

## **Facteurs de la motivation du personnel scientifique l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena en RDC: De 2019 à 2021**

### **[ Motivation factors of scientific staff at the Higher Institute of Medical Techniques of Gemena in the DRC: From 2019 to 2021 ]**

*Yoatile Benago Jean Bosco, Matili Widobana Daniel, and Wale Lenga Pascal*

Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena, RD Congo

---

Copyright © 2022 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** We do not claim to have exhausted everything in this area. We could write everything but we have limited ourselves to what you have in your hands so that you too can continue with research in this matter. Our ambition was to unseal the main motivating factors of the academic and scientific staff of ISTM-Gemena.

To carry out this study, we used quantitative descriptive methods and documentary and interview techniques which led us to this result. The reality of the Democratic Republic of Congo has always shown that the staff is not well paid and motivated, hence the teachers of higher institutes and universities always seek to accumulate in order to live well.

To the men of science, after reading this work, you would be able to carry out investigations in this field to bring to light all that is hidden in State Societies, your systematic search also proves to be essential for the future of our scientific environment. Thus, the result of our research confirmed the initial hypothesis that academic and scientific staff are motivated. The motivating factors of the Staff are more of social orders whereas the motivation of economic orders does not turn out to be necessary for an academic and scientific staff. This is why all the academic and scientific staff are cumulative.

We encourage what ISTM-Gemena is doing but we ask them to improve and add other ingredients and condiments to make the sauce even better, because the man is an eternal dissatisfied. On the whole, all the factors analyzed in the results interpretation table are not all motivational like economic factors. However, it should be noted that those that are more motivational are the work of the teachers themselves, advancement in grade, performance bonuses, responsibility and freedom granted to work, interpersonal relations, communication with colleagues, management. participant, the assignments of the courses, the recognition of the efforts made and of the merit insofar as these factors are global and not specific.

**KEYWORDS:** Factors, motivation, scientific staff.

**RESUME:** Nous n'avons nullement pas la prétention d'avoir tout épuisé dans ce domaine. Nous pourrions tout écrire mais nous nous sommes limités sur ce que vous avez dans vos mains pour que vous aussi, puissiez continuer avec des recherches en cette matière. Notre ambition était de desceller les principaux facteurs de motivation du personnel académique et scientifique de l'ISTM-Gemena.

Pour réaliser cette étude, nous nous sommes servi des méthodes descriptives quantitatives et les techniques documentaires et d'interview qui nous ont conduit ce résultat. La réalité de la République Démocratique du Congo a toujours démontré que le personnel n'est pas bien rémunéré et motivé d'où les enseignants des instituts supérieurs et des universités cherchent toujours à cumuler pour arriver à bien vivre.

Aux hommes de science, après la lecture de ce travail, vous seriez capable de mener des investigations en ce domaine pour mettre en lumière tout ce qui est caché dans des Sociétés Etatiques, votre fouille systématique s'avère aussi indispensable pour l'avenir de notre environnement scientifique. Ainsi, le résultat de notre recherche a confirmé l'hypothèse du départ que le personnel académique et scientifique est motivé. Les facteurs de motivation du Personnel sont plus d'ordres sociaux or la

motivation d'ordres économiques ne s'avèrent pas nécessaires pour un personnel académique et scientifique. C'est pourquoi tout le personnel académique et scientifique est cumulard.

Nous encourageons ce que l'ISTM-Gemena est en train de faire mais nous le prions d'améliorer et d'ajouter d'autres ingrédients et condiments pour que la sauce soit meilleure davantage, car l'homme est un insatisfait éternel. Dans l'ensemble tous les facteurs analysés dans le tableau d'interprétation des résultats ne sont pas tous motivationnels comme des facteurs d'ordres économiques. Cependant, il faut préciser que ceux qui sont plus motivationnels sont le travail des enseignants eux-mêmes, avancement en grade, les primes des prestations, la responsabilité et la liberté accordée au travail, les relations interpersonnelles, la communication avec les collègues, la gestion participante, les attributions des cours, la reconnaissance des efforts réalisés et du mérite pour autant que ces facteurs sont globaux et non spécifiques.

**MOTS-CLEFS:** Facteurs, motivation, personnel scientifique.

## 1 INTRODUCTION

Le monde du travail a évolué rapidement ces dernières années et les employeurs ont adapté leurs stratégies managériales afin de répondre aux besoins changeants de leurs Entreprises. L'externalisation des activités secondaires à des spécialistes a prédominé ces dix dernières années et aujourd'hui, les universités et instituts supérieurs sont de plus en plus nombreux à chercher d'autres moyens d'augmenter l'efficacité de leurs organisations.

L'enseignant n'a pas seulement besoin d'une connaissance claire de ce qui lui est demandé d'enseigner. Il est également nécessaire qu'il perçoive bien les objectifs pédagogiques que l'on cherche à atteindre par la transmission de ces savoirs aux étudiants. Mais pour répondre aux exigences d'une bonne motivation, il faut aussi que ces objectifs lui apparaissent comme la traduction concrète, opérationnelle au premier degré, des finalités c'est-à-dire de la philosophie de l'enseignement supérieur et universitaire telle est décidée par le ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire. De ce fait, le personnel académique et scientifique n'est plus considéré comme une composante que l'on doit conditionner par une carotte mais comme une source autonome d'énergie, d'initiative et créativité dont on a l'intérêt à libérer les potentielles. (BRADFORD, D.; M COHEM, M., 1971).

Par exemple si on veut éviter que sa propre femme ne fasse pas l'adultère, on doit savoir l'encadrer sur tous les plans; et dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines du personnel Académique et Scientifique, si on veut augmenter la productivité ou le rendement de l'enseignement dans les institutions publiques et privées, il faudrait savoir mettre son personnel dans de bonnes conditions et bien l'encadrer pour qu'il soit une source de développement de la communauté, du point de vue biblique, le livre de Lévitique stipule ce qui suit; « Tu n'exploiteras pas ton prochain et tu ne le voleras pas. Tu ne retiendras pas le salaire d'un ouvrier jusqu'au lendemain matin» (Lv. 19,13) La plupart des établissements d'enseignement supérieur et universitaire sont confrontés à cette situation de la motivation de personnel Académique et Scientifique et que l'ISTM-Gemena n'en fait pas exception. Un budget conséquent est élaboré presque chaque année en consacrant une somme importante pour la rémunération des enseignants permanents et enseignants visiteurs qui sont dans la plupart des cas plus qualifiés et très nombreux.

C'est ainsi que nous avons constaté que la majorité des enseignants sont de cumulards, des plaintes des enseignants sur les salaires alloués par l'Etat, plaintes pour les primes institutionnelles, des plaintes des étudiants sur la qualité des enseignements, le non respect des horaires de cours de l'année, une accélération dans l'enseignement qui ne correspond pas aux heures prévues, la vente illicite des syllabus avec un prix trop exorbitant, les mauvaises prestations des enseignants pour manque de volonté, mauvaises cotations des enseignants et blocage des cotes pour les travaux de l'année, manque d'encadrement des étudiants, les mauvaises attributions des cours, manque des auditoires...

## 2 METHODOLOGIE

### 2.1 POPULATION DE L'ETUDE

#### 2.1.1 POPULATION CIBLE

Cette étude concerne le personnel enseignant et recherche de l'ISTM-Gemena dans la Province de l'Equateur, au nombre de 43.

### **2.1.2 POPULATION ÉCHANTILLONNÉE**

La population échantillonnée de notre étude est constituée essentiellement des enseignants qui ont presté à l'ISTM-Gemena pendant la période de l'enquête et qui ont accepté d'y participer.

### **2.1.3 TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE**

Nous avons opté pour un échantillonnage non probabiliste de convenance qui consiste à retenir les sujets de l'enquête au moment de leurs activités scientifiques selon le critère d'inclusion et de façon que chacun d'eux ait une chance et une seule fois, de participer à l'enquête jusqu'à l'atteinte de la taille d'échantillon fixé au départ.

### **2.1.4 CRITÈRE D'INCLUSION ET D'EXCLUSION**

#### **2.1.4.1 CRITÈRE D'INCLUSION**

Pour participer à cette étude, les sujets à enquêter devront répondre aux critères ci-après:

- Etre enseignant de l'ISTM-Gemena à temps plein
- Etre Assistant de recherche de l'ISTM-Gemena
- Avoir presté au moins une année
- Etre présent le jour de l'enquête
- N'avoir pas participé à la pré-enquête
- Accepter volontairement de participer à l'enquête

#### **2.1.4.2 CRITÈRE D'EXCLUSION**

Sont exclus de cette étude, tous les sujets n'ayant pas rempli les critères d'inclusion cités ci-haut.

### **2.1.5 TAILLE D'ÉCHANTILLON**

Cette partie du travail a été réalisée grâce aux questions d'identification prévues sur le questionnaire. Ces questions ont pour but de mieux situer les sujets ayant accepté de collaborer avec nous pour la réalisation de ce travail. La taille d'échantillon est de 43 personnels.

## **2.2 METHODE**

### **2.2.1 TYPE D'ÉTUDE**

Cette étude est descriptive quantitative

### **2.2.2 MÉTHODE DE RECHERCHE**

Notre étude étant transversale, nous avons recouru aux méthodes: analytique, statistique, documentaire, observation et questionnaire.

## **2.3 TECHNIQUE**

Pour la collecte des données, nous avons utilisé le questionnaire auto-administré pour recueillir les informations en rapport avec les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés et l'interview structurée pour les informations en rapport avec les facteurs de motivation.

### 2.3.1 INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES

- **Origine:** Pour répondre à la question de recherche de cette étude, nous nous sommes servi d'un questionnaire d'enquêtes pour récoltées les données.
- **Description:** notre instrument de collecte des données est composé de 2 parties:
  - La première porte sur les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés: l'âge, le sexe, qualification, état civil, grade et ancienneté
  - La deuxième porte sur les variables des facteurs de motivation de l'étude.

### 2.3.2 VALIDITÉ ET FIABILITÉ DE L'OUTIL

#### ❖ Validité

Nous avons utilisé la méthode de validation par consensus des experts qui consiste à soumettre la grille d'observation aux personnes ressources dans le domaine de management des organisations afin de vérifier les contenus de l'instrument en rapport avec la question et les objectifs de notre recherche. Leurs avis favorables sur la pertinence des énoncés nous ont permis d'adopter cet instrument de collecte des données.

#### ❖ Fiabilité de l'outil

Après que notre outil ait été soumis aux avis des experts, nous avons procédé au pré-test auprès de 5 agents scientifiques de l'ISP-Gemena qui répondaient aux critères de sélection, ce qui a permis après consensus des personnes ressources du management des organisations pour afin pour motiver leur personnel scientifique et accroître la productivité dans les enseignements que donne ce personnel scientifique.

### 2.3.3 MOYEN UTILISES POUR CONTROLER LES BIAIS

Pour contrôler les biais d'échantillonnage, nous avons retenu tous les sujets répondant aux critères de sélection. Quant à la technique et de collecte des données, nous avons évité la contamination épidémiologique, afin, nous nous sommes musé sur l'objectivité et la prudence pendant notre enquête.

### 2.3.4 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Pour des raisons de considération d'ordre éthique, nous avons d'abord respecté les normes administratives suivantes:

1. L'obtention de l'autorisation des autorités Académiques de l'ISTM-Gemena;
2. L'explication des buts et objectifs de la recherche aux sujets de l'enquête;
3. L'obtention du consentement des sujets d'enquête;
4. Enfin, le respect de l'anonymat, de la personnalité a été garanti pour renforcer le secret professionnel aux participants.

### 2.3.5 DÉPOUILLEMENT DES RÉSULTATS

Le dépouillement a consisté pour nous de pouvoir soumettre les caractéristiques observées en les regroupant, pour enfin donner une maillure interprétation.

Ce dépouillement nous a permis en suite de pouvoir appliquer la technique de pourcentage qui a consisté de compléter le nombre des fois observées par rapport à l'effectif et de multiplier par 100. Le calcul de pourcentage (%) nous a intéressé dans la mesure où nous avons pu évaluer quantitativement les résultats.

Formule:

$$\text{Pourcentage} = \frac{ni \times 100}{N}$$

$\frac{ni}{N}$  est la fréquence relative

$ni$  = effectif de l'échantillon

$N$  = fréquence absolue (total de l'échantillon)

$$\sum_{N}^{ni} x 100 = 100\%$$

### 3 ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Dans ce chapitre, nous allons analyser les données récoltées pendant notre enquête et les interpréter afin d'appliquer le sujet dans son étude.

Les variables d'identification sont l'âge, le sexe, l'état civil, le grade et l'ancienneté.

**Tableau 1. Répartition des sujets selon l'âge**

N°	Tranche d'âge	Fréquences	Pourcentages
1	De 20 à 29	02	05%
2	De 30 à 39	02	05%
3	De 40 à 59	38	88%
4	De 60 et plus	01	02%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Ce tableau nous renseigne qu'il y a 88% de nos enquêtés dont l'âge varie entre 40 - 59 ans, 5% sont de jeunes entre 20 - 29, 5% entre 30-39 ans et 2% des vieux de plus de 60 ans. C'est comme pour dire que ces deux tranches d'âges doivent attirer notre attention pour renouveler l'équipe de notre personnel académique et scientifique.

**Tableau 2. Répartition des sujets selon le sexe**

N°	Sexe	Fréquences	Pourcentages
1	Masculin	38	88%
2	Féminin	05	12%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Eu égard au tableau n°2, contrairement à la parité qui rabâche les oreilles, ces données prouvent que les hommes sont dominants à 88% contre 12% des femmes. Espérons que le rendement à tous les niveaux suivra.

**Tableau 3. Répartition des sujets selon l'état civil**

N°	Etat Civil	Fréquences	Pourcentages
1	Mariés	41	95%
2	Divorcés	00	00%
3	Célibataires	02	05%
4	Veufs	00	00%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

A l'image du tableau n°3, nous constatons que le plus grand nombre de sujets de notre échantillon sont des mariés soit 95%, suivi des célibataires soit 05%. Il y a aucun divorcé ni veuf (e). Nous avons à faire à un échantillon des sujets socialement non équilibrés.

**Tableau 4. La répartition des sujets selon l'ancienneté**

N°	Tranche d'âge	Fréquences	Pourcentages
1	0-5 ans	32	74%
2	6-10 ans	08	19%
3	11-15 ans	03	07%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

La lecture du tableau n°4 fait savoir qu'il y a plus des agents nouvellement engagés par rapport à d'autres. Cela se démontre par le fait que 74% soit 32 sur 43 ont fait plus au moins 5 ans, 19 % soit 08 sujets sur 43 ont passé moins de 10 ans. Seulement les deux catégories dépassent déjà la moitié de notre échantillon.

**Tableau 5. Répartition des enquêtés selon le grade**

N°	Grade	Fréquences	Pourcentages
1	Chefs de travaux	02	05%
2	Assistants de 2 <sup>e</sup> mandat	14	32%
3	Assistants de 1 <sup>er</sup> mandat	13	30%
4	Bibliothécaire 2	02	05%
5	Bibliothécaire 1	00	00%
6	CPP <sub>2</sub>	08	19%
7	CPP <sub>1</sub>	04	09%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Au regard de ce tableau n°5, nous remarquons clairement que l'ISTM-Gemena dispose de personnel académique à titre permanente Les Assistants de 2<sup>ème</sup> mandat représente 30%, suivi des Assistant de 1<sup>er</sup> mandat 30% et les chargés de pratiques professionnelles de 2<sup>ème</sup> mandat 19%, les chargés de pratiques professionnelles de 1<sup>er</sup> mandat 09%, Bibliothécaire de 2<sup>ème</sup> mandat 5% et Chefs de Travaux qui sont au nombre de 02 soit 05%. Comme nous allons constater l'ISTM dispose de peu de Chef des Travaux la réflexion de la promotion de Grade plus les publications des corps scientifiques.

**Tableau 6. Répartition des opinions des enquêtés sur les conditions du travail**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	OUI	43	100%
2	NON	00	00%
3	NE SAIT PAS	00	00%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Il ressort de ce tableau que sur 43 enquêtés, soit 100 % ont répondu favorablement d'être contents de leur travail. Donc le travail est un élément de la motivation du personnel académique et scientifique.

**Tableau 7. Perception des enquêtés sur le salaire alloué par l'Etat**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	Très satisfait	0	0%
2	Satisfait	5	12%
3	pas satisfait	31	72%
4	Pas de réponse	7	16%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

La lecture du tableau n°7 nous indique que sur un total de 43 sujets, 31, soit 72 % ne sont pas satisfaits du salaire, 7 soit 16% n'ont pas de réponse à cette question et 5 sujets, soit 12 % sont satisfaits. Cela nous pousse à confirmer le salaire ne satisfait pas le personnel cette organisation.

**Tableau 8. Répartition des enquêtés sur les primes Institutionnelles octroyées par l'Etat**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	<i>Suffisant</i>	0	0
2	<i>Moins suffisant</i>	34	79%
3	<i>Médiocre</i>	0	0
4	<i>Insignifiant</i>	7	16%
5	<i>Pas de réponse</i>	2	5%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Du tableau n°8, il se dégage que pour un total 43 enquêtés, 34 soit 79% disent que les primes sont moins suffisants contre 7 soit 16% qui ont affirmé que les primes sont insignifiantes et 2 soit 05% n'ont pas de réponse.

**Tableau 9. Répartition des opinions des enquêtés sur les primes des prestations octroyées par l'ISTM**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	<i>Très content</i>	5	12%
2	<i>Content</i>	31	72%
3	<i>pas content</i>	5	12%
4	<i>pas de réponse</i>	2	04%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

En observant le tableau n°9, il ressort que sur 43 personnel interviewé, 31, soit 72% sont contents de ces primes contre 5, soit 12% sont très content, 5 sujets ne sont pas contents soit 12% et 2 soit 04% n'ont aucune réponse. Toutefois, les primes de prestations font partie des facteurs de motivation.

**Tableau 10. Répartition des opinions des enquêtés sur existence des primes des permanences octroyées par l'ISTM**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	<i>OUI</i>	13	30%
2	<i>NON</i>	25	58%
3	<i>Pas de réponse</i>	05	12%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

L'analyse de ce tableau nous indique que sur 43 enquêtés, 25 soit 58% ne reconnaissent pas l'existence des primes de permanence contre 13 soit 30% qui reconnaissent et 05 soit 12% n'ont pas de réponse. Ces primes ne sont bénéfiques à tout le monde juste une certaine catégorie de personnel qui en bénéficie.

**Tableau 11. Répartition des opinions des enquêtés sur les conditions matérielles du travail**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	<i>Très Favorables</i>	00	00
2	<i>Favorables</i>	00	00
3	<i>Moins Favorables</i>	35	81%
4	<i>Défavorables</i>	8	19%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>

Au regard du tableau n°11, sur les sujets enquêtés 35, soit 81% disent que les conditions matérielles du travail sont moins favorables contre 08 soit 19% qui ont affirmé que les conditions sont défavorables. Les conditions matérielles du travail ne sont pas favorables pour le personnel à l'ISTM.

**Tableau 12. Répartition des opinions des enquêtés sur la responsabilité confiée par les autorités**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	<i>Très souvent</i>	28	65%
2	<i>Souvent</i>	8	19%
3	<i>De fois</i>	4	9%
4	<i>Jamais</i>	3	7%
<b>TOTAL</b>		43	100%

En observant du tableau n°12, il ressort que sur 43 personnel interviewé, 28, soit 65% disent que très souvent on leur confie des responsabilités, 08 soit 19% reconnaissent qu'il leur est confié souvent et 4 soit 9% affirment que de fois on leur confie de responsabilités et 3 disent jamais. Nous remarquons que l'ISTM confie des responsabilités à son personnel.

**Tableau 13. Perception des enquêtés sur la qualité de la formation reçue**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	<i>OUI</i>	03	07%
2	<i>Non</i>	37	86%
3	<i>Ne sait pas</i>	03	07%
4	<i>pas de réponse</i>	00	00%
<b>TOTAL</b>		43	100%

En regardant le tableau n°13, il ressort que sur 43 personnel interviewé, 37, soit 86% n'ont jamais bénéficié d'une formation, contre 03 soit 07% n'ont pas une position et 03 soit 07% ont dit qu'ils ont reçu une formation de la part de l'ISTM. Donc l'ISTM doit former ses propres cadres.

**Tableau 14. Perception des enquêtés sur la qualité de l'information reçue à l'ISTM**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	<i>Bonne compréhension</i>	17	40%
2	<i>Information retardée</i>	22	51%
3	<i>pas d'attente</i>	3	7%
4	<i>pas de réponse</i>	1	2%
<b>TOTAL</b>		43	100%

En vue du tableau n°14, nous allons remarquer que sur 43 personnes interviewées, 22, soit 51% disent que les informations sont toujours retardées, contre 17 soit 40% ont dit qu'il y a une bonne compréhension de l'information, 3 soit 07% disent qu'il y a pas d'attente dans les informations et 1 soit 02% n'a pas de réponse.

**Tableau 15. Répartition des opinions des enquêtés sur les relations interpersonnelles**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	<i>Très bien</i>	28	65%
2	<i>Bien</i>	12	28%
3	<i>Pas bien</i>	03	07%
4	<i>Méfiance</i>	0	00
<b>TOTAL</b>		43	100%

Quand nous observons le tableau n°15, la remarque est que sur 43 sujets interviewés, 28 soit 65% reconnaissent que les relations sont très bonnes, contre 12 soit 28% qui ont accepté que le personnel de l'ISTM s'attend très bien, 3 soit 07% disent qu'il n'y a pas une bonne relation.

**Tableau 16. Répartition des opinions des enquêtés sur la promotion**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	OUI	26	60%
2	NON	17	40%
3	Pas de réponse	0	0
<b>TOTAL</b>		43	100%

L'analyse du tableau n°16, nous indique que sur 43 enquêtés, 26 soit 60% disent qu'ils ont bénéficié d'une promotion contre 17 soit 40% n'ont jamais bénéficié d'une promotion.

**Tableau 17. Répartition des opinions des enquêtés sur la reconnaissance de mérite**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	OUI	32	74%
2	NON	08	19%
3	NE SAIT	03	07%
<b>TOTAL</b>		43	100%

La lecture du tableau n°17, nous fait comprendre que 32 sujets soit 74% sont reconnaissants sur le mérite d'un travail bien fait contre 8 soit 19 qui disent non et 03 sujets soit 07% n'ont pas des positions.

**Tableau 18. Répartition des opinions des enquêtés sur la gestion participante**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	Très souvent	22	51%
2	Souvent	16	37%
3	De fois	03	07%
4	Jamais	02	05%
<b>TOTAL</b>		43	100%

En observant le tableau n°18, il ressort que sur 43 sujets interviewés, 22 soit 51% disent les responsables tiennent souvent des réunions avec eux contre 16, soit 37% qui ont dit que les réunions se tiennent souvent, 03 sujets disent de fois les réunions se tiennent soit 7% et 02 sujets soit 05% ont jamais. Toutes fois, la gestion participante fait partie des facteurs de motivation.

**Tableau 19. Répartition des opinions des enquêtés sur l'existence des avantages sociaux**

N°	OPINIONS	Fréquences	Pourcentages
1	Très satisfait	0	0
2	Satisfait	05	12%
3	Pas satisfait	29	67%
4	Neutre	09	21%
<b>TOTAL</b>		43	100%

Au regard du tableau n°19, sur les 43 sujets enquêtés 29, soit 67% disent qu'ils ne sont pas satisfaits des avantages sociaux accordés par l'ISTM contre 09 soit 21% qui sont neutres et 05 soit 12% sont satisfait de tous ces avantages sociaux.

#### 4 INTERPRETATIONS & VERIFICATIONS DES RESULTATS

Dans le premier tableau qui parle de la satisfaction au travail, il convient de signaler que le personnel académique et scientifique est très content de son travail soit 43 sujets qui représentent 100% des enquêtés. Toute fois, l'amour du travail est un élément très important qui est la base de motivation et un facteur déterminant. S'agissant du deuxième tableau qui parle de salaire octroyé par l'Etat, 72 % ne sont pas satisfaits du salaire et 16 % ont des réponses neutres et 15% sont satisfaits. Le salaire est considéré comme étant un facteur de motivation principal dans une organisation, il permet à l'homme de satisfaire ses besoins essentiels. Un salaire insuffisant entraîne une baisse de rendement et conduit à l'insatisfaction et au mécontentement. D'où le salaire octroyé par l'Etat n'est pas un facteur de motivation pour le personnel de l'ISTM.

Quant au troisième tableau sur les primes institutionnelles allouées par l'Etat congolais relève que 79% le personnel a une position négative c'est-à-dire les primes sont moins suffisantes contre 16 % qui affirment que les primes sont insignifiantes et 5% qui n'a pas des réponses. Ici, les primes paraissent insignifiantes et constituent une source de démotivation. Parlant du quatrième tableau des primes de prestations des enseignants octroyées par l'ISTM-Gemena cela reflète que 72% des personnels sont contents, 12% sont très contents, 12 ne sont pas contents et 5% n'ont aucune réponse. Les primes de prestations sont l'un des facteurs de motivation du personnel académique et scientifique c'est là où tout le monde se retrouve.

Du cinquième tableau sur les primes de permanence octroyées par l'ISTM-Gemena démontre que 58% de sujets n'ont pas reconnu que l'ISTM de fois verse les primes de permanences contre 30 % qui disent qu'ils reçoivent les primes mais sont moins suffisantes et 12% qui n'ont pas des réponses. Ici, les primes sont versées à un groupe ou à une catégorie et paraissent insignifiantes et constituent une source de démotivation. A travers le sixième tableau sur les conditions matérielles, nous avons 81% ont prouvé que les conditions sont moins favorables pour un travail de qualité, contre 18 % qui ont dit qu'elles sont défavorables. Le personnel est démotivé, s'il n'a pas d'outils de travail et crée l'insatisfaction.

La répartition dans le septième tableau qui vise la responsabilité dans l'exercice de fonction nous montre que 65 % ont reconnu que très souvent les responsables les utilisent contre 19 % qui ont dit que souvent ils sont utilisés, 9% disent que de fois ils sont utilisés et 7% de réponses neutres. Un responsable peut utiliser des stimulants non financiers pour motiver son personnel, tel est le cas de féliciter son personnel pour ses bonnes performances, faire parfois des éloges et des appréciations. C'est motivant. S'agissant du huitième tableau qui vise la formation personnelle académique et scientifique 86%, 7% qui n'ont pas suivi une formation et 7% qui ont suivi une formation. Cela démontre que la formation n'est pas régulière dans la carrière de personnel, la formation est un facteur motivationnel dans la mesure où un personnel qui jouit d'une formation de service retrouve plus de force pour travailler mais c'est une insatisfaction.

La répartition du neuvième tableau qui vise la qualité de la communication de l'information nous démontre que 51% disent que les informations arrivent toujours en retard contre 40% qui parlent de la bonne compréhension de l'information, 7% disent qu'il n'a pas d'attente dans la qualité de l'information et 2% n'ont pas une réponse. L'Information s'avère très importante pour le personnel d'où il faut qu'elle arrive au bon moment car c'est une démotivation. Dans le dixième tableau qui reflète les niveaux de relations inter personnelles, nous avons obtenu 65 % qui ont dit que les relations entre le personnel sont très bonnes contre 28 % qui reconnut que les relations sont bonnes contre 7 % qui ont dit que les relations ne sont pas bonnes. Le personnel s'entend bien au sein de l'ISTM, le climat de paix, de sécurité et du respect mutuel vont régner, cette situation entraîne la satisfaction du personnel académique et scientifique.

Visant le onzième tableau sur la promotion du personnel 60% reconnaissent un avancement de grade contre 40% qui ne reconnaissent pas. D'où plus les agents n'avancent pas plus le salaire n'augmente pas aussi et retombent dans la démotivation dans le milieu professionnel. Dans le douzième tableau qui vise la reconnaissance des mérites nous montre que 74 % ont reconnu que très souvent les responsables les utilisent contre 19 % qui ont dit que souvent ils sont utilisés, et 7% de réponses neutres. Un responsable peut utiliser des stimulants non financiers pour motiver son personnel, tels sont le cas de féliciter son personnel pour ses bonnes performances, faire parfois des éloges et des appréciations. C'est motivant.

Au regard du treizième tableau sur la tenue des réunions entre les responsables et le personnel, nous avons constaté 51 % qui disent que très souvent il y a eu des réunions avec le responsable, 37 % disent que souvent il y a des réunions, 7% disent de fois et 5 % des réponses neutres. C'est au cours des réunions que le personnel a la liberté de s'exprimer et de communiquer leurs problèmes ou leurs propositions dans la prise des décisions, voilà un facteur motivationnel.

Quant au dernier tableau sur les avantages sociaux, nous avons 67% des agents ne sont pas satisfaits des avantages sociaux de l'ISTM contre 12% qui sont satisfaits et 20% de réponses neutres, de même que l'organisation ne tient pas compte d'autres avantages sociaux comme transport, les frais de funérailles, allocations familiales etc... cela démotive le personnel académique et scientifique.

## 5 VERIFICATION DES HYPOTHESES

Les résultats de l'étude effectuée relèvent que certains facteurs utilisés à l'ISTM-Gemena sont suffisants et procurent la motivation tandis que d'autres sont insuffisants et conduisent à la démotivation.

### LES FACTEURS DE MOTIVATION A L'ISTM-GEMENA

N°	FACTEURS DE MOTIVATIONS	FREQU.	POURC.
1	Satisfaction au Travail	43/43	100%
2	Reconnaissance de Mérite	32/43	74%
3	Primes de Prestations	31/43	72%
4	Responsabilité dans la fonction	28/43	65%
5	Relations interpersonnelles	28/43	65%
6	Promotion ou avancement de grade	26/43	60%
7	Gestion participante	22/43	51%

La lecture de ce tableau nous révèle que le premier facteur de motivation du personnel académique et scientifique est le travail lui-même avec 100% d'opinion donc le fait que chaque personnel a du travail est un grand facteur de motivation, suivi de la reconnaissance du mérite par les responsables qui suscite une motivation de valeur avec 74%, les primes de prestations de enseignants est motivant car chaque enseignant s'attend à quelque chose après la prestation avec 72%, quand les autorités confient des responsabilités au personnel est un facteur de motivation qui reflète la confiance place en lui et aussi les relations interpersonnelles qui montrent qu'à l'ISTM les personnels s'attendent très bien avec 65%, vient ensuite la promotion en grade à chaque fois qu'ils sont promu, ils sont plus motivés à travailler et enfin la gestion participante qui nous montre qu'il y a des réunions qui se tiennent pour la prise de grandes décisions avec 51%.

Tous ces facteurs procurent la motivation et la satisfaction du personnel académique et scientifique dans leur travail.

## 6 SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS

Pour que le personnel académique et scientifique soit plus motivé nous suggérons ce qui suit:

A l'Etat congolais de bien exercer son pouvoir organisateur, en mettant des conditions permettant au personnel d'être motivé, de fixer un bon salaire minimum en tenant compte de la conjoncture économique. Aux autorités de l'ISTM-Gemena d'être à l'écoute de desideratas du personnel afin de créer un climat professionnel excluant tout chaos, de verser régulièrement les primes de permanences, à l'amélioration des conditions salariales, la reclassification ou la promotion des agents pour un avenir heureux. Si les responsables tiennent compte de toutes les suggestions et recommandations émises, ce sont là des propositions d'avenir que nous adressons à l'Etat congolais et à nos responsables de l'ISTM-Gemena.

Nous voici au terme de cette étude intitulé « **Facteurs de motivation du personnel académique et scientifique de l'ISTM-Gemena** ». Nous n'avons nullement pas la prétention d'avoir tout épuisé dans ce domaine. Nous pourrions tout écrire mais nous nous sommes limités sur ce que vous avez dans vos mains pour que vous aussi, puissiez continuer avec des recherches en cette matière. Notre ambition était de desceller les principaux facteurs de motivation du personnel académique et scientifique de l'ISTM-Gemena. Notre préoccupation était basée sur les questions ci-après:

1. *Le personnel académique et scientifique de l'ISTM-Gemena est-il motivé ?*
2. *Si réellement motivé, quels sont les facteurs de motivation ?*
3. *Quelles stratégies managériales pour une meilleure motivation du personnel dans cette institution ?*

Nous avons émis les hypothèses que les facteurs de motivation du personnel académique et scientifique à l'ISTM-Gemena serait:

- Le personnel académique et scientifique de l'ISTM-Gemena est motivé.
- Les facteurs de motivation tels que: le travail des enseignants eux-mêmes, avancement en grade, les primes des prestations, la responsabilité et la liberté accordée au travail, les relations interpersonnelles, la communication avec les collègues, la gestion participante, les attributions des cours, La reconnaissance des efforts réalisés et de mérite seraient les facteurs de motivation de personnel académique et scientifique.

- Enfin, les stratégies managériales principales à mettre en place pour motiver davantage le personnel académique et scientifique de l'ISTM-GNA seraient le bon climat de travail et une bonne collaboration entre les différentes structures seraient des facteurs majeurs pour promouvoir la motivation du personnel Académique et scientifique au sein de l'ISTM-Gemena.

Pour réaliser cette étude, nous nous sommes servi des méthodes descriptives quantitatives et les techniques documentaires et d'interview qui nous ont conduit à ce résultat.

La réalité de la République Démocratique du Congo a toujours démontré que le personnel n'est pas bien rémunéré et motivé d'où les enseignants des instituts supérieurs et des universités cherchent toujours à cumuler pour arriver à bien vivre. Aux hommes de science, après la lecture de cet travail, vous seriez capable de mener des investigations en ce domaine pour mettre en lumière tout ce qui est caché dans des Sociétés Etatiques, votre fouille systématique s'avère aussi indispensable pour l'avenir de notre environnement scientifique.

Ainsi, le résultat de notre recherche a confirmé l'hypothèse du départ que le personnel académique et scientifique est motivé. Les facteurs de motivation du Personnel sont plus d'ordres sociaux or la motivation d'ordres économiques ne s'avèrent pas nécessaires pour un personnel académique et scientifique. C'est pourquoi tout le personnel académique et scientifique est cumulard. Nous encourageons ce que l'ISTM-Gemena est en train de faire mais nous le prions d'améliorer et d'ajouter d'autres ingrédients et condiments pour que la sauce soit meilleure davantage, car l'homme est un insatisfait éternel. Dans l'ensemble tous les facteurs analysés dans le tableau d'interprétation des résultats ne sont pas tous motivationnels comme des facteurs d'ordres économiques. Cependant, il faut préciser que ceux qui sont plus motivationnels sont le travail des enseignants eux-mêmes, avancement en grade, les primes des prestations, la responsabilité et la liberté accordée au travail, les relations interpersonnelles, la communication avec les collègues, la gestion participante, les attributions des cours, La reconnaissance des efforts réalisés et du mérite pour autant que ces facteurs sont globaux et non spécifiques.

## REFERENCES

- [1] AMATHERT, M.N., BERREAU, J. et GINETTE JIBARD, Economie d'Entreprise, Paris, éd. Paris SIREY, 1989.
- [2] BERGERON J. L., "Un cadre théorique pour l'étude de la relation entre la participation et la motivation au travail", in. BENABOU, C., et ABRAVANEL, H., Le comportement des individus et des groupes dans l'organisation, Montréal, Gaëtan Morin, 1986.
- [3] BRADFORD, D., COHEM, M., Stimulation des hommes dans l'Entreprise, Paris, les éd. D'organisation, 1971.
- [4] CAPLOWTH, Enquête sociologique, Paris, Amand colin, 1970.
- [5] CARRIERE, J., L'économie sociale, Paris, PUF, 1982.
- [6] CHARON, J.L. et Sabine SEPARI, Organisation de l'entreprise, cours complet situation d'exploitation corrigée, Bruxelles, éd, DUNOD, Juillet 1998.
- [7] DORON, R. Dictionnaire de Psychologie. Paris: PUF, 1991.
- [8] HELLRIEGEL, D., et SLOCUM, J., Management des organisations, Paris, ed. Nouveaux Horizons, 2006.
- [9] LEVY-LEBOYER, C., La motivation dans l'Entreprise, Paris, ed. D'organisation, 1998.
- [10] LIEURY, A. et FENOUILLET, F., Motivation et réussite scolaire. Paris, Dunod, 1996.
- [11] MICHEL S., Peut-on gérer les motivations ? Paris, PUF, 1989.
- [12] NUTTIN J., Théorie de la motivation humaine, Paris, PUF, 1980.
- [13] REUSHKIN, M., Les caractères propres de motivations humaines, Paris, PUF, 2004.
- [14] SEKIOU LAKAJAR Ali, Gestion du personnel, Edition d'organisation, Paris, 1986.
- [15] SEKIOU, L., et al, Gestion des Ressources humaines, Paris, ed. De Boeck, 1998.
- [16] SPENCER, A. R. Psychologie générale. Montréal: Editions Etudes, 1991.