

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DES ORGANISMES INTERNATIONAUX IMPLANTES A LUBUTU

**BULONGO MOMBE Augustin**

*Assistant de deuxième mandat à l'Institution Supérieure Pédagogique de LUBUTU*

*\*Auteur Correspondent :*

---

## **RESUME**

*La présente étude porte sur les conditions de travail de travailleurs des organismes internationaux implanté à Lubutu. Notre objectif était de saisir l'opinion des travailleurs par rapport aux conditions matérielles, humaines et organisationnelles et en suite appréhender l'appréciation des travailleurs œuvrant dans l'organisme international implanté à Lubutu en tenant compte de la variable étude et sexe.*

*Nous nous sommes posé les questions suivantes :*

- Les conditions matérielles, humaines et organisationnelles qui prévalent dans les organismes internationaux implantés à Lubutu sont-elles maximales ?*
- Les agents œuvrant dans ces organismes internationaux apprécieraient-ils de la même manière leur condition de travail ?*

*Après analyse des résultats, nous avons constaté que le facteur ambition ou aspiration qui d'ailleurs n'a pas été retenu dans cette étude, justifierait la satisfaction des uns d'une part et l'insatisfaction des autres d'autre part, car les résultats révélés dans ce travail en fonction de deux variables retenues montrent que les hommes étaient ambitieux que les femmes et ceux qui avaient le niveau d'étude supérieur (Licenciés et Gradués) étaient trop ambitieux par rapport à ceux qui avaient le niveau d'étude inférieur (les Diplômes d'Etat et les Autres).*

## INTRODUCTION

Le rendement d'un individu ou d'un groupe de travail donné, dépend largement de son niveau de satisfaction des conditions qui entourent l'exercice de son travail. En effet, servant d'un facteur important de la motivation au travail, le rendement de l'agent en milieu professionnel varie avec la qualité des conditions de travail selon qu'elles sont excellentes, moyennes ou médiocres. Les prodigieuses recherches menées dans l'organisation scientifique du travail par les grands pionniers que sont F. Taylor, H. Fayol et E. Mayo, au début de XXI<sup>e</sup> siècle pour ne citer que ceux-là sont suffisamment éclairantes à ce sujet. C'est pour cette raison que toute organisation professionnelle doit mettre en place des structures organisationnelles de nature à faciliter l'éclosion des potentialités individuelles de travailleurs. Une fois que ces préalables sont réunis, les travailleurs seront capables de donner les meilleurs d'eux-mêmes en vue de la prospérité de l'entreprise. Cette affirmation rentre dans la logique du code du travail dont l'une des dispositions stipule que « les établissements doivent être tenus dans un état consistant de prospérité et de présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaire à la santé du personnel.

Animé du souci d'amélioration des conditions du travail, Kabambi (1989, p. 285), écrit que « c'est depuis les années 1939 – 1945 que les recherches concernant l'adaptation du travail à l'homme et de l'homme au travail se sont intensifiées en même temps qu'elles s'orientent dans des nouvelles voies en se fondant notamment sur l'hypothèse selon laquelle tout travail peut être considéré comme échange de communication entre l'homme et la machine. Les hommes doivent s'adapter à des conditions de travail et à des équipements résultant d'études techniques ».

*Adegitho* (2002, p. 1) précise quant à lui que « le souci d'amélioration des conditions de vie et du travail est aussi vieux que le monde. Après s'être pendant longtemps servi essentiellement de ses mains pour se procurer la nourriture, l'homme primitif a fabriqué la pierre taillée. C'était le tout premier outil, qui améliora sensiblement ses conditions du travail et de vie ».

De son côté, Jean – Paul II (1981, p. 1) affirme que « le travail est avant tout pour l'homme et non l'homme pour le travail. L'homme travail pour vivre et améliorer les conditions de travail et de vie ». il s'avère à cet effet que, le travail reste un aspect fondamental de la vie humaine. Par conséquent, il existe constamment une attention particulière de la part des entrepreneurs.

En effet, c'est depuis plus d'une décennie que la République Démocratique du Congo traverse des moments difficiles de son histoire. Plusieurs années de crises politiques et économiques ont été suivies de cycle infernal des violences, des guerres et des pillages. Les difficultés ont été énormes au point que la communauté internationale a jugé bon de s'investir en posant des actions humanitaires au bénéfice de la population dont la paupérisation a atteint le paroxysme. Cette intervention de la communauté se fait par l'entremise des organismes humanitaires tel que : Médecin Sans Frontière (MSF), Programme Alimentaire Mondial (PAM), Haut Commissariat pour les Réfugiés (HCR),...

La mise en œuvre des actions humanitaires initiées par ces organismes rencontrent d'énormes difficultés organisationnelles, notamment les difficultés d'ordre social, culturel, et administratif. Au-delà de ces derniers, il faut signaler également le problème d'horaires de travail et de sécurité sociale.

Pour ce qui est de l'horaire de travail, les travailleurs de certains organismes prestent sans tenir compte d'heures réglementaires. Le travail déborde les heures normales sans que l'organisme paie les heures supplémentaires.

Hormis cette difficulté, il s'ajoute celle de la sécurité sociale, compte tenu du caractère ponctuel des organismes humanitaires internationaux, il n'existe aucune assurance pour les travailleurs. D'où il se pose donc le réel problème de motivation du personnel.

Eu égard à tout ce qui précède, malgré le salaire relativement décent qu'offre ces organismes à leurs travailleurs, certains d'entre eux-ci ne sont pas toujours d'accord avec leurs conditions de travail. Ce dans ce cadre que s'inscrit la présente étude dont les préoccupations se résument par les deux questions ci – après :

- Les conditions matérielles, humaines et organisationnelles qui prévalent dans les organismes internationaux implantés à Lubutu sont – elles maximales ?
- Les agents œuvrant dans ces organismes internationaux apprécieraient – ils tous de la même manière leur condition de travail ?

Dans le cadre de ce travail, nous supposons que les agents œuvrant dans ces organismes apprécieraient positivement les conditions matérielles de travail, suite à l'abondance des équipements que regorgent ces organismes. Par contre les conditions humaines et organisationnelles recevraient une appréciation négative en raison de certaines pesanteurs réglementaires qui trouble les travailleurs à savoir ; le problème de surcharge, des horaires volumineux, de rythme de travail très accéléré, rémunération disproportionnée par rapport au travail fourni.

Les agents de ces organismes n'apprécieraient pas tous de la même manière leurs conditions de travail, ceux qui ont un niveau d'étude supérieur auraient une perception rationnelle de ces conditions alors que ceux qui ont un niveau d'étude

très bas les apprécieraient par rapport à la rémunération perçue. En plus les hommes seraient insatisfaits de leur rémunération, alors que les femmes seraient satisfaites de leur rémunération.

La présente étude poursuit deux objectifs notamment ; saisir l’opinion des travailleurs par rapport aux conditions matérielles, humaines et organisationnelles de leur travail, et appréhender l’appréciation des travailleurs œuvrant dans les organismes internationaux implantés à Lubutu en tenant compte de la variable étude et sexe.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons recouru au mode d’échantillonnage probabiliste, la recherche s’est effectuée à l’aide d’un échantillon empirique de 65 sujets œuvrant dans les différents ONG implantés à Lubutu.

Hormis l’introduction et la conclusion, ce travail est subdivisé en trois points suivants : cadre conceptuel en rapport avec les conditions de travail, l’approche méthodologique utilisée et enfin les résultats observés.

**I. CADRE CONCEPTUEL**

**I.1. Le travail**

On ne peut pas prétendre donner une définition universelle, étant donné que le travail est un terme polysémique. Plusieurs auteurs ont tenté de définir sans réunir l’unanimité.

Selon le Larousse édition spéciale, RDC (2010), le travail est une activité de l’homme appliquée à la création, à l’entretien de quelque chose.

Pour KIMBWANI, (2009), le travail est l’ensemble des activités économiques, intellectuelles et manuelles organisées et coordonnées par des hommes aidé ou non par des machines, en vue de produire ou de contribuer à des biens et services économiques.

Pour nous, le travail est d’abord une contrainte vitale pour l’homme, qui doit faire face à ses besoins biologiques (de nourriture) et de protection. C’est cette conception qui se fait du travail une action forcée.

**I.1.2. Condition de travail**

L’expression « condition de travail » varie selon les contextes dans lesquels sont pris et aussi selon les objectifs poursuivis.

Roustang (1982, p.73), la prise en compte des conditions de travail par les directions d’entreprises sous entend une meilleure gestion des ressources humaines. Cela permet d’éliminer les coûts souvent cachés mais importants de l’absentéisme, du tuner over, des conflits sociaux, en vue d’améliorer la qualité de production par la réduction des rebuts.

Nous disons pour notre part que les conditions de travail sont les circonstances dans lesquelles sont placés les travailleurs sur le lieu de leur emploi à un moment donné.

**II.2. De la procédure de tirage de l’échantillon**

Toute recherche scientifique en sciences sociales, nécessite toujours l’utilisation des méthodes précises pour appréhender la réalité du phénomène étudié. A cet effet, le chercheur doit extraire une portion de la population sur laquelle il va mener ses investigations.

Cependant, pour que les conclusions soient généralisables à la population mère, le chercheur doit veiller à ce que l’échantillon soit représentatif.

Plusieurs auteurs en particulier H. Christine te A. MEYER (2003, p.93), ont défini l’échantillon comme un nombre limité d’individus tirés de la population mère selon les techniques appropriées et sur laquelle porte cette étude et où les conclusions seront applicables à toute la population.

Dans cette étude nous avons opté au mode d’échantillonnage probabiliste en tirant de la population mère (108 Agents), un échantillon de 65 sujets suivant le mode d’échantillonnage aléatoire stratifié pondéré.

**Tableau n° 1 : Répartition des sujets selon l’organisme**

Organisme	F
MSF/B	40
MRLIN	18
Handicap international	07
Total	<b>65</b>

Source : tableau élaboré par nous-mêmes

Il ressort de ce tableau que sur les 65 agents des organismes internationaux constituant notre échantillon, 40 viennent de MSF/ Belgique, 18 de MRLIN et 07 de handicap international. Du point de vue de leur niveau d'étude, nous avons élaboré un tableau reprenant la répartition de nos sujets selon la variable niveau d'études.

**Tableau n° 2 : Répartition selon les niveaux d'études**

Niveau d'étude	f
Licenciés	03
Gradués	12
Diplômés d'Etat	26
Autres	24
<b>Total</b>	<b>65</b>

Source : tableau élaboré par nous-mêmes

Comme on peut le voir, notre échantillon compte 3 licenciés, 12 gradués, 26 diplômés d'Etats et 24 agents nos qualifiés.

**Tableau n° 3 : Répartition des sujets selon la variable sexe**

Sexe	F
Masculin	48
Féminin	17
<b>Total</b>	<b>65</b>

Source : tableau élaboré par nous-mêmes

Un coup d'œil à ce tableau, relève que notre échantillon est composé de 48 hommes et 17 femmes.

Il sied de signaler que, nous nous sommes servis d'un questionnaire composé uniquement des questions fermées qui ont tourné autour de six thèmes retenus dans ce travail. Il s'agit notamment : le poste du travail, la sécurité professionnelles, le salaire, les avantages, les relations professionnelles et les conditions organisationnelles.

### II.3. Technique de traitement des données

Les données issues du dépouillement ont été transformées en score puis traitées à l'ordinateur grâce au logiciel d'analyse statistique, le SPSS. L'analyse de variance simple des (ANOVA) nous a permis de comparer la signification des moyennes de nos sujets en fonction de variation retenues : sexe et niveau d'étude.

### III. Présentation des résultats

Dans cette partie, nous présentons les résultats obtenus au terme de dépouillement et tacitement de données recueillies lors de l'administration du questionnaire. Ces résultats sont exposés selon les variables et les thèmes retenus dans cette étude.

#### III.1. Etude des effets de variables

##### a. Sexe

Le tableau n°4 reprend les résultats de l'analyse des données globales en fonction du sexe de nos répondants. Il présente également les statistiques descriptives (moyenne et écart-type) ainsi que la valeur du t de student.

**Tableau n°4 : Statistiques descriptives aux données globales et au test t de student des sujets en fonction de leur sexe.**

Sexe	N	M	S	t	dl	P
Hommes	48	13,92	2,70	2,16	63	0,034
Femmes	17	15,53	2,45			
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>14,34</b>	<b>2,72</b>			

Les données de ce tableau révèlent que les hommes ont détenus une moyenne des 13,92 inférieur à celle des femmes qui est de 15,53 soumises à un test de signification. Cette différence s'est avérée significative. En effet, nous avons observé une valeur de t égale à 2,16 avec une probabilité associée de  $p=0.034$  inférieur au seuil de 5%. Donc, on peut dire que, les femmes utilisées dans ces organismes sont plus satisfaites de leurs conditions de travail que les hommes.

## b. Niveau d'étude

Le tableau n°5 indique les résultats de l'analyse des données globales en fonction de niveau d'étude de nos répondants. Il présente aussi les statistiques descriptives de (moyenne et écart-type) ainsi que de F de snedecor.

**Tableau n°5 : statistiques descriptives aux données globales et test F des sujets en fonction de leurs niveaux d'étude.**

Niveau d'étude	n	M	S	F	dl	P
<b>L2</b>	3	10,00	2,00	4,619	3 et 61	0,006
<b>G3</b>	12	13,50	2,39			
<b>D6</b>	26	15,27	2,44			
<b>Autres</b>	24	14,29	2,67			
<b>Total</b>	65	14,33	2,71			

Observant les données de ce tableau les résultats montrent que les licenciés (L2) ont une moyenne (M) de 10,00 inférieure à celle des gradués (G3) 13,50 inférieure aussi à celle des diplômés (D6) 15,27 qui est supérieure à la moyenne des autres 14,33 soumise à un test de signification. La différence s'est révélée significative.

En effet, nous pouvons observer une valeur de F égale à 4,619 avec une probabilité associée de P égale à 0,006 inférieure au seuil de 5%. D'où on peut dire que les D6 et autres qui sont utilisés dans ces organismes sont plus satisfaits de leur condition de travail que les licenciés et les gradués.

## III.2. Analyse selon les conditions

Ici nous avons voulu voir les effets de nos variables (sexe et niveau d'étude) dans les différentes conditions professionnelles prises une à une.

### III.2.1. Sexe

Nous avons consigné dans le tableau qui suit, les statistiques descriptives observées dans les différentes conditions professionnelles par nos sujets du point de vue de leur sexe. Ce tableau reprend aussi les résultats du test de comparaison des moyennes par le t de student. Ce dernier est complété par le nombre de degré de liberté (dl) et la probabilité associée (p).

**Tableau n°6 : Les données statistiques observées dans les différentes conditions professionnelles par nos sujets en fonction de variable sexe.**

Condition	Hommes		Femmes		t	dl	P
	n=48		n=17				
	M	S	M	S			
Poste de travail	3,16	0,95	3,52	0,87	1,37	63	0,173
Sécurité	3,08	0,73	3,05	0,74	0,11	63	0,907
Relation	2,85	0,87	3,11	0,69	1,12	63	0,267
Salaire	2,16	0,88	2,52	1,00	1,40	63	0,166
Avantage	1,56	0,96	1,41	1,00	0,54	63	0,586
Organisation	1,08	0,94	1,88	1,26	2,53	63	0,008

Il se dégage dans ce tableau n°6 que sur le plan du poste de travail, les hommes ont une moyenne de 3,16 inférieures à celle des femmes qui est de 3,52 soumises à un test de signification. La différence s'est révélée non significative.

Cependant, nous avons observé une valeur de t égale à 1,37 avec une probabilité associée de P égale à 0,173 supérieure au seuil de 5%. Donc on peut dire que les hommes et les femmes qui travaillent dans ces organismes apprécient positivement leurs conditions de travail. En d'autres termes, le sexe n'a pas d'effet sur le niveau de satisfaction professionnelle des agents concernés au niveau des conditions liées au poste de travail.

En parcourant ce tableau, les résultats nous montrent que les hommes ont une moyenne de 3,08 supérieures à celle des femmes 3,05 qui ont été soumises à un test de signification. La différence s'est avérée non significative. En effet, nous avons observé une valeur de t égale à 0,11 associée avec une probabilité P égale à 0,907 supérieures au seuil de 5%.

Au vu de ce tableau, les données révèlent que les hommes ont une moyenne de 2,85 inférieures à celle des femmes qui est de 3,11 soumises à un test de signification. La différence s'est avérée non significative. Ainsi, nous avons observé

une valeur de t égale à 1,12 avec une probabilité associée P égale à 0,267 supérieurs au seuil de 5%. On peut dire donc, les hommes et les femmes de ces organismes, apprécient positivement leurs relations professionnelles.

L’observation des résultats de ce tableau, montrent que les hommes ont une moyenne de 2,16 inférieure à celle des femmes qui est de 2,52 soumises au test de signification. Cependant, nous avons remarqué que la valeur de t est égale à 1,40 avec une probabilité associée P égale à 0,166 supérieure au seuil de 5%. Donc on peut dire que les hommes et les femmes œuvrant dans ces organismes sont satisfaits de leur salaire.

Un coup d’œil dans ce tableau, les résultats indiquent que les hommes ont une moyenne de 1,56 supérieure à celle des femmes qui est de 1,41 soumises au test de signification. La différence s’est révélée non significative. En effet, nous avons observé une valeur de t égale à 0,54 avec une probabilité associée P égale à 0,586 supérieure au seuil de 5%. Donc on peut dire que les hommes et les femmes qui travaillent dans ces organismes sont satisfaits de leurs avantages.

En fin, les données de ce tableau indiquent que les hommes ont une moyenne de 1,08 inférieure à celle des femmes qui est de 1,88 soumises à un test de signification. Ces moyennes se sont révélées significativement très différentes. Cependant, nous avons observé une valeur de t égale à 2,53 avec une probabilité associée P égale à 0,008 inférieure au seuil de 5%. D’où on peut dire que les femmes œuvrant dans ces organismes sont satisfaites de leur condition organisationnelle que les hommes.

### III.2.3. Niveau d’étude

Dans le tableau qui suit nous avons consigné les statistiques descriptives du point de vue de leurs niveaux d’études. Ce tableau indique aussi les résultats du test de comparaison des moyennes par le F de Snedecor. Ce dernier est complété par le nombre de degré de liberté (dl) et la probabilité associée (P).

Tableau n°7 : Les données statistiques observées dans les différentes conditions professionnelles de nos sujets en fonction de leur niveau d’études.

Conditions	L2		G3		D6		Autre		F	dl	P
	N=3		n=12		n=26		n=24				
Poste de W	M	S	M	S	M	S	M	S			
Sécurité	2,66	1,15	2,75	1,05	3,30	0,92	3,54	0,77	2,47	3-61	0,070
Relations	2,33	0,15	2,91	0,66	3,15	0,83	3,16	0,56	1,457	3-61	0,235
Salaire	1,00	0,00	3,16	0,57	3,11	0,76	2,83	0,76	8,326	3-61	0,000
Avantages	2,33	0,57	2,41	1,16	2,34	0,84	2,08	0,92	0,478	3-61	0,699
Organisation	1,66	0,57	1,66	0,77	1,65	1,09	1,29	0,95	0,713	3-61	0,548
	0,00	0,00	0,58	0,90	1,69	1,01	1,37	1,05	5,200	3-61	0,003

Les résultats tels que présentés dans ce tableau nous indiquent que les licenciés ont une moyenne de 2,66 ; les gradués 2,75 ; les Diplômés d’Etat 3,30 ; et les autres 3,54 soumis à un test de signification, ces moyennes se sont avérées non significatives.

En effet, nous avons observé une valeur de F égale à 2,47 avec une probabilité associée P égale à 0,070 supérieure au seuil de 5%. Donc, on peut dire que le niveau d’étude n’a pas d’effet dans le poste de travail.

Un coup d’œil dans ce tableau, les données révèlent que les licenciés ont une moyennes de 2,33 ; gradués 2,91 ; diplômés d’Etat 3,15 ; et enfin les autres 3,16. Ces moyennes sont accompagnées des écart-types respectivement de 0,15 ; 0,66 ; 0,83 ; 0,56 qui sont soumis à un test de signification. La différence s’est montrée significative.

Cependant, nous avons observé une valeur de F égale à 1,457 accompagnée d’une probabilité associée P égale à 0,235 supérieure au seuil de 5%. D’où on peut dire que le niveau d’étude n’a pas d’effet dans la sécurité professionnelle de travailleurs.

Les résultats de ce tableau nous montrent que la moyenne de licenciés est de 1,00 ; gradués 3,16 ; diplômés d’Etat 3,11 et les autres avec une moyenne de 2,83 soumis à un test de signification, la différence s’est avérée significative.

Ainsi, nous avons observé une valeur de F égale à 8,326 suivie d’une probabilité associée P égale à 0,000 inférieure au seuil de 5%. Donc on peut dire que les D6 et les autres utilisés dans ces organismes sont plus satisfaits de leur relation professionnelle que les licenciés et les gradués.

En observant ce tableau, les résultats révèlent que les licenciés ont une moyenne de 2,33 ; gradués 2,41 ; diplômés d’Etat 2,34 ; et les autres 2,08 soumis à un test de signification. La différence s’est avérée significative.

En effet, nous avons observé une valeur de F égale à 0,478 avec une probabilité associée P égale à 0,699 supérieure au seuil de 5%. Donc, on peut dire que le niveau d'étude n'a pas d'influence sur le salaire des agents de ces organismes.

Au vu des résultats tels que dégagés dans ce tableau, les licenciés ont une moyenne de 1,66 ; gradués 1,66 ; diplômés d'Etat 1,65 ; et les autres 1,29 soumis à un test de signification.

Cependant, nous avons observé une valeur de F égale à 0,713 suivie d'une probabilité associée P égale à 0,548 supérieure au seuil de 5%. Donc, on peut dire que le niveau d'étude n'a pas d'effet sur les avantages des agents de ces organismes.

Enfin, les résultats de ce tableau, nous indiquent que les licenciés ont une moyenne de 0,00 ; gradués 0,58 ; diplômés d'Etat 1,69 et les autres 1,37 ces moyennes ont été soumises à un test de signification. La différence s'est avérée significative.

Ainsi, nous avons observé une valeur de F égale à 5,200 avec une probabilité associée P égale à 0,003 inférieure au seuil de 5%. Donc, on peut dire que les diplômés et les autres sont satisfaits de leur condition organisationnelle par rapport aux licenciés et les gradués.

En observant les résultats des conditions de travail de travailleurs des organismes internationaux implantés à Lubutu, on constate que le facteur ambition ou aspiration qui d'ailleurs n'a pas été retenu dans cette étude, justifierait la satisfaction des uns d'une part et l'insatisfaction des autres d'autre part, car les résultats trouvés dans ce travail en fonction de deux variables retenues, montrent que les hommes étaient trop ambitieux que les femmes, et ceux qui avaient un niveau supérieur (les licenciés et les gradués) étaient trop ambitieux par rapport à ceux qui avaient un niveau inférieur (les D6 et les autres).

## BIBLIOGRAPHIE

### I. Ouvrages

- [1] Albou P. (1973), *les questionnaires psychologiques* : Paris, PUF.
- [2] Ball de Ball M. (1969), *les relations humaines et relations industrielles* : Bruxelles, Etude Institut de Sociologie, ULB.
- [3] Chauchaur H. (1975), *l'enquête en psychologie* : Paris, PUF.
- [4] Deketel J.M. (1980), *initiation à la révolution des problèmes statistiques*. Neuve.
- [5] Delandsheere G. (1975), *introduction à la recherche en éducation* : Paris, Armand colin.
- [6] Festinger L. et Katz (1974), *la méthode des recherches dans les sciences sociales* : Tome II, édition Américaine.
- [7] Fredman et al (1961), *traite de sociologie du travail* : Tome I, Paris, Armand colin.
- [8] Geabiers J. (1988), *organisation, méthodes et techniques fondamentales* : Dunod, Paris, Armand colin.
- [9] Grawitz M. (1974), *méthodes des sciences sociales* : Dalloz, Paris.
- [10] Guillevic, (1991), *psychologie du travail* : Paris, Tathan.
- [11] H. Christine et A. Meyer (2003, p. 93), *psychologie expérimentale, 5<sup>e</sup> éd*, Paris.
- [12] Lefranc C. (1975), *introduction à la vie du travail* : Paris, ESF.
- [13] Mucchielli R. (1971), *le questionnaire dans l'enquête psychosociale* : Paris, PUF.
- [14] Code du travail Congolais 2003 : KINSHASA, revue.
- [15] Adeghito A. (2002), *étude sur les conditions de travail chez les travailleurs de la SNEL/KISANGANI* : Mémoire, inédit, UNIKIS, FPSE.
- [16] Habonimana O. (1997), *la perception du travailleur* : mémoire inédit, UNIKIS, FPSE.
- [17] Kandura (1984), *condition de travail et satisfaction professionnelle de menuiseries d'entreprise de Kisangani* : mémoire inédit, UNIKIS, FPSE.

### II. Site web

<http://www.cadredesante.com>