

Evaluation des conditions de travail du personnel scientifique au sein de l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena en RDC: De 2020 à 2021

[Evaluation of the working conditions of scientific staff within the Higher Institute of Medical Techniques of Gemena in the DRC: From 2020 to 2021]

Daniel Matili Widobana

Chef de Travaux, 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: Starting from this study, it should be recalled that our ambition was to know if the working conditions of scientific personnel are favorable for a professional and scientific activity, then to see the reasons and the remedies to be proposed for the improvement of working conditions in this higher and university institution.

Faced with all these concerns, we have found that there are many favorable working conditions: among the working conditions of scientific staff, others are far from favorable, particularly those relating to: poor working conditions, institutional bonuses, service bonuses, salary, continuing education, documents and teaching materials.

Among all the working conditions, we have found that these are mainly organizational from a social, economic and material point of view at the Higher Institute of Medical Techniques of Gemena. The accomplishment of work (teaching), advancement in grade, the course schedule and communication at work which are very favorable for the scientific staff and which are the basis of the motivation and satisfaction of the scientific staff at the Higher Institute Gemena Medical Techniques.

The poor working conditions mentioned above are the causes of the demotivation and dissatisfaction of health professionals. Which led them to say that they are ready to leave their current job in the profile of another if the opportunity arises. In short, we say that the working conditions of scientific personnel are still difficult and unsatisfactory. Several elements that we have just revealed in this study show that the working conditions of scientific personnel are less favourable. These working conditions can have a negative impact not only on the life of staff but also on the quality of teaching at the Higher Institute of Medical Techniques of Gemena.

KEYWORDS: Evaluation, working conditions, scientific staff.

RESUME: Partant de cette étude, il convient de rappeler que notre ambition était de savoir si les conditions de travail du personnel scientifique sont favorables pour une activité professionnelle et scientifique, ensuite voir les raisons et les remèdes à proposer pour l'amélioration des conditions de travail dans cette institution supérieur et universitaire.

Face à toutes ces préoccupations nous avons constaté que les conditions favorables du travail sont nombreuses: parmi les conditions du travail du personnel scientifique, d'autres sont loin d'être favorables notamment celles relatives: mauvaise condition de travail, primes institutionnelles, primes des prestations, salaire, formation continue, documents et matériels didactiques. Parmi toutes les conditions de travail, nous avons constaté que celles-ci sont surtout d'ordre organisationnel du point de vue social, économique et matériel à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena. L'accomplissement de travail (enseignement), avancement en grade, l'horaire de cours et la communication au travail qui sont très favorables pour le personnel scientifique et qui sont à la base de la motivation et satisfaction de personnel scientifique à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena.

Les mauvaises conditions de travaux mentionnés ci-haut sont les causes de la démotivation et l'insatisfaction des professionnels de santé. Ce qui les a amenés à dire qu'ils sont prêts à quitter leur travail actuel au profil d'un autre si l'opportunité se présentait. En somme, nous disons que les conditions du travail du personnel scientifique sont toujours

difficiles et insatisfaisantes. Plusieurs éléments que nous venons de révéler dans cette étude montrent que les conditions du travail du personnel scientifique sont moins favorables. Ces conditions de travail peuvent avoir un impact négatif non seulement sur la vie de personnel mais aussi sur la qualité d'enseignements à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena.

MOTS-CLEFS: Evaluation, conditions de travail, personnel scientifique.

1 INTRODUCTION

Dans ce contexte, les institutions supérieures de techniques médicales autant que d'autres doivent reconnaître l'importance qui devrait être attribuée à l'organisation du travail pour le personnel scientifique qui travaille dans des conditions défavorables. Les conditions de travail jouent un grand rôle au rendement ou à l'amélioration de qualité de l'enseignement rendu. La performance de l'organisation repose essentiellement sur la performance des employés.

Le métier d'enseignant dans un Institut Supérieur des Techniques Médicales exige une connaissance approfondie, des savoirs à transmettre et des qualités physiques, morales et intellectuelles de la part du personnel scientifique. C'est un métier qui exige aussi plus de l'amour et de la bonne condition de travail. Il est quasiment impossible de se réaliser et d'aider les autres à se réaliser sans celle-ci; la mauvaise condition de travail peut conduire à des effets néfastes chez l'étudiant et chez l'enseignant, voire la société concernée.

Il est vrai que toute institution progresse grâce à son capital humain bien traité de façon que tout le personnel se sente satisfait par les conditions de travail offertes par l'employeur. Selon GARFIED (1986), « seule une entreprise éminemment bien gérée traite l'intelligence et les capacités humaines comme les ressources à développer activement et consciemment ».

Pour YVES FREDELIC (2000), les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer dans la progression à l'amélioration de conditions de travail. Cependant ce sujet est abordé dans le même sens par MICHEL GOLLAC et SERGE VOLKOFF (2007) en soulignant que « certains acteurs institutionnels sont susceptibles d'aider à prendre conscience des conditions de travail à travers le développement d'information à destination des salariés, notamment par de syndicats et par l'Etat ou encore des associations ». Ces éléments permettent de dire que les conditions de travail relèvent d'une question politique et sociale dans quel cas l'Etat doit intervenir.

Partant dans le même ordre d'idée, il nous amène à dire que les pays en voie de développement le chemin à parcourir reste toujours long car ils souffrent de l'insuffisance des personnels qualifiés dans divers domaines et s'y ajoute les problèmes d'ordre financiers, matériels et sociopolitiques. Ici nous plaidons à propos de conditions de travail du personnel scientifique qui travaille d'une façon ininterrompue; et l'ISTM-Gemena, leur lieu d'opérationnalisation, qui est une organisation ouverte aux étudiants. Ceci affecte la sécurité des personnels scientifiques eux-mêmes et de leurs étudiants.

A l'exploration nous avons constaté que le personnel scientifique travaille sans trêve, 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 le non alignement aux 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; 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...

C'est la raison pour laquelle notre attention a été portée sur l'analyses des conditions de travail du personnel scientifique de l'ISTM- Gemena en particulier et celui œuvrant dans une institution sanitaire publique en général, qui travaille sans trêve et dans des conditions moins favorables.

2 METHODOLOGIE

2.1 TYPE D'ÉTUDE

Cette étude est rétrospective descriptive qui a consisté à évaluer les conditions de travail du personnel scientifique de l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena de 2020 à 2021.

2.2 POPULATION

La population de cette étude est constituée du personnel scientifique de l'ISTM-Gemena.

2.3 ECHANTILLONNAGE

La présente étude concerne un échantillon de 30 enquêtés dont 10 Chef des Travaux, 10 Assistants de deuxième et 10 Assistants de premier mandants. Ce qui donne un total de 30 comme la taille de l'échantillon.

2.4 CRITÈRES D'INCLUSION

- Etre personnel scientifique de l'ISTM-Gemena
- 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

2.5 CRITÈRE D'EXCLUSION

Est exclu de cette étude, toute personne n'ayant rempli les critères d'inclusion ci-haut.

2.6 TECHNIQUE DE COLLECTE DES DONNÉES

La méthode d'enquête soutenue par la technique de questionnaire auto administré nous ont permis de collecter les données relatives à cette étude.

2.7 INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES

Nous avons construit un questionnaire sur base de nos questions de recherche. Cet instrument est composé des questions fermées et semi-ouverte dont:

- La première section a porté sur les caractéristiques sociodémographiques des enquêtés: l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la composition familiale
- La seconde section a porté sur l'évaluation des conditions de travail du personnel scientifique de l'ITSM-Gemena: Les conditions du travail, Accomplissement des tâches, Horaire du travail, Salaire, Primes des prestations, primes institutionnelles, Formation professionnelle, Promotion, conditions matériels et équipements, communication en milieu du travail, Etre prêt pour quitter le travail actuel pour un autre

3 VALIDITE ET FIABILITE DE L'OUTIL

3.1 VALIDITÉ

Nous avons utilisé la méthode de validation par consensus des experts qui consiste à soumettre l'instrument de collecte des données aux personnes ressources dans le domaine afin de vérifier la pertinence du contenu en rapport avec les objectifs de l'étude.

3.2 FIABILITÉ

Après avoir requis l'avis favorable des experts, nous avons procédé à un pré-test à l'ISTM Karawa auprès de 10 personnels scientifiques sur base des critères de sélection, ce qui nous a permis par consensus des personnes ressources de détecter les problèmes éventuels et de supprimer d'autres ambiguïtés dans son contenu.

3.3 CONTRÔLE DES BIAIS

Pour éviter les biais, nous avons retenu pour l'enquête que les sujets qui répondaient aux critères de sélection, aussi la prudence des enquêteurs pendant l'administration du questionnaire pour éviter la contamination épidémiologique.

3.4 ANALYSE DES RÉSULTATS

Les données recueillies sont saisies, codifiées, nettoyées, traitées et analysées par le logiciel SPSS version 16.0. Le test de chi carré de Yates a servi pour vérifier la différence entre les catégories des sujets de l'enquête.

3.5 CONTRÔLE DE QUALITÉ DES DONNÉES

La vérification des fiches était faite directement après l'administration pour s'assurer du remplissage correct, de l'exhaustivité, de la cohérence et de la vraisemblance des données recueillies et ceci pour tous les questionnaires.

4 PRESENTATION DES RESULTATS

4.1 CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES ENQUÊTÉS

Tableau 1. Répartition des enquêtés selon le sexe

Sexe	Nombre	%
M	20	67
F	10	33
Total	30	100

Ce tableau relatif à la répartition des enquêtés selon le sexe nous renseigne que sur les 30 personnes enquêtées, il y a 20 hommes soit une proportion de 67% et 10 femmes soit 33%.

Tableau 2. Répartition des enquêtés selon la tranche d'âge

Tranche d'âge en année	Fréquence	%
29 – 38	12	40
39 – 48	10	33
49 – plus	8	27
Total	30	100

Au regard de ce tableau qui présente la situation des enquêtés selon la tranche d'âge, il y ressort que sur un total de 30 personnes représentant notre échantillon d'enquête; 12 soit 40 % se trouvent dans la tranche d'âge de 29 - 38 ans, 10 soit 33% dans 39 - 48 ans, et 8 soit 27% dans 49 ans et plus ce qui prouve que les personnes plus enquêtés se trouvent dans la tranche d'âge de 39 - 48 ans.

Tableau 3. Répartition des enquêtés selon l'état civil

Niveau d'études	Fréquence	%
Célibataire	8	27
Mariés	19	63
Veuf (ve)	01	3
Divorcé	2	7
Total	30	100

En ce qui concerne le résultat des enquêtés repris dans ce tableau relatif à la répartition des enquêtés selon le niveau d'étude, nous avons trouvé 8 soit 27% sont des célibataires, 19 soit 63% sont mariés, 2 soit 7% sont divorcés et 01 soit 3% est célibataire. C'est-à-dire la majorité de nos enquêtés vivent en couple.

Tableau 4. Répartition des enquêtés selon le grade

Grade	Fréquence	%
Chef de Travaux	10	33
Assistant de premier mandant	05	17
Assistant de deuxième mandant	15	50
Total	30	100

Il ressort au regard de ce tableau en rapport avec la répartition des enquêtés selon la profession que 10 soit une proportion de 33% représente les Chefs de travaux, 05 soit 17% sont des Assistant de premier mandant et 15 soit 50% sont des Assistant de deuxième mandant des commerçants. Ceci montre que la plupart de la population enquêtée sont des Assistant de deuxième mandant.

4.2 VARIABLES RELATIVES À L'EVALUATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Tableau 5. Conditions de travail

Condition de travail	Fréquence	%
Favorables	06	20
Moins Favorables	22	73
Défavorables	02	7
Total	30	100

La lecture de ce tableau nous montre que 06 sujets soit 20% parlent que les conditions de travail sont favorables, 22 enquêtés soit 73 disent que le travail est moins favorable et 02 sujets soit 7% ont accepté que le travail est défavorable.

Tableau 6. Opinion des enquêtés sur l'accomplissement des tâches

Accomplissement de tâches	Fréquence	%
Bien accompli	20	67
Accomplis	9	30
Moins accomplis	1	3
Total	30	100

Au regard de tableau 6 qui s'articule sur l'opinion des enquêtés, 20 enquêtés soit 67% disent qu'ils accomplissent bien leurs tâches, 9 enquêtés soit 30% ont accepté que leurs tâches sont accomplies, 1 sujet soit 3 % a avoué que les tâches sont moins accomplies.

Tableau 7. Opinion des enquêtés sur les primes institutionnelles

Primes institutionnelles	Fréquence	%
Suffisantes	1	3
Moins suffisantes	21	70
Insignifiantes	8	27
Total	30	100

Le résultat obtenu de tableau 7 prouve que sur 30 personnes enquêtées, 21 enquêtés soit 70% disent que les primes institutionnelles sont moins suffisantes, 8 enquêtés soit 27% ont accepté que les primes sont insignifiantes, 1 sujet soit 3 % a avoué qu'elles sont suffisantes.

Tableau 8. Opinion des enquêtés sur les primes des prestations

Primes des prestations	Fréquence	%
Suffisantes	8	27
Moins suffisantes	12	43
Insignifiantes	10	30
Total	30	100

Le résultat obtenu de tableau 8 prouve que sur 30 personnes enquêtées, 12 enquêtés soit 43% disent que les primes des prestations sont moins suffisantes, 10 enquêtés soit 30% ont accepté que les primes sont insignifiantes, 8 sujet soit 27 % a avoué qu'elles sont suffisantes.

Tableau 9. Opinion des enquêtés sur le salaire

Salaire	Fréquence	%
Suffisantes	1	3
Moins suffisantes	17	57
Insignifiantes	12	40
Total	30	100

Le résultat obtenu de tableau 9 prouve que sur 30 personnes enquêtées, 21 enquêtés soit 70% disent que le salaire est moins suffisant, 8 enquêtés soit 27% ont accepté que le salaire est insignifiant, 1 sujet soit 3 % a avoué qu'il est suffisant.

Tableau 10. Répartition des enquêtes selon la formation continue

Formation continue	Fréquence	%
Oui	8	27
Non	15	50
De fois	7	23
Total	30	100

La lecture de ce tableau démontre que 7 enquêtés soit 27 % disent qu'ils ont suivi une formation, 15 enquêtés soit 50 % ont accepté qu'ils n'ont jamais suivi une formation et 2 sujets soit 23 % ont dit que la formation n'est pas régulière.

Tableau 11. Appréciation des enquêtés sur la promotion

Promotion en Grade	Fréquence	%
Oui	28	93
Non	2	7
Total	30	100

Le tableau 11 nous renseigne que 28 soit 93 % personnes enquêtés sont promus dans leurs carrières et que 2 personnes soit 7 % disent non.

Tableau 12. Appréciation des enquêtés sur la communication de service

Communication	Fréquence	%
Bonne compréhension	16	53
Information retardée	8	27
Pas d'attente	6	20
Total	30	100

Quand on regarde ce tableau, 8 enquêtés soit 27% disent que l'information de service est toujours retardée, contre 16 enquêtés soit 53% ont accepté que les informations sont bien comprises dans la communication et 6 sujets soit 20% disent qu'il n'y a pas d'attente.

Tableau 13. Opinion des prestataires sur l'horaire de cours

Horaire de cours	Fréquence	%
Bien organisé	13	43
Souvent perturbé	9	30
Souvent Imposé	6	20
Surchargé	2	7
Total	30	100

Il ressort au regard des résultats obtenus dans le tableau 13 en rapport avec l'opinion du personnel scientifique sur l'horaire de cours, 13 soit 43% ont dit que l'horaire est bien organisé, 9 soit 30% disent l'horaire est souvent perturbé, 6 soit 20%, qu'on leurs imposent l'horaire et 2 soit 7% ont dit que l'horaire est surchargé.

Tableau 14. Répartition des enquêtes selon les documents et matériels didactique

Documents et matériels didactique	Fréquence	%
Adéquats	3	10
Inadéquats	9	30
Etat vétusté	3	10
Inexistant	15	50
Total	30	100

La lecture de ce tableau démontre que 15 enquêtés soit 50% disent que les documents et matériels didactiques sont inexistant, 9 soit 30% ont avoué que les documents et matériels sont inadéquats 3 soit 10% disent que les documents et matériels didactiques sont adéquats, 3 enquêtés soit 10% ont accepté que les documents et matériels didactiques sont à l'état vétusté.

5 INTERPRETATION DES RESULTATS

Parlant de la répartition des enquêtés selon le sexe nous renseigne que sur les 30 personnes enquêtées, il y a 20 hommes soit une proportion de 67% et 10 femmes soit 33%.

Au regard de tranche d'âge des enquêtés, il y ressort que sur un total de 30 personnes représentant notre échantillon d'enquête; 12 soit 40 % se trouvent dans la tranche d'âge de 29 - 38 ans, 10 soit 33% dans 39 - 48 ans, et 8 soit 27% dans 49 ans et plus ce qui prouve que les personnes plus enquêtés se trouvent dans la tranche d'âge de 39 - 48 ans.

En parlant de niveau d'étude, nous avons trouvé 8 soit 27% sont des célibataires, 19 soit 63% sont mariés, 2 soit 7% sont divorcés et 01 soit 3% est célibataire. C'est-à-dire la majorité de nos enquêtés vivent en couple.

En évoquant la profession, 10 soit une proportion de 33% représente les Chef de travaux, 05 soit 17% sont des Assistant de premier mandant et 15 soit 50% sont des Assistant de deuxième mandant des commerçants. Ceci montre que la plupart de la population enquêtée sont des Assistant de deuxième mandant.

En observant l'opinions des enquêtés sur les conditions de travail du personnel scientifique 06 sujets soit 20% parlent que les conditions de travail sont favorables, 22 enquêtés soit 73 disent que le travail est moins favorable et 02 sujets soit 7% ont accepté que le travail est défavorable.

L'opinion des enquêtés sur l'accomplissement des tâches, 20 enquêtés soit 67% disent qu'ils accomplissent bien leurs tâches, 9 enquêtés soit 30% ont accepté que leurs tâches sont accomplies, 1 sujet soit 3 % a avoué que les tâches sont moins accomplies.

Le résultat des enquêtés sur les primes institutionnelles a démontré que sur 30 personnes enquêtées, 21 enquêtés soit 70% disent que les primes institutionnelles sont moins suffisantes, 8 enquêtés soit 27% ont accepté que les primes sont insignifiantes, 1 sujet soit 3 % a avoué qu'elles sont suffisantes.

Parlant des primes des prestations enquêtées, 12 enquêtés soit 43% disent que les primes des prestations sont moins suffisantes, 10 enquêtés soit 30% ont accepté que les primes sont insignifiantes, 8 sujet soit 27 % a avoué qu'elles sont suffisantes.

En Observant les opinions des enquêtés sur le salaire le résultat obtenu a montré que sur 30 personnes enquêtées, 21 enquêtés soit 70% disent que le salaire est moins suffisant, 8 enquêtés soit 27% ont accepté que le salaire est insignifiant, 1 sujet soit 3 % a avoué qu'il est suffisant.

Parlant de la formation l'enquête a démontré que 7 enquêtés soit 27 % disent qu'ils ont suivi une formation, 15 enquêtés soit 50 % ont accepté qu'ils n'ont jamais suivi une formation et 2 sujets soit 23 % ont dit que la formation n'est pas régulière.

En observant l'opinions des enquêtés sur l'avancement en grade nous renseigne que 28 soit 93 % personnes enquêtés sont promus dans leurs carrières et que 2 personnes soit 7 % disent non.

En parlant de la communication, 8 enquêtés soit 27% disent que l'information de service est toujours retardée, contre 16 enquêtés soit 53% ont accepté que les informations sont bien comprises dans la communication et 6 sujets soit 20% disent qu'il n'y a pas d'attente.

Parlant des opinions des enquêtés sur l'horaire de cours, 13 soit 43% ont dit que l'horaire est bien organisé, 9 soit 30% disent l'horaire est souvent perturbé, 6 soit 20%, qu'on leurs imposent l'horaire et 2 soit 7% ont dit que l'horaire est surchargé.

De la documentation et matériels didactiques le résultat a démontré que 15 enquêtés soit 50% disent que les documents et matériels didactiques sont inexistantes, 9 soit 30% ont avoué que les documents et matériels sont inadéquats 3 soit 10% disent que les documents et matériels didactiques sont adéquats, 3 enquêtés soit 10% ont accepté que les documents et matériels didactiques sont à l'état vétusté.

6 CONCLUSION

Au terme de notre étude, il convient de rappeler que notre ambition était de savoir si les conditions de travail du personnel scientifique sont favorables pour une activité professionnelle et scientifique, ensuite voir les raisons et les remèdes à proposer pour l'amélioration des conditions de travail dans cette institution supérieur et universitaire. Face à toutes ces préoccupations nous avons constaté que les conditions favorables du travail sont nombreuses: parmi les conditions du travail du personnel scientifique, d'autres sont loin d'être favorables notamment celles relatives:

- Mauvaise condition de travail;
- Primes institutionnelles;
- Primes des prestations;
- Salaire;
- Formation continue
- Documents et matériels didactiques

Parmi toutes les conditions de travail, nous avons constaté que celles-ci sont surtout d'ordre organisationnel du point de vue social, économique et matériel à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena. L'accomplissement de travail (enseignement), avancement en grade, l'horaire de cours et la communication au travail qui sont très favorables pour le personnel scientifique et qui sont à la base de la motivation et satisfaction de personnel scientifique à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena. Les mauvaises conditions de travaux mentionnés ci-haut sont les causes de la démotivation et l'insatisfaction des professionnels de santé. Ce qui les a amenés à dire qu'ils sont prêts à quitter leur travail actuel au profil d'un autre si l'opportunité se présentait.

En somme, nous disons que les conditions du travail du personnel scientifique sont toujours difficiles et insatisfaisantes. Plusieurs éléments que nous venons de révéler dans cette étude montrent que les conditions du travail du personnel scientifique sont moins favorables. Ces conditions de travail peuvent avoir un impact négatif non seulement sur la vie de personnel mais aussi sur la qualité d'enseignements à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Gemena.

REFERENCES

- [1] AKTOUK, O. (1992), Méthodes des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique une critique, presse de l'université de Québec.
- [2] Hennion-Moreau, S (1987), *Droit du travail*, Masson, Paris, 125 p.
- [3] SEKIOU, et al, (2001), *Gestion des ressources humaines*, 2^e édition De Boeck Université, Montréal, Canada, 75 p.
- [4] Mathey, E. et Merillou, F, (2009), *Travailler et faire travailler en équipe*, édition Eyrolles, Paris, 65 p.
- [5] Le Duff, R, (1999), *Encyclopédie de la gestion et du management*, édition Dalloz, Paris, 250 p.
- [6] Petit Larousse (, 2004) *Grand format*, Paris, 265p.
- [7] MATILI, D, Conditions de travail de professionnels de santé de l'HGR-Gemena, International Journal of Innovation and Scientific Research ISSN. 42 No. 1 Apr. 2019, pp. 24-32.
- [8] SHOMBA, K, S; 1998, le Robert méthodique, société de Littré, 42p.
- [9] LOHATA T. (Prof) (2012): Méthodologie et Epistémologie des sciences sociales via Sciences Politique et Administrative, éd. Presse Universitaire du Sankuru.
- [10] PINTO GRAWITZ M, (1971): « Méthodes de Recherche en Sciences Sociale», 4^{ème} édition, Dalloz, Paris.
- [11] Marie-France, Conditions de travail. Consulté le 20/03/2022 de <http://fr.wikipedia.org/wiki/conditions>.
- [12] Muregeza, J, *Conditions de travail du personnel médical en milieu rural*. Consulté le 13/02/2022 <http://www.memoireonline.com/07/09/2221/Analyse-des-conditions-de-travail-du-personnel-medical-en-milieu-rural.html>.
- [13] Boshab, E, (2002), *Code de travail de la RDC*, Consulté le 03/01/2022 de <http://www.grandslacs.net/doc/3500.pdf>