

Analyse Des Facteurs Explicatifs De La Satisfaction Des Agents De La Mettelsat (Direction Générale/Kinshasa) Sur La Bancarisation De La Paie.

Kalonji Kabamba Matthieu¹, Ndaya Mfuamba Joelle¹, Miamba Lowele Jojnson¹, Efoto Bandjolo Patience¹, Kamulumba Kayembe Gaby^{1, 2}

¹ Université Pédagogique Nationale, Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, Kinshasa, République Démocratique du Congo

² Centre de Recherche en Eau et Environnement, Kinshasa, République Démocratique du Congo

Corresponding author: Kalonji Kabamba Matthieu



Résumé: Dans le contexte actuel où tous les agents des entreprises publiques sont payés via le circuit bancaire ; un souci de maîtriser l'effectif des agents payés chaque mois par les différentes banques anime les responsables des entreprises qui ont des représentations dans des provinces ou des territoires à l'instar de la METTELSAT.

En plus de ce souci, bénéficié des avantages tels que les crédits du fait de cette inclusion financière paraît apporter un plus de satisfaction.

Étant donné que les éléments qui précèdent représentent les déterminants de la satisfaction pour les agents de la METTELSAT.

Nous avons trouvé après avoir appliqué le test de Khi carré à l'enquête soumise aux agents de la Direction générale à Kinshasa :

Ils sont satisfaits de la bancarisation pour le paiement des salaires. Mais les responsables ne sont pas mis au parfait des effectifs des agents payés chaque Mois ;

Ils ne bénéficient d'aucun avantage (crédit, ou avantage sur salaire) en rapport avec cette inclusion financière.

Mots clés : Bancarisation, satisfaction, facteurs explicatifs

I. Introduction

Le souci de maîtrise des effectifs des agents et fonctionnaires de l'Etat a conduit les autorités gouvernementales à opter pour la « bancarisation » de la paie de leurs salaires et primes. C'est ainsi qu'à partir du mois d'Août 2011, le gouvernement congolais a pris des mesures pour que les rémunérations des fonctionnaires et du personnel relevant des établissements publics soient payées par voie bancaire. Cette « bancarisation » qui s'est révélée salutaire en mettant fin à tous les prélèvements indus sur ces salaires déjà modiques auxquels les bénéficiaires étaient soumis lors des paiements effectués directement par les comptables d'Etat et leurs affiliés, semble ne pas rencontrer toutes les préoccupations des bénéficiaires sur les avantages que cette dernière leur accorde.

Notre préoccupation tourne autour de la satisfaction des bénéficiaires de la « bancarisation » de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat ainsi que du personnel relevant des établissements publics, en ciblant particulièrement la deuxième catégorie à travers la METTELSAT. Pour rencontrer cette préoccupation, nous allons tenter de répondre aux questions ci-après :

- Le personnel de la METTELSAT est-il satisfait des services de la bancarisation de la paie des Agents ?

- Les responsables de la METTELSAT chargés de la maîtrise des effectifs, sont-ils satisfaits des services de la bancarisation de la paie des Agents ?
- Quels sont les facteurs qui peuvent expliquer la satisfaction ou non des Agents bénéficiaires de services bancaires ?

Les réponses à ces questions vont nous aider à orienter nos analyses vers les objectifs de la recherche.

Au regard de la problématique soulevée, nous émettons les hypothèses ci-après :

- Le personnel de la METTELSAT serait satisfait de la « bancarisation » de la paie, mais insatisfait des services bancaires à causes des facteurs liés à la programmation ;
- Les responsables du personnel de la METTELSAT ne seraient pas satisfaits à cause de l'opacité des banques qui ne leur permet pas la maîtrise des effectifs payés ;
- Les facteurs pouvant expliquer la satisfaction ou non des Agents bénéficiaires des services bancaires sont liés à la programmation de la paie, à l'information et à la transparence des banques pour améliorer les services et permettre aux responsables de maîtriser les effectifs payés.

La vérification de ces hypothèses va dicter le contenu de notre travail de recherche.

II. Objectifs du travail

La présente étude poursuit les objectifs suivants :

- Analyser la satisfaction du personnel et des gestionnaires des ressources humaines de la METTELSAT par rapport aux services de la bancarisation ;
- Dégager les facteurs susceptibles d'expliquer la satisfaction du personnel et des gestionnaires des ressources humaines de la METTELSAT.

III. Démystification du concept bancarisation

Selon le dictionnaire le Larousse illustré, « la bancarisation » est une tendance des banques à influencer la vie des ménages en leur permettant d'ouvrir des comptes bancaires, drainant ainsi des multiples ressources favorisant la vie économique.

Définit aussi comme « l'emprise plus ou moins grande de l'institution bancaire sur une population donnée », la bancarisation traduit l'idée du nombre de personnes bénéficiant des services d'une banque. Son taux se mesure par des éléments divers et variés tels répertoriés, entre autres les nombres de guichets permanents, le nombre de personnes titulaires de compte, voire le nombre d'employés dans les banques.

Cette définition quoique séduisante occulte certaines difficultés tenant compte à l'imprécision même de la notion de banque. Ainsi conçue, la banque renvoie de prime abord, à une personne physique ou morale dont la profession habituelle consiste à un réservoir du public des fonds qu'elle emploie pour son propre compte ou celui d'autrui.

En effet, il existe des entreprises qui, sans être des banques au sens de la loi, effectuent des opérations entrant dans le monopole de ces établissements, c'est-à-dire la réception de fonds du public, l'octroi de crédit et la mise à la disposition de la clientèle et la gestion des moyens de paiement. C'est le cas notamment des établissements financiers et des institutions mutualistes ou coopératives d'épargne et de crédit. A ceux-ci, on peut ajouter, les entreprises de télécommunication, le trésor public ou tout autre organisme dûment habilité par la loi.

Eu égard à toutes ces considérations il convient d'entendre par banque, dans le cadre de ce travail, toute institution publique ou privée qui accomplit à titre de profession habituelle l'une ou l'autre des opérations bancaires.

Ensuite, en dehors du fait que l'accès aux services bancaires est indispensable pour mener une vie normale dans une société moderne, les fournitures de services financiers aux populations les plus démunies est un facteur de lutte contre la pauvreté.

La promotion de la bancarisation dans le contexte congolais renvoie à la codification des règles juridiques susceptibles de faciliter et renforcer l'accès du grand public (c'est-à-dire les personnes physiques et morales sans distinction aucune) aux opérations de banques.

En ce qui concerne notre travail nous pouvons considérer que la bancarisation de la paie de salaire est une réforme qui fait passer le système de la paie manuelle qui s'effectuait à travers les comptables publics ou agents payeurs relevant du Ministère des finances, au système de paie à partir des guichets ou distributeurs automatiques des différentes banques ou institutions financières où les salaires des agents de l'Etat sont désormais affectés.

Cette réforme dans le secteur de la paie des salaires des agents de l'Etat amorcée depuis juillet 2012 en RDC poursuit les objectifs suivants : la maîtrise des effectifs des agents et de la masse salariale, le nettoyage du fichier de la fonction publique pour débusquer les fictifs et récupérer les reliquats de paie au profit du trésor public.

Elle permet aussi, aux fonctionnaires de percevoir régulièrement la totalité de leur salaire, aux banques de connaître une augmentation sensible de comptes (clientèle) et à l'Etat de maîtriser les effectifs.

Pour atteindre les objectifs attendus de la bancarisation par l'Etat, il y a un certain nombre de préalables à réaliser pour contrer les écueils tels que :

- Les écarts grave entre les renseignements de listing de la situation du terrain, mettant le ministère de la fonction publique dans une position délicate vis-à-vis de ceux du budget et de finance ainsi que du gouvernement ;
- Un nombre très élevé des agents et fonctionnaires de l'Etat qui perçoivent le salaire sous l'identité des autres personnes, notamment les déserteurs, les décédés, les agents mis à disposition, les démissionnaires, etc.
- Un nombre très élevé d'agents et/ou fonctionnaires mécanisés mais non payés ;
- Le maintien sur les listings de paie ou dans les fichiers des informations non actualisées sur la structure et des effectifs des agents des entités administratives décentralisées ;
- L'omission des fonctionnaires payés et réapparition sur les listings de paiement de ceux régulièrement suspendus ;
- Le manque de maîtrise par l'Etat de son propre fichier caractérisé par l'instabilité et le manque de consolidation de la base des données.

IV. Méthodologie, récolte, traitement des données et présentation des résultats

Avant de présenter les résultats du traitement des données collectées à l'issue de l'enquête, il nous paraît important de procéder à une description de la procédure de l'analyse empirique.

4.1. Brève description de la procédure de l'analyse empirique

L'analyse empirique est basée sur enquête par sondage d'une population constituée des employés, cadres de commandement et des responsables de la Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement public « METTELSAT ». Il est question d'expliquer la procédure d'échantillonnage, de traitement des données et d'analyse adoptée pour l'analyse empirique.

4.1.1. Traitement des données

Nous allons d'abord présenter les variables en les décrivant à travers les tableaux des fréquences, pour les variables qualitatives, et les statistiques descriptives, pour ce qui est des variables quantitatives. L'analyse de l'association des facteurs explicatifs avec la variable expliquée passera par le test du Khi-carré, pour ce qui est des variables explicatives qualitatives, et par le test de comparaison des moyennes, pour ce qui est des variables explicatives quantitatives. Le degré d'association entre les variables dont la liaison est significative sera mesuré par le coefficient de contingence. En cas d'existence de liaison significative entre la variable expliquée et les variables explicatives, le niveau et le sens de l'influence entre celle-ci seront mise en évidence à travers l'estimation d'un modèle logistique. C'est ainsi que nous allons procéder tour à tour par l'analyse univariée portant sur l'analyse des fréquences, pour les variables qualitatives, et les statistiques descriptives, pour les variables quantitatives ; l'analyse bivariée portant sur le test du Khi-carré, pour les variables qualitatives, et l'analyse de la corrélation, pour les variables quantitatives ; l'analyse multivariée consistant à la régression logistique d'une variable qualitative sur les variables qualitatives ou

quantitatives. Notre choix a porté sur le logiciel SPSS 20, particulièrement adapté au traitement des données sur les variables quantitatives et qualitatives.

4.1.2.1. Description des données

L'analyse univariée va permettre de décrire les variables de l'étude :

- Pour les variables qualitatives, il s'agit de présenter les données sous forme de tableau d'effectifs en vue de faciliter la lecture et dégager les proportions de différentes modalités ;
- Pour les variables quantitatives, il sera question de calculer des synthétiseurs, particulièrement la moyenne comme mesure de tendance centrale accompagnée d'une mesure de dispersion (l'écart-type) en vue de caractériser l'ensemble des valeurs des données observées.

4.1.2.2. Analyse de l'association entre la variable dépendante et les variables indépendantes

4.1.2.2.1. Analyse de l'association entre la variable dépendante et les variables indépendantes qualitatives

Cette analyse se fait à travers le test d'indépendance du Chi-carré qui est décrit dans la suite.

➤ Test d'indépendance du Chi-carré³²¹

Le test d'indépendance du chi-carré vise à déterminer si deux variables observées sur un échantillon sont indépendantes ou non. Les variables étudiées sont des variables qualitatives catégorielles. Le test d'indépendance du chi-carré s'effectue sur la base d'une table de contingence.

On considère deux variables qualitatives catégorielles X et Y. on dispose d'un échantillon de n observations sur ces variables. Les observations obtenues peuvent être représentées par une table de contingence. On note n_{ij} , la fréquence observée pour la catégorie i de la variable X et la catégorie j de la variable Y.

Les hypothèses à tester sont :

Hypothèse nulle H_0 : les deux variables X et Y sont indépendantes.

Hypothèse alternative H_1 : les deux variables X et Y ne sont pas indépendantes.

4.1.2.2.2. Analyse de l'association entre la variable dépendante et les variables indépendantes quantitatives

Cette analyse se fait à travers la comparaison des moyennes des variables quantitatives pour les différentes modalités de la variable dépendante comme décrit dans la suite.

➤ Test d'égalité des moyennes ou comparaison de deux moyennes

On cherche à déterminer si les moyennes de deux populations sont égales ou différentes entre elles ou, si la moyenne d'une population est inférieure (ou supérieure) à la moyenne d'une autre population.

➤ Régression logistique

En se basant sur les données d'un échantillon, l'analyse de régression cherche à déterminer une estimation d'une relation mathématique entre deux variable (ou plus). Le but est d'estimer les valeurs d'une des variables à l'aide des valeurs de l'autre (ou des autres).

La variable estimée est appelée variable dépendante, symbolisée généralement par Y. Par contre, la ou les variables qui expliquent les variations de Y sont appelées variables indépendantes. Elles sont symbolisées par X.

³² *Yadolah Dodge, Statistique, Dictionnaire encyclopédique, Springer-Verlag France, Paris, 2007, pp. 528-529*

La significativité globale du modèle peut également être appréciée grâce à la statistique de Wald distribuée suivant la loi Chi-carré.

V. Résultats du traitement et de l'analyse des données de l'enquête

Il s'agit pour nous de présenter les résultats de l'analyse des déterminants de la satisfaction vis-à-vis de la bancarisation à partir des données recueillies par l'enquête.

V.1. Présentation des variables de l'étude

Variable dépendante qualitative :

- Y : Satisfait de la bancarisation

Mesure :

1. Oui
2. Non

Variables indépendantes qualitatives.

V.2. Analyse univariée

V.2.1. Description des variables qualitatives

Variable dépendante

Tableau n°3 : Satisfait de la bancarisation					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Nom	19	38,0	38,0	38,0
	Oui	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable dépendante Y (satisfaction au sujet de la bancarisation de la paie des salaires des Agents de la METTELSAT).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 31, soit 62% indiquent qu'ils sont satisfaits de la bancarisation de la paie des salaires ; contre 19, soit 38%.

Variables explicatives

Tableau n°4 : Catégorie					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Autre membre du personnel	20	40,0	40,0	40,0
	Cadres de commandement	15	30,0	30,0	70,0
	Membre du service GRH	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_1 (Catégorie du personnel).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 15, soit 30% sont des cadres de commandement de la METTELSAT ; 30, soit 30%, sont des cadres de commandement des autres services et 20, soit 40%, sont des agents des autres services de la METTELSAT.

Tableau n°5 : Sexe					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	37	74,0	74,0	74,0
	Féminin	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_2 (Sexe).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 37, soit 74% sont des hommes et 13, soit 26% sont des femmes.

Tableau n°6 : Tranche d'âge					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Plus de 50 ans	18	36,0	36,0	36,0
	41 à 50 ans	17	34,0	34,0	70,0
	30 à 41 ans	9	18,0	18,0	88,0
	Moins de 30 ans	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_3 (Tranche d'âge).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 18, soit 36% ont plus de 50 ans d'âge ; 17, soit 34% se situent dans la tranche de 41 à 50 ans ; 9, soit 18% sont dans la tranche de 30 à 40 ans et 6, soit 12%, ont moins de 30 ans. La plupart des membres du personnel (70%) a plus de 40 ans.

Tableau n°7 : Niveau d'études					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Supérieur ou universitaire	37	74,0	74,0	74,0
	Secondaire	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_4 (Niveau d'études).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 37, soit 74% sont universitaires ; 13, soit 26%, ont un niveau secondaire.

Tableau n°8 : Etat-civil					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Marié(é)	36	72,0	72,0	72,0
	Célibataire	7	14,0	14,0	86,0
	Veuf(ve)	4	8,0	8,0	94,0
	Divorcé(e)	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_5 (Etat-civil).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 36, soit 72% sont mariés ; 7, soit 14%, sont célibataires ; 4 ; soit 8% sont veufs (ves) et 3, soit 6%, sont divorcés.

Tableau n°9 : Motif d'ouverture du compte					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non réponse	30	60,0	60,0	60,0
	Aucun	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_6 (Motif d'ouverture de compte).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 50, soit 100% ont ouvert un compte bancaire pour la paie des salaires ; ce qui en fait une constante.

Tableau n°10 : Avantage de la bancarisation en ce qui concerne la maitrise des effectifs					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non réponse	30	60,0	60,0	60,0
	Aucun	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_7 (Avantage de la bancarisation de la paie en ce qui concerne la maitrise des effectifs du personnel).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 20, soit 40% affirment qu'il n'y a aucun avantage et 30, soit 60%, ne se sont pas prononcés.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non réponse	31	62,0	62,0	62,0
	Possibilité de crédit à tout agent selon la demande	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_7 (Avantages de la bancarisation de la paie en ce qui concerne l'octroi des crédits).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 19, soit 38%, ont reconnu qu'il y a possibilités de crédit à tout agent selon la demande et 31, soit 62%, ne se sont pas prononcés.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non réponse	30	60,0	60,0	60,0
	Non	6	12,0	12,0	72,0
	Oui	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_8 (Bénéfice d'un crédit à la banque).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 14, soit 28 affirment avoir déjà bénéficié d'un crédit à la banque ; 6, soit 12% disent le contraire et 30, soit 60%, ne se sont pas prononcés.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	36	72,0	72,0	72,0
	Non	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_9 (La bancarisation de la paie pouvant permettre la maîtrise des effectifs du personnel).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 36, soit 72%, estiment que la bancarisation peut permettre de maîtriser les effectifs ; contre 14, soit 28%.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	46	92,0	92,0	92,0
	Oui	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_{10} (Les effectifs payés correspondant aux effectifs opérationnels).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 46, soit 92%, estiment que les effectifs payés correspondent aux effectifs opérationnels ; contre 4, soit 8%.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Excellent (à plus de 90%).	48	96,0	96,0	96,0
	Très bon (entre 89% et 80%)	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la distribution de la variable indépendante X_{11} (Niveau actuel de maîtrise des effectifs opérationnels du personnel au sein de l'institution).

Sur un échantillon de 50 enquêtés, 48, soit 96%, estiment que le niveau actuel de maîtrise des effectifs opérationnels du personnel au sein de l'institution est excellent et 2, soit 4%, estiment qu'il est très bon.

V.2.2. Analyse bivariée

V.2.2.1. Analyse de l'association de la variable dépendante avec les variables qualitatives

Il s'agit de tester l'association de la variable dépendante (qualitative) avec les variables indépendantes (qualitatives) en recourant au test du Chi² de Pearson.

Tableau n°16 : Lien entre la satisfaction due à la bancarisation et les facteurs qualitatifs.

Variable		Fréquence N=47	Fréquence (%)	Chi-2	Pro> Chi- 2	Coeff. De contingence	Prob.
				L'impression que les autorités hiérarchiques prennent en compte les résultats du travail de votre service dans leur gestion quotidienne pour la prise des décisions.			
Catégorie du personnel	Autre membre du personnel	20	40,0	17,671**	0,000	0,515	0,000
	Cadres de commandement	15	30,0				
	Membre du service GRH	15	30,0				
	Total	50	100,0				
Sexe	Masculin	37	74,0	0,390	0,532		
	Féminin	13	26,0				
	Total	50	100,0				
Tranche d'âge	Plus de 50 ans	18	36,0	5,225	0,156		
	41 à 50 ans	17	34,40				
	30 à 40 ans	9	18,0				
	Moins de 30 ans	6	12,0				
	Total	50	100,0				
Niveau d'études	Supérieur ou universitaire	37	74,0	3,814*	0,051	0,266	0,051
	Secondaire	13	26,0				
	Total	50	100,0				
Etat-civil	Marié (e)	36	72,0	7,926*	0,048	0,370	0,048
	Célibataire	7	14,0				
	Veuf (ve)	4	8,0				
	Divorcé (e)	3	6,0				
	Total	50	100,0				
Avantage de la bancarisation en ce qui concerne la maîtrise des effectifs	Non réponse	30	60,0	8,667	0,070		
	Aucun	20	40,0				
	Total	50	100,0				
Avantage de la bancarisation en ce qui concerne l'octroi des crédits	Non réponse	31	62,0	18,778**	0,000	0,523	0,000
	Possibilité de crédit à tout agent selon la demande.	19	38,0				
	Total	50	100,0				
Avez-vous déjà	Non réponse	30	60,0	15,498**	0,000	0,486	0,000

bénéficié d'un crédit à la banque ?	Non	6	12,0				
	Oui	14	28,0				
	Total	50	100,0				
La bancarisation permet de maîtriser les effectifs opérationnels du personnel	Oui	36	72,0	5,702*	0,017	0,320	0,017
	Non	14	28,0				
	Total	50	100,0				
Les effectifs payés correspondent aux effectifs opérationnels	Non	46	92,0	2,665	0,103		
	Oui	4	8,0				
	Total	50	100,0				
Niveau actuel de maîtrise des effectifs opérationnels du personnel au sein de l'institution	Excellent (à plus de 90%)	48	96,0	1,277	0,258		
	Très bon (entre 89%)	2	4,0				
	Total	50	100,0				
*(significatif au seuil de 5%) ; **(significatif au seuil de 1%)							

Source : nous-mêmes sur base du logiciel data

Il ressort du tableau ci-dessus que les variables, « Catégorie du personnel », « Niveau d'études », « Etat-civil », « Avantages de la bancarisation en ce qui concerne l'octroi des crédits », « Avoir déjà bénéficié d'un crédit à la banque » et « bancarisation permettant de maîtriser les effectifs opérationnels du personnel », sont significativement associées à la satisfaction tirée de la bancarisation de la paie des salaires, respectivement à 51,5%, 26,6%, 37%, 52,3%, 48,6%, et 32%.

V.2.2.3. Analyse de l'association de la variable dépendante avec la variable dépendante quantitative

Il est question de comparer les moyennes de la variable quantitative en fonction de la satisfaction tirée de la bancarisation de la paie des salaires en recourant au test t de comparaison des moyennes qui est précédé par le test F de comparaison des variances.

	Satisfait de la bancarisation	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne standard erreur
Nombre d'année depuis l'ouverture du compte	Oui	31	8,61	3,052	0,548
	Non	19	7,11	3,928	0,901

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente, le nombre d'observation, la moyenne, l'écart-type et l'erreur standard de déviation par variable quantitative en fonction de la satisfaction tirée de la bancarisation de la paie des salaires.

Il indique que la moyenne du nombre d'année évaluées depuis l'ouverture du compte bancaire est de 8,61 avec un écart-type de 3,052 et une erreur standard de la moyenne (Ecart portable entre la moyenne de l'échantillon et la moyenne de la

population) de 0,548 pour ceux qui sont satisfaits de la bancarisation de la paie des salaires, elle est de 7,11 avec un écart-type de 3,928 et une erreur standard de la moyenne de 0,901 pour ceux qui ne sont pas satisfaits.

Tableau n°18 ; Test des échantillons indépendants

		Teste de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
			F	Sig.	T	Ddl	Sig. (Bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95%	
										Inférieur	Supérieur
Nombre d'année depuis l'ouverture du compte	Hypothèse de variances égales	3,115	0,084	1,519	48	0,135	1,508	0,993	-0,488	3,503	
	Hypothèse de variances inégales			1,429	31,214	0,163	1,508	1,055	-0,643	3,658	

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présent, les tests F d'égalités des variances et t d'égalités des moyennes entre ceux qui estiment ceux qui sont satisfaits de la bancarisation de la paie des salaires et ceux qui ne le sont pas ; les statistiques F et t sont accompagnées de leurs probabilités associées.

Il indique que la différence des variances de la variable quantitative entre les deux catégories est non significative au seuil de 5%, de même que celle des moyennes de la variable entre les deux catégories au regard des probabilités associées aux statistiques F et t (comparées à 5%).

L'ancienneté dans l'ouverture du compte n'est pas significativement liée à la satisfaction tirée de la bancarisation de la paie des salaires.

V.3. Analyse multivariée

V.3.1. Cas des variables explicatives qualitatives

Elle va consister en l'estimation du modèle logit (régression logistique) en y intégrant les variables qui, au terme de l'analyse bivariée, sont significativement associées à la satisfaction tirée de la bancarisation de la paie des salaires :

- Catégorie du personnel ;
- Niveau d'études ;
- Etat-civil ;
- Avantages de la bancarisation en ce qui concerne l'octroi des crédits ;
- Avoir déjà bénéficié d'un crédit à la banque ;
- Bancarisation permettant de maîtriser les effectifs opérationnels du personnel.

Tests composites des coefficients du modèle				
		Khi-deux	ddl	Sig.
Etape 1	Pas	25,026	1	0,000
	Bloc	25,026	1	0,000
		25,026	1	0,000

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente la valeur de chi2 associée au test de Wald ainsi que sa probabilité associée (respectivement : 25,026 et 0,0%). La probabilité ch2 associée (0,0%) inférieure à 5% indique que le modèle est globalement significatif.

Variables de l'équation ^b									
		B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
								Inférieur	Supérieur
Etape 1 ^a	Avant_banc_crédit(1)	- 21,662	9220,898	0,000	1	0,998	0,000	0,000	
	Constante	21,203	9220,898	0,000	1	0,998	1615475323,271		
a. Introduction des variables au pas 1 : Avant_banc_credit.									
b. La procédure pas à pas s'est interrompue, car la suppression des résultats de la variable la moins significative a généré un modèle précédemment ajusté.									

Source : nous-mêmes

Le tableau ci-dessus présente le résultat de l'estimation et il en ressort qu'aucune variable explicative n'a une influence significative sur la satisfaction tirée de la bancarisation de la paie des salaires des agents de la METTELSAT, au regard de la probabilité associée à la statistique de Wald (Supérieure à 5%). Le fait d'avoir bénéficié des crédits n'a pas d'influence significative sur la satisfaction tirée de la bancarisation de la paie.

Tableau de classification ^a					
		Prévisions			
		Satisfait de la bancarisation		Pourcentage correct	
		Non	Oui		
Pas 1	Satisfait de la bancarisation	Non	19	0	100,0
		Oui	12	19	61,3
	Pourcentage global				76,0
a. La valeur de coupe est ,500					

Source : nous-mêmes

Le tableau de prédiction ci-dessus montre qu'au seuil de 0,5 et dans le modèle logit, pour les enquêtés qui sont satisfaits de la bancarisation de la paie, 19 cas sur 31, soit 61,3% des cas ont été bien prédits et pour ceux qui ne le sont pas, 19 cas sur 19, soit 100% des cas ont été bien prédits. Les taux de prédiction du modèle est de 76%.

VI. DISCUSSIONS

Les résultats de l'enquête nous ont permis de constater que le personnel de la METTELSAT est satisfait de la « bancarisation » de la paie des salaires des Agents dans sa grande majorité, mais que les avantages attendus en termes du bénéfice des crédits bancaire et de la maîtrise des effectifs, ne sont pas déterminants. Les responsables du personnel de la

METTELSAT ne sont pas satisfaits des services de la bancarisation en ce qui concerne la maîtrise des effectifs. La satisfaction des Agents bénéficiaires des services bancaires est liée à la programmation de la paie, à l'information et à la transparence des banques pour améliorer les services et permettre aux responsables de maîtriser les effectifs payés.

Ces résultats prouvent à suffisance que le législateur de la bancarisation en RDC n'avait pas fait attention à ce qui vient d'être présenté par cette étude.

Dans cet ordre d'idée ; la bancarisation des agents à l'UPN a abouti au bénéfice des crédits pour ceux qui sont payés par la Rawbank tout comme pour ceux qui sont pas payés par Equity BCDC (NKIDI J. 2022).

Quand au non maîtrise des effectifs par les entreprises ou les établissements dont les agents sont payés par les banques Mbala KM 2023 a trouvé que les entreprises et les établissements de l'Etat en l'occurrence l'Unikin ne reçoivent aucun rapport sur les agents payés à travers les banques engagés pour le paiement des différentes catégories des ces agents.

Cherchant à répondre à la question de savoir qui peut solliciter le paiement des agents dans des entreprises et des établissement de l'Etat (Ngoma 2021) à trouvé qu'à l'heure actuelle ce sont les agents seuls qui le font en lieu et place des entreprises suite à la bancarisation de la paie qui échappe aux gestionnaires des agents s'agissant des problèmes qui se posent à l'intérieur du pays surtout pour la bancarisation de la paie beaucoup de bévues se commettent et NKALA D.G. 2023. Conclu par un plaidoyer auprès du gouvernement pour trouver la solution pour les agents qui doivent attendre le paiement après des longues périodes.

RÉFÉRENCES

I. Ouvrages.

- [1]. BARUTI AMISI IKUMAIYETE THÉO, *le déclin de la fonction publique en RDC. Un problème d'homme*, éd. MES, Kinshasa, 2013.
- [2]. BAUDIN L., traité d'économie politique, t2, 5-e, S. v,s,d.
- [3]. De LAUBABERE A., VENEZIA J.C., et GAUDEMET Y., *Droit administratif*, 16^{ème} éd. L.G. DJ, Paris, 1999.
- [4]. FAIDA Chantal, *une bancarisation sans banque*, rédaction Afrique, en RDC, août 2013
- [5]. MATHIOT A., *Droit de la fonction publique*, éd. CUJAS, SL, 1967.
- [6]. RIPERT Georges, ROBLOT René, *Traité de droit commercial, Tome 2*, 15^{ème} éd. Michel GERMAIN, N°2216, Paris.
- [7]. VERLY I., *Formation des salaires et concertation sociale*, éd. Ciéco, Paris, 1994.

II. REVUES.

- [8]. Comité de suivi de la paie, évolution de processus de la paie des agents et fonctionnaires de l'Etat en RDC, un an après lancement, note technique, octobre 2012.
- [9]. Revue de presse du mardi 25 septembre 2012.
- [10]. NKIDI J. 2022 Bancarisation et intégration financière des agents cas des Agents de l'UPN.
- [11]. MBALA K.M. 2023 Bancarisation et maîtrise des effectifs des agents cas de l'UNIKIN
- [12]. NGOMA MP. 2021 Demande et autorisation des paiements des agents des entreprises et Etats publics.
- [13]. NKALA D.G Bancarisation et paiement des enseignants à Kasongolunda : respect du temps de paiement.