

CHAIRE DE DYNAMIQUE SOCIALE (C.D.S)

MOUVEMENTS & ENJEUX SOCIAUX

Revue Internationale
des Dynamiques Sociales



WWW.MESRIDS.ORG
SEPTEMBRE - OCTOBRE 2026
KINHASA-R.D.C

MAITRISE DE LA MASSE SALARIALE ET GOUVERNANCE PUBLIQUE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO : *Evaluation critique du système de paie bancarisée*

Par

Freddy SANGWA YAMULENGA

Assistant et Apprenant à la Faculté des sciences sociales, administratives et politiques de l'université de Kinshasa

Résumé

La bancarisation de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat en République Démocratique du Congo, initiée en 2011-2012, constitue l'une des réformes les plus ambitieuses de la gouvernance publique congolaise. Conçue pour assainir les finances publiques, rationaliser les effectifs et sécuriser la rémunération des agents, mais elle affiche un bilan contrasté. Donc, entre avancées incontestables et dérives budgétaires persistantes, voici la synthèse critique de cette réforme.

Mots clés : Masse salariale, gouvernance publique, bancarisation et RDC.

Abstract

The shift to bank-based payroll payments for state employees and civil servants in the Democratic Republic of the Congo, initiated in 2011-2012, represents one of the most ambitious reforms in Congolese public governance. Designed to clean up public finances, streamline the workforce, and secure employee remuneration, the reform has yielded mixed results. Balancing undeniable progress against persistent budgetary issues, this paper offers a critical overview of the reform.

Keywords: Wage bill, public governance, bank-based payroll, DRC.

INTRODUCTION

La maîtrise de la masse salariale constitue le pivot central de la gouvernance publique en République Démocratique du Congo. Dans un Etat en pleine reconstruction économique, la gestion rigoureuse des deniers publics détermine la capacité du gouvernement à financer ses infrastructures et services sociaux de base. C'est pour répondre à cet impératif de transparence et rompre avec les dérives du passé que la RDC a initié, dès 2011, la réforme historique de la paie bancarisée des agents et fonctionnaires de l'Etat. Conçue comme outil de rationalisation budgétaire, cette transition du paiement manuel vers le système bancaire privé ambitionnait d'éradiquer

définitivement le fléau des « agents fictifs » et de sécuriser les revenus des serviteurs de l'Etat¹³².

Ainsi, quinze ans après son lancement, le bilan de cette réforme suscite des interrogations profondes. Si la bancarisation a incontestablement permis d'assainir initialement le fichier de la fonction publique et de réaliser des économies budgétaires substantielles, elle se heurte aujourd'hui à des limites structurelles majeures. Les retards chroniques de paiement, des difficultés d'accès aux services bancaires dans l'arrière-pays enclavé ainsi que la persistance de poches d'opacité interrogent la durabilité du système. Dès lors, une question fondamentale se pose : « Dans quelle mesure le système de la paie bancarisée en RDC constitue-t-il un levier d'efficacité pour la gouvernance publique, et quelles sont les failles systémiques qui freinent encore la maîtrise totale de la masse salariale ?

La démarche méthodologique qui a prévalu dans cette recherche est dominée par l'approche qualitative, qui est celle qui ne recourt ni au calcul ni aux dénombrements, mais qui privilégie les aspects qualitatifs de notre étude (motivations, jugements, appréciation, etc.) dans le but de les interpréter et de les comprendre¹³³. Pour s'y prendre, les techniques documentaire, l'observation et les entretiens ont été au centre de notre raisonnement méthodologique et ce, dans une mouvance de la triangulation. C'est ainsi que pour comprendre si la bancarisation a véritablement modernisé l'administration publique congolaise ou si elle a simplement déplacé les vulnérabilités du trésor public vers le secteur bancaire privé, nous devrions recourir à la lecture de la documentation grise sur la bancarisation et l'administration publique. Quant à l'observation, il s'est agi d'observer les faits dans l'environnement dans lequel se déroule la bancarisation et pour cela, nous étions obligé d'effectuer une descente sur terrain à des différentes banques payeuses, installées dans la ville de Kinshasa, de Kongo central et de Kwilu, pour les comportements des agents publics face à cette réforme et les difficultés auxquelles ils sont confrontés pour percevoir leur dû. Toutefois, la compréhension des faits observés ne peut être exhaustive que lorsqu'on entre

¹³²Kabene Ciranvu J. et alii, La bancarisation du paiement des salaires des agents et fonctionnaires de l'Etat en République Démocratique du Congo : Bilan, défis et perspectives, in *Revue française d'Economie et de Gestion*, Vol. 6, N°12. 2025, pp. 267-288.

¹³³Alpe, (Y.) et al, cités par Tshibwabwa Kudithini J., Elections et démocratie sexuée en RDC : genre, champ politique et légitimité extérieure du pouvoir politique, Thèse de doctorat en sciences politiques et administratives, Faculté des sciences sociales, administratives et politiques, UNIKIN, 2010 p.23.

en contact avec les personnes censées détenir les informations sur la question abordée, cela nous a poussés à recourir à la technique d'entretiens. Ainsi, nous avons échangé avec quelques responsables des ministères impliqués dans la réforme de la bancarisation, nous avons également échangé avec les agents et fonctionnaires, pris individuellement ainsi que les responsables des différentes banques (Equity Bank, Rawbank, TMB, Access-Bank, etc.), installées à Kinshasa ainsi que leurs succursales au niveau des provinces, sur ceux qu'ils pensent comme acquis et les difficultés engendrées par la réforme de la bancarisation et proposer des mesures correctives.

I. CADRE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

- **la théorie du nouveau management public**

La théorie du nouveau management public fut proposée par Hood¹³⁴ dans un article publié en 1991. Par cette appellation, il cherchait à décrire les tendances qu'il observait, avec d'autres chercheurs, dans les réformes administratives récentes qu'avaient connues bon nombre de pays de l'OCDE. Pour plusieurs auteurs, l'événement qui consacra l'émergence du Nouveau Management Public est la réforme de l'Administration britannique entreprise dans la mouvance du néolibéralisme naissant, lors de l'arrivée au pouvoir de Margaret Thatcher en 1979. Durant les années qui suivirent, plusieurs pays, principalement anglo-saxons, emboîtèrent le pas à la Grande Bretagne. Du point de vue théorique, le Nouveau Management Public¹³⁵ est un concept issu de nombreux courants de pensée (courant néoclassique, théorie des organisations, théorie de l'agence, théorie des droits de propriété, ...) et qui par bien des aspects, rejoint l'idéologie du « Public choice » reposant sur l'individualisme méthodologique (c'est-à-dire sur l'idée selon laquelle les intérêts au travers des individus qui la compose et des stratégies que leur sont associées), le recours aux privatisations et une plus grande souplesse et la décentralisation des unités administratives. Ainsi, cette théorie plaide pour une transformation des services publics selon les principes du secteur privé tendant vers l'efficacité, la responsabilisation, la performance et l'orientation du bénéficiaire¹³⁶. C'est dire ainsi que la pensée de la

¹³⁴ Hood, C, « A Public Management for all Seasons? », in *Public Administration*, Vol. 69, n°1, pp.3-19. Nous avons enrichi avec les données tirées du dictionnaire encyclopédique de l'Administration publique.

¹³⁵ Amar, A. et Berthier, L., « Le Nouveau Management Public : Avantages et limites, RECEMAP », in [http://www.google.fr/Le Nouveau Management Public](http://www.google.fr/Le+Nouveau+Management+Public), p.3.

¹³⁶ Talbot, C. (2003). La réforme de la gestion publique et ses paradoxes : L'expérience britannique, in *Revue française d'administration publique*, 105/106(1), 11-24. <https://doi.org/10.3917/rfap.105.001>.

bancarisation des salaires des agents et fonctionnaires publics en RDC, incarne une tentative d'aligner la gestion publique congolaise sur ces principes comme la réduction des gaspillages des deniers publics en éliminant les effectifs fictifs, la transparence des paiements, le suivi automatisé des flux ou encore l'accessibilité des agents bénéficiaires au système bancaire sécurisé.

En effet, cette réforme s'inscrit ainsi dans le processus de modernisation administrative impulsé par le nouveau management public. Analyser ces résultats permet donc d'évaluer le degré de transformation de la gestion salariale vers un modèle plus performant et rationnel innovant par rapport à l'ancien modèle de gestion wébérien.

Tableau n°1 : La comparaison des administrations de type wébérien et du nouveau management public

	Administration Wébérienne	Administration NMP
Objectifs	Respecter les règles et les procédures	Atteindre les résultats, satisfaire le client
Organisation	Centralisée (hiérarchie fonctionnelle, structure pyramidale)	Décentralisée (délégation de compétences, structuration en réseau, gouvernance)
Partage des responsabilités, politiciens/administrateurs	Confus	Clair
Exécution des tâches	Division, parcellisation, spécialisation	Autonome
Recrutement	Concours	Contrats
Promotion	Avancement à l'ancienneté, pas de favoritisme	Avancement au mérite, à la responsabilité et à la performance
Contrôle	Indicateurs de suivi	Indicateur de performance
Type de budget	Axé sur les moyens	Axé sur les objectifs

Source : AMAR, A. et BERTHIER, L.op.cit.

• Théorie institutionnelle

Développée par DiMaggio et Powell¹³⁷, cette théorie met l'accent sur les pressions coercitives, mimétiques et normatives qui influencent l'adoption des réformes dans les organisations ou institutions. Les institutions, loin d'être neutres, agissent en fonction de leur culture, de leurs routines et de leurs résistances. Selon cette théorie la réussite des activités menées par une organisation ou une institution dépend moins des animateurs mais plus du contexte institutionnel dans lequel il évolue.

La réforme de la bancarisation en RDC n'est pas qu'une simple innovation technique dans la fonction publique mais elle se heurte à des pratiques ancrées dans un système traditionnel comme le paiement manuel,

¹³⁷ DiMaggio, P. et Powell Walter W., The iron cage revisited : institutional Isomorphism and collective rationalityt in organizational Fields, in American sociological Review, Vol 48, n°2, pp.147-160.

clientélisme, inertie administrative, mais également le contexte socio-économique congolais, une perception particulière de la banque, un taux de bancarisation du pays très faible, des avancées technologiques bien limitées, Cette théorie permet de comprendre les résistances internes, les lenteurs dans l'appropriation de la réforme par les administrations locales et les écarts entre les textes et les pratiques. Elle éclaire aussi la dimension politique et sociale de la réforme.

Sous l'impulsion de ces deux théories, nous abordons les acquis de la réforme : (ici, nous allons voir l'impact direct de la bancarisation sur la réduction des flux financiers illicites et l'amélioration relative de la condition sociale des fonctionnaires), les failles et goulots d'étranglements à travers l'analyse des carences logistiques, du déficit de couverture bancaire provinciale et des dysfonctionnements et proposer les perspectives de refondation : les pistes stratégiques et technologiques, notamment la numérisation et le contrôle biométrique pour basculer vers une gouvernance réellement transparente et performante.

II. ARSENAL JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL DE LA RÉFORME DE LA PAIE EN RDC

• Textes juridiques

La mission de contrôle financier s'appuie sur les textes réglementaires et administratifs suivants :

- Loi n°11/11 du 13 juillet 2011 relative aux Finances Publiques (LOFIP). Cette loi-cadre régit l'ensemble de la gouvernance budgétaire de l'Etat en RDC. Il impose le principe de la budgétisation par programme et la rationalisation des crédits alloués aux dépenses du personnel (rémunérations).
- La loi n°16/013 portant statut des agents de carrière de services publics de l'Etat, qui régit les conditions d'intégration, de grade et de rémunération de base des fonctionnaires
- Le décret fixant les modalités de gestion de la paie par les banques commerciales ;
- Le décret tel que modifié et complété à ce jour, portant Règlement Général sur la Comptabilité Publique ;
- L'arrêté portant organisation de la chaîne de la dépense ;
- L'arrêté autorisant l'ouverture des comptes des agents et fonctionnaires de l'Etat dans des banques commerciales ;

- L'arrêté n°24/CAB/MIN/FINANCES/2024 du 30 juillet 2024 portant fixation des taux des droits, taxes et redevances à percevoir à l'initiative du Ministère des Finances ;
- L'arrêté n°CAB/MIN.FINANCES/2020/017 portant organisation et fonctionnement de la Direction Audit et Contrôle de Gestion du Ministère des Finances
- La circulaire du Ministère des Finances ou du Budget sur la procédure de traitement de la paie ;
- La circulaire relative aux OPI ;
- Le protocole signé entre le Gouvernement (Ministère des Finances) et l'Association Congolaise des Banques (A.C.B) pour la paie des Agents Publics ;
- Les notes, lettres et mémos d'interprétations ou de rappel des bonnes pratiques ;
- L'instruction sur l'exécution des dépenses du Ministre du Budget ;
- Le manuel de procédure de la paie des fonctionnaires de l'Etat, entièrement révisé, ce guide juridique unique consacre la transition définitive de l'ancien système des procédures transitoires simplifiées(PTS) vers le système de gestion centralisée de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat(SYGECPF). Il clarifie les responsabilités en matière de décision d'exécution et de contrôle de la paie.

- **L'arsenal institutionnel**

La gouvernance de la paie repose sur une collaboration étroite entre trois portefeuilles ministériels majeurs et des structures dédiées.

- Le Ministère de la fonction publique, modernisation de l'administration. Il s'occupe de la maîtrise des effectifs. Ses services gèrent la mise à jour biométrique du fichier de la paie, l'assainissement des doublons et la mécanisation administrative des agents non payés.
- Le Ministère du budget. C'est l'ordonnateur principal de la paie. Il contrôle l'engagement des dépenses liées à la masse salariale et supervise l'implémentation technique des outils informatiques comme le SYGECPF.
- Le Ministère des Finances. Il gère la trésorerie publique et assure le décaissement effectif des fonds vers la Banque centrale et les institutions financières chargées de la paie.

Outre ces trois ministères pilotes, il existe aussi des organes techniques de suivi et de contrôle de la paie.

- Le comité de suivi de la paie(CSP). C'est un organe stratégique interministériel qui réunit l'Etat, le secteur bancaire et les partenaires sociaux. Il pilote le calendrier mensuel de paiement des salaires et résout les goulots d'étranglements logistiques.
- L'association congolaise des banques(ACB). C'est un partenaire historique depuis le lancement du processus de la bancarisation, elle assure la distribution des salaires via le réseau des banques commerciales privées pour les zones urbaines.
- La Caisse générale d'épargne du Congo(CADECO). C'est une banque publique d'épargne et elle est intégrée de manière prioritaire au cœur de la paie de proximité. Elle déploie ses agences pour gérer les enveloppes salariales dans les zones provinciales non couvertes par les banques privées.
- Etc.

III. LES ACQUIS ET LES FAILLES DE LA RÉFORME DE LA BANCARISATION DE LA PAIE DES AGENTS ET FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

La bancarisation de la paie des agents et fonctionnaire de l'Etat a permis de moderniser la chaîne des paiements publics et a offert des avantages suivants :

- La sécurisation des paiements, qui a permis la réduction des risques liés au transport physique de l'argent liquide et de détournement¹³⁸ ;
- La maîtrise du fichier par le fait qu'on a pu traquer et éliminer de milliers d'agents fictifs de l'administration publique ;
- La stabilisation de l'enveloppe salariale ayant débouché par la meilleure prévisibilité budgétaire pour le trésor public ;
- La transparence accrue dans la mesure où la digitalisation progressive et la traçabilité des flux de numérisation ;
- L'inclusion financière qui a permis à un accès de base des fonctionnaires au système bancaire formel.

Quant aux faiblesses, la bancarisation présente quelques dysfonctionnements ci-dessous :

- L'absence ou insuffisance de banques dans les zones rurales et enclavées ;
- La quantité de guichets et de distributeurs insuffisant même dans les milieux urbains causant des files d'attente interminables ;

¹³⁸ Kabene Ciranvu J.et alii, op.cit..

- Les problèmes de connexion internet instable et indisponibilité fréquente de liquidités en francs congolais contraignant les agents à prendre les devises étrangères à un taux exorbitant ;
- Les retards récurrents dans le paiement (parfois jusqu'à la 2ème semaine du mois suivant) ;
- Le coût d'accès aux salaires importants en complément aux frais retenus par les banques¹³⁹ ;

IV. Evaluation critique de la réforme

Malgré les avancées susmentionnées, l'objectif central de maîtrise durable de la masse salariale n'est pas pleinement atteint, l'efficacité de la réforme s'essouffle par :

- Explosion de la masse salariale, la masse salariale continue de peser lourdement sur le budget de l'Etat, absorbant entre 40% et 48% des recettes internes, dépassant largement le plafond de 35% recommandé par le FMI. Des dépassements budgétaires massifs subsistent en raison de l'immatriculation continue de nouvelles unités et du maintien d'agents ayant dépassé l'âge de la retraite¹⁴⁰.
- Le fléau des zones enclavées, c'est-à-dire que l'arrière-pays et les territoires ruraux continuent à souffrir de l'absence d'agences bancaires commerciales et cela crée un calvaire logistique. Certains agents parcourent des centaines de Kilomètres aux risques et périls de leurs vies et en engagent, bien entendu, des frais exorbitants pour toucher leur salaire.
- Le phénomène du « tout-cash ». En raison de la modicité des salaires (souvent inférieur au coût réel de la vie), les fonctionnaires retirent l'intégralité de leur solde dès sa mise à disposition. Ce comportement limite l'émergence d'une épargne formelle ou l'accès au crédit¹⁴¹.

V. Perspectives pour une solution durable

Au regard de l'évaluation sus-évoquée, nous formulons quelques recommandations à l'endroit du Gouvernement et des banques commerciales.

- **Au Gouvernement congolais, il doit :**

¹³⁹Kabene Ciranvu J., op.cit.

¹⁴⁰ Delphin B.B. et alii, Bancarisation de la paie et comportement d'épargne des fonctionnaires de l'Etat en territoire de Mahagi, Province de l'Ituri en RDC, in journal of advance research in Business Management and accounting, 2026

¹⁴¹. Ngalula Kalonji E., Conséquences pédagogiques de la bancarisation du salaire de l'enseignant, in Revue Ziglobitha, 2023.

- Renforcer le dispositif institutionnel de contrôle, de suivi et de traitement de plainte existant pour garantir la transparence et l'efficacité du processus de bancarisation.
- Encourager l'implantation de nouvelles agences bancaires et de guichets automatiques dans les zones rurales et reculées afin de réduire les distances que doivent parcourir les fonctionnaires pour accéder à leurs salaires.
- Réduire ou harmoniser les frais de retrait et de tenue de compte pour les agents publics afin de rendre la bancarisation plus attractive et inclusive.
- Concevoir, Sous l'égide de la BCC, une plateforme électronique interbancaire et interopérable permettant aux agents de recevoir directement leurs salaires sur un portefeuille mobile sécurisé, utilisable pour les paiements de biens, services et taxes, sans nécessité de retrait en espèces.
- **Aux Banques commerciales**, elles sont obligées de :
 - Réduire les files d'attente, améliorer la rapidité des transactions et renforcer la proximité client à travers des canaux digitaux, augmenter le nombre de guichets et distributeurs automatiques, surtout lors des périodes de paie et des agents bancaires mobiles.
 - Étendre l'usage du mobile Banking, des terminaux de paiement électronique et des cartes prépayées pour limiter la dépendance aux guichets physique.

CONCLUSION

La mise en place de la bancarisation de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat en République Démocratique du Congo(lancée en août 2011), a permis de moderniser le circuit de distribution des salaires et réduire considérablement le nombre d'agents fictifs, qui faisaient exploser davantage la masse salariale. Mais, cette réforme fait face à des limites structurelles persistantes dans la maîtrise globale de la masse salariale. En d'autres mots, cette réforme a permis des avancées notables telles que la sécurisation partielle des salaires, la réduction des pratiques de détournement et une meilleure traçabilité des flux financiers publics. Elle a également contribué à l'inclusion d'un nombre croissant de fonctionnaires dans le système bancaire formel, ouvrant ainsi la voie à une modernisation progressive de la gestion de la paie publique, d'une part, mais plusieurs défis subsistent et

compromettent l'efficacité de cette politique, notamment les contraintes liées à l'insuffisance d'infrastructures bancaires, les longues distances à parcourir par les fonctionnaires pour atteindre les banques payeuses, les coûts élevés des services, la faible qualité de l'accueil et les lenteurs des transactions, etc. traduisent une bancarisation encore incomplète et peu adaptée aux réalités locales.

Ainsi, la méthodologie utilisée dans la collecte des données empiriques dans cette recherche est qualitative. Pour s'y prendre, les techniques documentaire, l'observation et les entretiens ont été au centre de notre raisonnement méthodologique et ce, dans une mouvance de la triangulation. C'est ainsi que pour comprendre si la bancarisation a véritablement modernisé l'administration publique congolaise ou si elle a simplement déplacé les vulnérabilités du trésor public vers le secteur bancaire privé, nous devrions recourir à la lecture de la documentation grise sur la bancarisation et l'administration publique. Quant à l'observation, il s'est agi d'observer les faits dans l'environnement dans lequel se déroule la bancarisation et pour cela, nous étions obligé d'effectuer une descente sur terrain à des différentes banques payeuses, installées dans la ville de Kinshasa, dans le Kongo central et dans le Kwilu, etc. pour contempler les comportements et les attitudes des agents publics face à cette réforme. Toutefois, la compréhension des faits observés ne peut être exhaustive que lorsqu'on entre en contact avec les personnes censées détenir les informations sur la question abordée, cela nous a poussés à recourir à la technique d'entretiens avec les acteurs institutionnels (ministères sectoriels), les bénéficiaires de la réforme (agents et fonctionnaires) ainsi les acteurs du secteur privé (les banques) pour avoir une opinion sur les avantages et les failles de ladite réforme. Dans cette perspective, les recommandations formulées à l'endroit du Gouvernement et des banques commerciales convergent vers un impératif commun visant à renforcer l'inclusion financière par une modernisation et une digitalisation accrue du système de paiement des salaires. La mise en place d'un système national de paiement électronique et mobile, interopérable et accessible sur l'ensemble du territoire, apparaît comme une piste stratégique majeure pour relever les défis identifiés.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alpe, (Y.) et al, cités par Tshibwabwa Kuditshini J., Elections et démocratie sexuée en RDC : genre, champ politique et légitimité extérieure du pouvoir politique, Thèse de doctorat en sciences politiques et administratives, Faculté des sciences sociales, administratives et politiques, UNIKIN, 2010.
- Amar, A. et Berthier, L., « Le Nouveau Management Public : Avantages et limites, RECEMAP », in [http://www.google.fr/Le Nouveau Management Public](http://www.google.fr/Le_Nouveau_Management_Public).
- Delphin B.B. et alii, Bancarisation de la paie et comportement d'épargne des fonctionnaires de l'Etat en territoire de Mahagi, Province de l'Ituri en RDC, in journal of advance research in Business Management and ccouting, 2026.
- Dimaggio, P. et Powell Walter W., The iron cage revisited : institutional Isomorphism and collective rationalityt in organizational Fields, in American sociological Review, Vol 48, n°2.
- Hood, C, « A Public Management for all Seasons? », in Public Administration, Vol. 69, n°1, pp.3-19. Nous avons enrichi avec les données tirées du dictionnaire encyclopédique de l'Administration publique.
- Kabene Ciranvu J.et alii, La bancarisation du paiement des salaires des agents et fonctionnaires de l'Etat en République Démocratique du Congo : Bilan, défis et perspectives, in Revue française d'Economie et de Gestion, Vol. 6, N°12. 2025.
- Ngalula Kalonji E., Conséquences pédagogiques de la bancarisation du salaire de l'enseignant, in Revue Ziglobitha, 2023.
- Talbot, C. (2003). La réforme de la gestion publique et ses paradoxes : L'expérience britannique, in Revue française d'administration publique, 105106(1), 11 24. <https://doi.org/10.3917/rfap.105.001>.

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)

