD B., SIGNORETTO C. et ALFANDARI F., « Des compromis sous hégémonie patronale ? La reconfiguration des usages des dispositifs de la négociation collective dans les établissements français », *La Revue de l'IRES*, n°107, 2023, pp. 71-102.
- KAMALA KAGHOMA C., BALUKU MIKI R., METALORO DHERA A. et MUMBERE LUBULA E., *Qualité de l'emploi en République démocratique du Congo*, Université catholique de Bukavu, 2021.
- KELLY J., *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, Routledge, London, 1998.
- KHODJA M., *Cours de gestion des entreprises*, Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, 2019.
- KIBANGULA T., *Droit du travail congolais*, Éditions Universitaires Africaines, Kinshasa.
- KIYANGI F., *L'action syndicale en République démocratique du Congo : témoignage de terrain*, CARHOP, Bruxelles, 2021.
- KIYANGI F., *Le syndicalisme en RDC : entre fragmentation et recomposition*, Université de Kinshasa, 2021.
- KIYANGI F. M., *L'action syndicale en République démocratique du Congo : travail, législation et mobilisation*, CARHOP, Bruxelles, 2021.
- KITUKU E. K., « L'utopie de l'apolitisme de la société civile dans un État en quête de démocratie », 2026.

- KORNING C., MASSOT C. et REVEST C., « Évaluation des clusters sociaux qualité de vie au travail dans les établissements sanitaires et médico-sociaux », HAL, 2019.
- KUMBU KI NGIMBI J.-M., *Droit social*, Kinshasa, 2015.
- LAROUSSE, « Syndicalisme », *Encyclopédie Larousse*, Paris, 1998.
- LOKO MANTUONO G., *Droit social*, L'Harmattan, Paris, 2022.
- LOWAKA LOKESO, « De l'élection d'un délégué syndical des travailleurs en RD Congo », *Revue internationale des dynamiques sociales*, Université de Kinshasa, 2024.
- LUBANGO L., *Qualité de vie au travail et performance des agents publics en RDC*, Mémoire de master, Université protestante au Congo, 2020.
- MAKAYA KHENGE K. et MUANZA KABANGU M., « Les profils de l'emploi et de l'employé de maison en RDC », *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, vol. 6, n°1, 2023, pp. 834-860.
- MANGWAYA BUKUKU P. C., *La Confédération démocratique du travail : création, options fondamentales, structures et réalisations*, Adonai Éditions, 2021.
- MARLEAU V., « Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail », in JAVILLIER J.-C. et GERNIGON B. (dir.), *Mélanges Valticos*, BIT, Genève, 2004.
- MARTIAL M. K., CLAUDE M. K. A. et ROSE T., « Du non-respect de la législation en matière du travail journalier en RDC », *KAS African Law Study Library*, vol. 11, n°2, 2024, pp. 135-144.
- MUSAO KALOMBO A., « Analyse critique du système administratif congolais : perspectives pour une bonne gouvernance », *M.E.S. – Revue des sciences sociales, administratives et politiques*, n°119, Université de Kinshasa, 2021.
- MWABILA MALELA, « Le Code du travail, instrument d'équilibre social », *Bulletin du Cadicec*, n°81-82, Kinshasa, 2000.
- MWAMADZINGO M., MOTE H., PAM SHA D. et BELLUCCI S., *Les syndicats africains et l'avenir du travail : réponses, défis et opportunités*, Bureau international du travail, Genève, 2024.
- NGOMPER ILUNGA R., *Syndicalisme congolais et actions sociopolitiques en période de démocratisation*, L'Harmattan, Paris, 2022.
- ROCK NGASSAKYS, « Promotion des droits des travailleurs domestiques », *Revue Afrique-Monde*, 2025.

Centre de recherche d'interface université-société

COMITÉ DE RÉDACTION ET ADMINISTRATION

- Directeur-Editeur : Sylvain Shomba Kinyamba, Professeur Ordinaire
- Rédacteur en Chef : Gaston Mwene Batende, Professeur Emérite
- Rédacteur en Chef adjoint : Patrick Develtere, Professeur Ordinaire
- Secrétaire de rédaction : Michel Kandolo Edungu, Chef de Travaux
- Relation avec les partenaires : Jean Pierre Mpiana, Professeur Ordinaire
- Archivage et logistique : Ingrid Mulamba Feza, Professeure Associée

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Professeurs Baeke Viviane, Batamba Balembu Antoine ; Bongeli Yeikeo Ya Ato Emile ; Develtere Patrick ; Ekala Pierre ; Gretry Lucille ; Huib Huyse ; Inswan Bidum Pierre ; Kaminar Théo-Macaire ; Kapalayi Mutanga Roger-Vincent ; Labana Lasay'abar Jean Berck Mans ; Malemba N'sakila Gilbert ; Matabisi Nico ; Mbalanda Willy ; Mbela Hiza Login ; Mbuyi Musongela François ; Mokonda Bonza Floratin ; Mukoka Nsenda François ; Mulamba Feza Ingrid ; Muluma Munanga Albert ; Musa Alokpo Dieudonné ; Musao Kalombo Célestin ; Mutunda Mwembo Pierre ; Mpiana Tshitenge Jean Pierre ; Mwabila Malela Clément ; Mwene Batende Gaston ; Ndeke Zamba Casimir ; Ngoma Binda Elie ; Ngoy Bisongo Colby ; Nkuanzaka Inzanza Adélard ; Ongevela Van Jan, Osokonda Okenge Basile, Ponsar Paul, Reyhler Luc ; Sekimonyo Wa Magango Côme ; Shomba Kinyamba Sylvain ; Wingenga Jeannot ; Yandju Marie-Claire ; Yere Afobe Innocent Zimango Gama Romain.

Immeuble CDS n°3, Trafic, Route de l'Ouest,
Campus de l'Unikin, Tél. : 0999903563 /
shombakin@yahoo.fr,
www.mesrids.org
Dépôt légal : MR 3.02103.57117
N° ISSN : 2790-3095 (impr.)
N° ISSN : 2790-3109 (ligne)

