

CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale
des Dynamiques Sociales



LA SOCIALISATION ANTICIPÉE À LA RETRAITE EN RDC : « *prepa-10* », une réponse aux déficits de coaching et de capacité économique

Par

FABRICE OSOMBA EMONGO

*Doctorant en sciences politiques et administratives,
Université de Kinshasa*

Résumé

Cette recherche examine les limites pratiques de la préparation à la retraite des agents publics en République démocratique du Congo, dans le contexte de la loi n° 22/031 du 15 juillet 2022 portant régime spécial de sécurité sociale des agents publics de l'État, modifiée et complétée par la loi n° 25/049 du 7 juillet 2025. Mobilisant l'approche par les capacités d'Amartya Sen, l'article analyse la retraite comme un processus de socialisation anticipée comportant deux dimensions complémentaires : l'accompagnement psychologique et la capacité économique. Une enquête descriptive menée auprès de 100 retraités à Kinshasa montre que 60 % déclarent ne pas avoir préparé leur retraite et que 98 % n'ont bénéficié d'aucune formation institutionnelle. Parmi les 40 répondants qui déclarent s'être préparés, seuls sept ont commencé pendant leurs dix premières années de carrière. Pour répondre à ce double déficit, l'auteur propose le modèle « PREPA-10 », articulé autour d'une structure permanente de coordination gérontologique et d'un système progressif d'alertes. L'étude conclut qu'une pension, même revalorisée, ne garantit pas à elle seule une retraite digne si l'agent ne dispose ni d'une préparation psychosociale ni de possibilités réelles d'épargne et de diversification des revenus. Les résultats demeurent descriptifs en raison du mode d'échantillonnage non documenté et de la concentration de l'enquête à Kinshasa.

Mots-clés : *socialisation anticipée ; retraite ; capacités ; coaching ; capacité économique ; PREPA-10 ; agents publics ; République démocratique du Congo.*

Abstract

This study examines the practical limitations of retirement preparation among public servants in the Democratic Republic of the Congo in the context of Law No. 22/031 of 15 July 2022 establishing a special social security scheme for public servants, as amended by Law No. 25/049 of 7 July 2025. Drawing on Amartya Sen's capability approach, the article analyses retirement as an anticipatory socialization process involving two complementary dimensions: psychological support and economic capability. A descriptive survey of 100 retirees in Kinshasa shows that 60% report having made no preparation for retirement and 98% received no institutional training. Of the 40 respondents who reported preparing, only seven began during the first ten years of their careers. To address this dual deficit, the author proposes the "PREPA-10" model, structured around a

permanent gerontological coordination unit and a progressive alert system. The study concludes that even an increased pension cannot, by itself, guarantee a dignified retirement if public servants lack psychosocial preparation and real opportunities to save and diversify their income. The findings remain descriptive because the sampling method is not documented and the survey is limited to Kinshasa.

Keywords: *anticipatory socialization; retirement; capabilities; coaching; economic capability; PREPA-10; public servants; Democratic Republic of the Congo.*

INTRODUCTION

La retraite constitue à la fois un droit social, une transition biographique et une transformation des conditions matérielles d'existence. En République démocratique du Congo, la réforme portée par la loi n° 22/031 du 15 juillet 2022 a institué un régime spécial de sécurité sociale pour les agents publics de l'État.¹ Cette loi a été modifiée et complétée par la loi n° 25/049 du 7 juillet 2025, qui a notamment élargi le champ de la protection et renforcé la logique de capitalisation.²

La réforme juridique améliore le cadre institutionnel de la pension, mais elle ne résout pas automatiquement la question de la préparation du futur retraité. Le versement d'une prestation ne garantit pas que son bénéficiaire soit psychologiquement prêt à quitter son activité, qu'il connaisse ses droits, qu'il sache organiser son nouveau budget ou qu'il dispose d'un projet compatible avec ses ressources. La pension est un moyen ; sa conversion en bien-être dépend des possibilités réelles de la personne.

La problématique centrale de cette recherche est dès lors la suivante : dans quelle mesure les déficits de préparation psychosociale et de capacité économique limitent-ils la possibilité, pour l'agent public congolais, de connaître une retraite digne ? L'auteur avance l'hypothèse que la réforme de la sécurité sociale demeure partiellement inefficace si elle n'est pas accompagnée d'une socialisation anticipée organisée plusieurs années avant la cessation d'activité.

L'objectif général consiste à analyser la préparation à la retraite et à proposer le modèle « PREPA-10 » comme réponse institutionnelle. Trois objectifs spécifiques en découlent : définir les dimensions psychosociale et économique de la préparation ; décrire leur présence dans l'expérience des retraités interrogés à Kinshasa ; proposer un dispositif opérationnel compatible avec les institutions existantes.

L'article comprend quatre parties. La première présente la retraite comme transition et précise les deux dimensions de la socialisation

¹ République démocratique du Congo, Loi n° 22/031 du 15 juillet 2022 portant régime spécial de sécurité sociale des agents publics de l'État.

² République démocratique du Congo, Loi n° 25/049 du 7 juillet 2025 modifiant et complétant la loi n° 22/031 du 15 juillet 2022 portant régime spécial de sécurité sociale des agents publics de l'État.

anticipée. La deuxième expose la méthode et les résultats de l'enquête. La troisième développe le modèle PREPA-10. La quatrième discute ces résultats à partir de l'approche des capacités et de la justice sociale.

I. LA RETRAITE COMME PROCESSUS DE SOCIALISATION ANTICIPÉE

A. UNE RUPTURE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE À PRÉPARER

Le passage officiel de la carrière à la retraite paraît soudain parce qu'il est matérialisé par un acte administratif. Sur le plan social, il résulte pourtant d'un processus plus long. L'agent quitte un rythme de travail, un statut, un réseau professionnel et une partie de ses repères quotidiens. La retraite exige donc une recomposition de l'identité, de l'emploi du temps et des relations sociales.

Les travaux d'Anne-Marie Guillemard ont montré que la retraite peut être vécue comme une forme de retrait social lorsque la personne perd simultanément son activité, ses relations et sa reconnaissance.³ Cette perspective ne signifie pas que toute retraite conduit à une « mort sociale ». Elle met en évidence un risque, variable selon les ressources, l'état de santé, le soutien familial et les possibilités de participation à de nouvelles activités.

La socialisation anticipée désigne ici le processus par lequel le futur retraité acquiert progressivement les connaissances, les comportements et les ressources nécessaires à son nouveau statut. Elle suppose que l'agent puisse se représenter la retraite avant qu'elle ne survienne, comprendre ses droits, élaborer un projet de vie et expérimenter des ajustements réalistes.

B. LA DIMENSION PSYCHOSOCIALE OU LE COACHING

La première dimension porte sur l'accompagnement psychosocial. Le terme « coaching » est employé pour désigner un ensemble structuré de conseils, de formations et d'entretiens d'orientation. Il ne s'agit pas d'une thérapie imposée, mais d'un dispositif permettant au futur retraité d'anticiper les changements de statut, de relations et d'activités.

Cet accompagnement devrait fournir des informations sur les démarches administratives, les droits à pension, la santé, l'organisation du temps, les relations familiales et les possibilités de participation sociale. Il devrait également permettre de repérer les situations de vulnérabilité psychologique nécessitant une orientation professionnelle.

La prévention doit rester proportionnée. Le manuscrit associe la période postérieure à la retraite au stress, au désenchantement et à la dépression. Ces risques sont plausibles, mais les données de l'enquête ne permettent pas de mesurer une surmortalité pendant les cinq premières années. L'article

³ A.-M. GUILLEMARD, *La retraite, une mort sociale*, Paris-La Haye, Mouton, 1972 ; id., « De la retraite mort sociale à la retraite solidaire : revisitée trente ans après », *Gérontologie et société*, n° 102, 2002.

retient donc l'idée d'une vulnérabilité possible sans transformer cette hypothèse en fait statistiquement démontré.

C. LA DIMENSION ÉCONOMIQUE

La seconde dimension concerne la capacité de l'agent à organiser ses ressources avant et après la cessation d'activité. la contrainte observée peut être résumée par l'expression « production-consommation = -0 ». Cette formule ne constitue pas une équation économique au sens strict ; elle décrit une situation dans laquelle le revenu courant est absorbé par les dépenses essentielles et peut conduire à l'endettement.

La préparation économique vise à transformer une partie du revenu disponible en épargne, en actif productif ou en investissement adapté. Elle suppose cependant l'existence d'une marge réelle. L'injonction à épargner devient irréaliste lorsque le revenu ne couvre pas les besoins essentiels. La responsabilité ne peut donc pas être transférée au seul agent : l'éducation financière, le niveau de rémunération, la régularité de la paie, le coût de la vie et l'offre de produits d'épargne sécurisés déterminent ensemble la capacité de préparation.

Les données disponibles ne permettent pas d'établir un salaire moyen représentatif des agents publics. L'analyse économique repose plutôt sur la contrainte déclarée par les répondants : les charges d'alimentation, de logement, de santé et de scolarité limitent fortement l'épargne. Cette distinction évite de présenter une estimation indicative comme une moyenne statistiquement vérifiée.

II. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE ET RÉSULTATS

A. DISPOSITIF DE L'ENQUÊTE

L'étude repose sur un questionnaire de onze questions administré à 100 retraités résidant à Kinshasa. Les résultats communiqués portent principalement sur quatre variables : la préparation déclarée de la retraite, le moment du début de cette préparation, la discussion avec l'entourage et l'existence d'une formation organisée par l'État.

Le manuscrit ne précise ni la base de sondage ni le mode de sélection des répondants. L'enquête doit donc être considérée comme descriptive. Elle permet d'identifier des difficultés et de formuler des hypothèses, mais non d'estimer avec une marge d'erreur connue la situation de tous les retraités de Kinshasa ou de l'ensemble de la RDC.

Le corpus présente également une forte proportion de hauts fonctionnaires et de cadres supérieurs, annoncée à 90 %. Cette composition peut influencer les résultats et limite leur extension aux catégories moins qualifiées ou moins rémunérées. Les analyses qui suivent retiennent les

effectifs détaillés et distinguent clairement l'échantillon complet du sous-groupe concerné.

B. PRÉPARATION DÉCLARÉE DE LA RETRAITE

À la question de savoir s'ils avaient préparé leur retraite, 40 répondants ont répondu positivement et 60 négativement.

TABLEAU 1. PRÉPARATION DÉCLARÉE DE LA RETRAITE

Réponse	Effectif	Pourcentage
Oui	40	40 %
Non	60	60 %
Total	100	100 %

Source : enquête de terrain, Kinshasa, 2026.

La majorité des personnes interrogées déclare donc ne pas avoir préparé la transition. Ce résultat renseigne une absence de démarche structurée ; il ne signifie pas nécessairement que les répondants n'avaient jamais pensé à leur vieillissement ou discuté de la retraite.

C. MOMENT DU DÉBUT DE LA PRÉPARATION

Les informations détaillées concernent les 40 répondants ayant déclaré une préparation. Sept ont commencé pendant leurs dix premières années de carrière, 22 entre la onzième et la vingtième année et 11 au-delà de la vingtième année.

TABLEAU 2. PÉRIODE DE DÉBUT DE LA PRÉPARATION PARMI LES 40 RÉPONDANTS CONCERNÉS

Période de la carrière	Effectif	Pourcentage parmi les 40 répondants
Dix premières années	7	17,5 %
De la onzième à la vingtième année	22	55,0 %
Au-delà de la vingtième année	11	27,5 %
Total	40	100 %

Source : enquête de terrain, Kinshasa, 2026 ; calculs effectués à partir des effectifs

Ainsi, 33 des 40 répondants ayant préparé leur retraite, soit 82,5 %, ont commencé après leurs dix premières années de carrière. Rapporté à l'ensemble de l'échantillon, seuls 7 % ont engagé une préparation pendant la première décennie. La distinction entre ces deux dénominateurs est essentielle : 17,5 % décrit le sous-groupe des personnes préparées, tandis que 7 % décrit l'échantillon complet.

D. DISCUSSION AVEC L'ENTOURAGE ET FORMATION INSTITUTIONNELLE

Soixante répondants déclarent avoir parlé de la retraite avec leur famille, leurs amis ou leurs collègues, contre 40 qui ne l'ont pas fait. La discussion montre une certaine présence du sujet dans les relations sociales, mais elle ne prouve pas l'existence d'une préparation économique ou administrative.

Le déficit institutionnel apparaît plus nettement dans la formation : seuls deux répondants déclarent avoir suivi un cours ou un séminaire organisé par l'État, tandis que 98 n'en ont bénéficié d'aucun.

TABLEAU 3. DISCUSSION ET FORMATION À LA RETRAITE

Variable	Modalité	Effectif	Pourcentage
Discussion avec l'entourage	Oui	60	60 %
	Non	40	40 %
Formation organisée par l'État	Oui	2	2 %
	Non	98	98 %

Source : enquête de terrain, Kinshasa, 2026.

Ces résultats soutiennent l'existence d'un écart entre une préoccupation sociale relativement partagée et l'accompagnement formel. Les agents parlent de la retraite, mais disposent rarement d'un programme structuré pour la préparer.

E. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Trois constats se dégagent. Premièrement, la préparation structurée reste minoritaire. Deuxièmement, lorsqu'elle existe, elle commence généralement tardivement. Troisièmement, l'intervention institutionnelle déclarée est presque absente. L'approche par les capacités invite à lire ces résultats non comme un manque de volonté individuelle, mais comme une insuffisance des possibilités réelles offertes aux agents.

L'enquête ne permet toutefois pas d'affirmer que l'absence de formation est la cause directe de la précarité des retraités. Le revenu, la santé, la situation familiale, le parcours professionnel et l'accès à la pension peuvent également intervenir. Les résultats justifient une proposition institutionnelle, mais non une causalité exclusive.

III. LE MODÈLE « PREPA-10 »

A. UNE STRUCTURE PERMANENTE DE COORDINATION GÉRONTOLOGIQUE

Le modèle PREPA-10 propose la création d'une structure permanente rattachée à l'administration chargée de la Fonction publique et coordonnée avec la CNSSAP. Cette structure réunirait des spécialistes de la gestion des carrières, des psychologues, des professionnels de santé, des juristes, des travailleurs sociaux et des économistes.

Sa première mission serait informationnelle : expliquer les conditions de départ, les démarches, le calcul de la pension et les droits sociaux. Sa deuxième mission serait psychosociale : préparer la transition, repérer les fragilités et orienter vers les services compétents. Sa troisième mission serait économique : proposer une éducation financière, des simulations budgétaires et un accompagnement vers des projets réalistes.

La structure ne devrait pas se substituer aux institutions existantes. Son intérêt résiderait dans la coordination de fonctions aujourd'hui dispersées et dans l'introduction d'un accompagnement longitudinal avant le départ.

B. L'ÉPARGNE RETRAITE PROGRAMMÉE

Le manuscrit utilise l'expression « taxe retraite » pour désigner un prélèvement automatique de 5 à 15 % du salaire. Le terme « taxe » est juridiquement inadapté s'il s'agit d'une épargne destinée au cotisant. La proposition est donc reformulée comme une épargne retraite programmée, éventuellement intégrée à un régime complémentaire par capitalisation.

Un tel mécanisme doit respecter plusieurs conditions : base légale, information complète, proportion adaptée au revenu, protection des sommes, frais transparents et possibilité de modulation pour les agents dont les ressources sont insuffisantes. Un taux uniforme pourrait aggraver la précarité des personnes déjà endettées. L'épargne ne devient capacitante que si elle accroît la sécurité future sans compromettre les besoins présents.

C. LA DIVERSIFICATION DES REVENUS OU LE « SALAIRE-ÉCHELLE »

L'expression « salaire-échelle » traduit l'idée que le salaire peut servir de point d'appui à la construction d'autres sources de revenus. La diversification peut prendre la forme d'une activité secondaire compatible avec les obligations professionnelles, d'un investissement collectif ou d'un projet familial.

Cette orientation doit être accompagnée. Encourager une activité sans formation, sans étude de faisabilité et sans protection contre l'endettement expose l'agent à de nouvelles pertes. La structure proposée devrait donc privilégier de petits projets testables, une information sur les risques et le respect des règles relatives aux incompatibilités dans la fonction publique.

D. LE « PROJET-LABORATOIRE »

Le projet-laboratoire consiste à tester, avant le départ, une activité destinée à soutenir la période de retraite. L'avantage est de permettre l'apprentissage, l'ajustement du modèle économique et l'abandon d'un projet non viable pendant que l'agent dispose encore de son revenu professionnel.

La formule centrale peut être conservée dans un sens prudent : l'agent gagnerait à partir à la retraite avec un projet déjà expérimenté plutôt qu'à engager l'ensemble de ses ressources dans une activité inconnue après la cessation de son salaire.

E. LE SYSTÈME D'ALERTE « 10 + 5 »

Le système d'alertes rend la préparation progressive. La première phase commence dix ans avant la date prévisible de départ. L'agent reçoit au

moins une fois par an une information sur sa carrière, ses droits, son état de préparation et les démarches à accomplir. La seconde phase commence cinq ans avant le départ et intensifie l'accompagnement : simulation de pension, bilan de santé, entretien psychosocial, budget prévisionnel et évaluation du projet postprofessionnel.

Chaque alerte comporte trois volets : cognitif, pour connaître les règles et les options ; psychosocial, pour préparer le changement de statut ; opérationnel, pour mettre en œuvre les démarches et ajuster le projet. Ce calendrier relatif à la date de départ est plus cohérent qu'un âge unique, car la cessation d'activité peut dépendre de l'âge, de la durée de carrière et du statut applicable.

IV. DISCUSSION : CAPABILITÉS ET JUSTICE SOCIALE

A. DE LA DISTRIBUTION DES RESSOURCES À LEUR CONVERSION

La théorie de la justice de John Rawls insiste sur l'organisation équitable des institutions et sur l'attention portée aux personnes les moins avantagées.⁴ L'approche d'Amartya Sen complète cette perspective en examinant ce que les individus sont effectivement capables de faire avec les ressources dont ils disposent.⁵

Appliquée à la retraite, cette distinction est déterminante. Deux personnes recevant une pension comparable peuvent connaître des situations différentes selon leur santé, leurs charges familiales, leur logement, leurs dettes, leurs connaissances et leur réseau social. La justice ne consiste donc pas seulement à verser une prestation ; elle implique de créer les conditions de sa conversion en sécurité et en autonomie.

B. LA CONTRAINTE « -0 »

La formule « production-consommation = -0 » met en évidence la difficulté d'anticiper lorsque le revenu est entièrement absorbé par les besoins courants. Elle ne doit toutefois pas conduire à opposer revalorisation des pensions et préparation individuelle. Une pension adéquate, une rémunération décente, l'accompagnement et l'épargne sont complémentaires.

La proposition PREPA-10 est donc plus convaincante lorsqu'elle ne prétend pas remplacer la justice distributive, mais en améliorer l'effectivité. L'État doit simultanément protéger le niveau des prestations, informer les agents et développer leurs capacités de décision. Demander à un agent pauvre d'épargner sans agir sur ses contraintes structurelles déplacerait injustement la responsabilité.

⁴ J. RAWLS, *Théorie de la justice*, trad. C. Audard, Paris, Seuil, 1987.

⁵ A. SEN, *Un nouveau modèle économique : développement, justice, liberté*, Paris, Odile Jacob, 2000 ; id., *L'idée de justice*, trad. P. Chemla, Paris, Flammarion, 2010.

C. LA PORTÉE DU MODÈLE

Le modèle présente trois apports. Il commence la préparation avant la rupture professionnelle ; il articule les dimensions psychosociale et économique ; il transforme une recommandation générale en calendrier institutionnel. Il peut ainsi compléter les missions de la CNSSAP et de l'administration de la Fonction publique.

Sa mise en œuvre exige néanmoins une expérimentation. Un programme pilote pourrait mesurer le taux de participation, l'évolution des connaissances, la préparation budgétaire, le bien-être perçu et la continuité des projets après la retraite. L'évaluation permettrait d'ajuster la fréquence des alertes, les professions mobilisées et le contenu des formations.

D. LIMITES DE LA RECHERCHE

La première limite concerne l'échantillonnage, dont les modalités ne sont pas précisées. La seconde tient à la concentration géographique à Kinshasa. La troisième résulte de la surreprésentation annoncée des hauts fonctionnaires et cadres. La quatrième concerne les mesures : les résultats reposent sur des déclarations et ne comportent ni échelle validée de bien-être, ni données vérifiées sur le revenu, l'endettement, la pension ou la santé.

Ces limites n'annulent pas l'intérêt du modèle. Elles invitent à considérer les résultats comme un diagnostic exploratoire et à poursuivre la recherche sur un échantillon diversifié, dans plusieurs provinces, avec des variables économiques et psychosociales mieux documentées.

CONCLUSION

Cette étude met en évidence un double déficit dans la préparation à la retraite des personnes interrogées : un accompagnement institutionnel très faible et une capacité économique limitée. Soixante répondants sur cent déclarent ne pas avoir préparé leur retraite ; parmi les 40 qui l'ont fait, 33 ont commencé après leurs dix premières années de carrière ; 98 n'ont suivi aucune formation organisée par l'État.

Ces résultats soutiennent la thèse centrale sans autoriser une généralisation à tous les agents publics congolais. Une retraite digne exige davantage qu'un cadre légal ou une pension. Elle suppose la capacité de comprendre ses droits, de préparer le changement de statut, d'organiser ses ressources et de construire un projet réaliste.

Le modèle PREPA-10 apporte une réponse structurée : une coordination gérontologique permanente, une préparation commencée dix ans avant le départ, un accompagnement intensifié pendant les cinq dernières années, une épargne proportionnée et des projets testés avant la cessation d'activité. Sa pertinence dépendra toutefois de son articulation avec la CNSSAP, de sa base juridique, de son financement et d'une évaluation expérimentale.

La principale conclusion est donc une conclusion de complémentarité. La justice distributive protège le niveau des ressources ; la justice capacitante aide la personne à les convertir en sécurité, en autonomie et en dignité. L'une ne peut durablement remplacer l'autre.

BIBLIOGRAPHIE

- ALKIRE S., « Subjective Quantitative Studies of Human Agency », *Social Indicators Research*, vol. 74, n° 1, 2005, p. 217-260.
- GUILLEMARD A.-M., *La retraite, une mort sociale*, Paris-La Haye, Mouton, 1972.
- GUILLEMARD A.-M., « De la retraite mort sociale à la retraite solidaire : revisitée trente ans après », *Gérontologie et société*, n° 102, 2002.
- RAWLS J., *Théorie de la justice*, trad. C. Audard, Paris, Seuil, 1987.
- SEN A., *Un nouveau modèle économique : développement, justice, liberté*, Paris, Odile Jacob, 2000.
- SEN A., *L'idée de justice*, trad. P. Chemla, Paris, Flammarion, 2010.
- RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO, Décret n° 15/031 du 14 décembre 2015 portant création, organisation et fonctionnement de la Caisse nationale de sécurité sociale des agents publics de l'État.
- RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO, Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État.
- RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO, Loi n° 22/031 du 15 juillet 2022 portant régime spécial de sécurité sociale des agents publics de l'État.
- RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO, Loi n° 25/046 du 1er juillet 2025 modifiant et complétant la loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents des services publics de l'État.
- RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO, Loi n° 25/049 du 7 juillet 2025 modifiant et complétant la loi n° 22/031 du 15 juillet 2022 portant régime spécial de sécurité sociale des agents publics de l'État.

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)

