



CRISE SALARIALE DES ENSEIGNANTS EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO: REMISE EN QUESTION DE LA BANCARISATION ÉDUCATIVE À PARTIR DU CAS D'UNE INSTITUTION BANCAIRE PARTENAIRE

Kapay Koy Papy¹,

Alain Mulongo Kebeton²ⁱ

¹Docteur en Gestion et Administration des
Institutions Scolaires et de Formation,

Spécialise en Ergonomie scolaire et aménagement des espaces éducatifs,
Université Pédagogique Nationale (UPN),
Republique Democratique du Congo

²Chef de Travaux – Doctorant chercheur,
Université Pédagogique Nationale (UPN),
Republique Democratique du Congo

Résumé :

La présente étude analyse la crise salariale des enseignants en République Démocratique du Congo dans le contexte de la mise en œuvre du processus de bancarisation éducative. Elle s'inscrit dans une approche qualitative de type étude de cas critique, centrée sur une institution bancaire partenaire impliquée dans le dispositif de paiement des salaires des enseignants. La recherche mobilise des entretiens semi-directifs, l'analyse documentaire et l'observation directe dans plusieurs provinces éducationnelles, notamment Kwilu, Kwango, Mai-Ndombe, Kinshasa et Kongo-Central. Les résultats mettent en évidence des dysfonctionnements structurels caractérisés par des retards chroniques de paiement, une perception d'opacité dans la gestion du processus de paiement, des pratiques perçues de paiement différencié ainsi que des difficultés d'accès aux services financiers. Ces dysfonctionnements compromettent la stabilité professionnelle des enseignants, favorisent la démotivation, l'absentéisme et la multiplication des mouvements de grève, et affectent négativement la continuité pédagogique et la qualité des apprentissages. L'étude montre que la bancarisation éducative, dans sa configuration actuelle, ne garantit ni la régularité ni la sécurisation des salaires. Elle conclut à la nécessité d'une reconfiguration du modèle de paiement des enseignants, fondée sur la diversification des institutions financières partenaires, la mise en place de mécanismes indépendants de suivi et d'audit, et le renforcement de la gouvernance éducative.

ⁱ Correspondence: email kapaypapy@gmail.com, alainmulongoalain@gmail.com

Mots-clés : crise salariale, bancarisation éducative, enseignants, République Démocratique du Congo, gouvernance éducative

Abstract:

This study analyzes the salary crisis affecting teachers in the Democratic Republic of the Congo within the context of educational bancarization. It adopts a qualitative critical case study approach focusing on a partner banking institution involved in the teachers' salary payment system. The research uses semi-structured interviews, document analysis, and direct observation conducted across several educational provinces. The findings reveal structural dysfunctions including chronic payment delays, perceived lack of transparency in payment processes, perceived differentiated payment practices, and limited access to financial services. These issues undermine teachers' professional stability, contribute to demotivation, absenteeism, and repeated strikes, and negatively affect pedagogical continuity and learning quality. The study concludes that the current bancarization system does not ensure regular and secure salary payments and calls for structural reforms.

Keywords: salary crisis, educational bancarization, teachers, Democratic Republic of the Congo, educational governance

1. Introduction

La question de la rémunération des enseignants constitue un enjeu stratégique pour la stabilité et la performance des systèmes éducatifs, particulièrement dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. De nombreuses recherches démontrent que la régularité salariale influence directement la motivation, l'engagement professionnel et la qualité des apprentissages (Bennell & Akyeampong, 2018 ; Vegas & Umansky, 2019). Dans cette perspective, les réformes de modernisation de la gestion publique ont favorisé, au cours des deux dernières décennies, l'adoption de mécanismes de bancarisation des salaires, présentés comme des outils de transparence, de traçabilité et de rationalisation des finances publiques (World Bank, 2020 ; Demirgüç-Kunt et al., 2018).

En Afrique subsaharienne, la bancarisation des agents publics s'inscrit dans une dynamique plus large de gouvernance éducative visant à améliorer l'efficacité des dépenses et à réduire les risques de corruption (Hallak & Poisson, 2019 ; UNESCO, 2021). Toutefois, plusieurs études soulignent que l'efficacité de ces réformes dépend fortement du niveau d'inclusion financière, de la capacité institutionnelle de régulation et de l'accessibilité territoriale des services bancaires (Allen et al., 2020 ; Beck et al., 2019). Dans les contextes où ces conditions ne sont pas réunies, la bancarisation peut produire des effets paradoxaux, aggravant les inégalités et fragilisant la sécurité salariale des enseignants.

En République Démocratique du Congo (RDC), la mise en œuvre de la gratuité de l'enseignement primaire public en 2019 a profondément transformé le paysage éducatif national. Cette réforme, saluée comme une avancée majeure en matière d'équité d'accès

à l'éducation, a entraîné une augmentation significative des effectifs scolaires, accentuant la pression sur les ressources humaines et financières du système éducatif. Parallèlement, les enseignants ont été contraints de percevoir leur rémunération via des institutions financières désignées par l'État, dans le cadre du processus de bancarisation éducative. Si cette orientation visait à renforcer la transparence et la traçabilité des paiements, elle a également révélé des fragilités structurelles dans la gestion des ressources éducatives.

Dans plusieurs provinces éducationnelles — notamment Kwilu 1, 2 et 3 ; Kwango 1, 2 et 3 ; Mai-Ndombe 1, 2 et 3 ; ainsi que certaines juridictions de la ville-province de Kinshasa (Kin-Plateaux, Tshangu, Lukunga, Funa) et du Kongo-Central — des dysfonctionnements persistants ont été observés. Ces difficultés ont culminé en juin 2025 avec tentative de déclenchement d'une grève générale des enseignants protestant contre des situations de non-paiement ou de paiement partiel de leurs salaires dans le cadre du dispositif de bancarisation éducative impliquant certaines institutions financières partenaires. Malgré la disponibilité présumée des fonds, les retards répétés et l'absence d'explications institutionnelles ont suscité un climat de méfiance et de forte instabilité sociale.

Cette situation met en évidence une tension structurelle entre les objectifs normatifs de la bancarisation — modernisation, sécurisation et transparence — et ses effets empiriques dans le contexte congolais. Du point de vue de la gouvernance éducative, la régularité salariale constitue un facteur déterminant de stabilité organisationnelle et de qualité pédagogique (Bush, 2020 ; Leithwood et al., 2020). Or, lorsque les mécanismes de paiement deviennent sources d'incertitude, ils compromettent non seulement la motivation des enseignants, mais également la continuité pédagogique et le droit à l'éducation des élèves.

La crise salariale observée en RDC ne saurait donc être réduite à un incident administratif ponctuel. Elle révèle des limites structurelles du modèle de bancarisation éducative lorsqu'il est mis en œuvre sans dispositifs de contrôle indépendants, sans diversification des institutions financières partenaires et sans prise en compte des réalités territoriales. Dans cette perspective, l'analyse du dispositif à partir du cas d'une institution bancaire partenaire permet d'interroger la cohérence entre les réformes de gestion publique et les exigences d'une gouvernance éducative efficace et équitable.

Le présent article se propose d'analyser la crise salariale des enseignants en République Démocratique du Congo à travers une étude de cas centrée sur une institution bancaire partenaire impliquée dans le dispositif de bancarisation éducative. Il vise à identifier les mécanismes de dysfonctionnement du système, à examiner leurs conséquences sociales et pédagogiques, et à formuler des propositions de réforme susceptibles de renforcer la régularité, la transparence et la soutenabilité du paiement des salaires dans le secteur éducatif congolais.

2. Cadre théorique et revue de la littérature

2.1. Cadre théorique

2.1.1. La bancarisation comme instrument de modernisation de la gestion publique

La bancarisation des salaires des agents publics s'inscrit dans une dynamique globale de réforme des administrations publiques visant à renforcer la transparence, la traçabilité des flux financiers et la lutte contre la corruption (World Bank, 2020). Elle repose sur l'idée que l'intermédiation bancaire permet de réduire les paiements informels, de sécuriser les transactions et d'améliorer la fiabilité des systèmes de rémunération.

Dans le secteur éducatif, cette réforme est perçue comme un levier de modernisation de la gouvernance financière, favorisant une meilleure allocation des ressources et une plus grande prévisibilité budgétaire (OECD, 2020). Toutefois, plusieurs études soulignent que la bancarisation ne constitue pas en soi une garantie d'efficacité. Son impact dépend fortement de la qualité des institutions, de la capacité de régulation de l'État et du niveau d'inclusion financière des bénéficiaires (Allen et al., 2020 ; Beck et al., 2019).

2.1.2. Inclusion financière et inégalités territoriales

L'inclusion financière renvoie à l'accès effectif des individus et des organisations à des services financiers abordables, utiles et adaptés à leurs besoins (Demirgüç-Kunt et al., 2018). Dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, les zones rurales demeurent faiblement desservies par les institutions bancaires, ce qui limite l'efficacité des politiques de bancarisation.

Des recherches montrent que, dans ces contextes, la bancarisation peut générer des coûts supplémentaires pour les usagers (transport, frais bancaires, temps d'attente), accentuant ainsi les inégalités socio-économiques (Allen et al., 2020). Pour les enseignants, ces contraintes peuvent transformer un mécanisme censé sécuriser les salaires en une source supplémentaire de précarité.

2.1.3. Gouvernance éducative et rémunération des enseignants

La gouvernance éducative désigne l'ensemble des mécanismes, acteurs et processus qui orientent la prise de décision et la mise en œuvre des politiques éducatives (Bush, 2020). La rémunération régulière des enseignants constitue un élément central de cette gouvernance, car elle conditionne la motivation, la stabilité professionnelle et l'engagement pédagogique (Bennell & Akyeampong, 2018 ; Vegas & Umansky, 2019).

Plusieurs études établissent un lien étroit entre conditions de travail des enseignants et qualité des apprentissages (Leithwood et al., 2020). Lorsque les salaires sont irréguliers ou imprévisibles, les enseignants développent des stratégies de survie (activités parallèles, absentéisme), ce qui affecte négativement la continuité pédagogique.

2.1.4. Approche systémique de la bancarisation éducative

Une approche systémique considère la bancarisation éducative comme un dispositif impliquant plusieurs sous-systèmes interdépendants : l'État, les institutions financières partenaires, les syndicats, les écoles et les enseignants. Tout dysfonctionnement dans l'un de ces sous-systèmes peut compromettre l'ensemble du dispositif.

Selon Bruns, Filmer et Patrinos (2019), les réformes de gestion éducative produisent des effets positifs lorsqu'elles sont accompagnées de mécanismes de redevabilité, de contrôle indépendant et de participation des acteurs. En l'absence de ces conditions, les réformes techniques risquent de générer des effets pervers.

2.1.5. Ergonomie institutionnelle et organisation des systèmes de paiement

L'ergonomie institutionnelle s'intéresse à l'adéquation entre les dispositifs organisationnels et les capacités des acteurs qui les utilisent. Appliquée à la gestion salariale, elle implique que les procédures de paiement soient simples, accessibles et adaptées aux réalités contextuelles (Dul & Neumann, 2009).

Dans le cas des systèmes éducatifs, une organisation ergonomiquement déficiente peut entraîner des retards, des erreurs de traitement et une perte de confiance des bénéficiaires. L'amélioration de l'ergonomie organisationnelle constitue ainsi un levier stratégique pour renforcer l'efficacité de la bancarisation éducative.

Dans le cadre de la bancarisation éducative, cette exigence d'adéquation concerne également les modalités d'interaction entre les bénéficiaires et les institutions financières partenaires, dont l'efficacité conditionne la régularité et la fiabilité du paiement des salaires.

3. Méthodologie de l'étude

3.1. Méthodologie

3.1.1. Type et approche de recherche

La présente étude adopte une approche qualitative de type étude de cas critique, centrée sur l'analyse du processus de bancarisation des salaires des enseignants en République Démocratique du Congo, à partir du cas d'une institution bancaire partenaire impliquée dans ce dispositif. Ce choix méthodologique se justifie par la volonté de comprendre en profondeur les mécanismes institutionnels, les pratiques organisationnelles et les perceptions des acteurs éducatifs face aux dysfonctionnements observés.

L'étude s'inscrit dans une posture interprétative et critique, permettant d'analyser les faits sociaux à partir du sens que leur attribuent les acteurs, tout en mettant en évidence les rapports de pouvoir, les logiques institutionnelles et les contraintes structurelles qui influencent la mise en œuvre de la bancarisation éducative.

3.1.2. Site de l'étude et population cible

L'étude a été menée dans plusieurs provinces éducationnelles de la République Démocratique du Congo, notamment Kwilu 1, 2 et 3 ; Kwango 1, 2 et 3 ; Mai-Ndombe 1, 2 et 3 ; certaines juridictions de la ville-province de Kinshasa (Kin-Plateaux, Tshangu, Lukunga, Funa) ainsi que Kongo-Central 1, 2 et 3.

La population cible est constituée des enseignants du primaire, du secondaire et de l'enseignement supérieur, des responsables syndicaux et de certains acteurs administratifs impliqués dans la gestion salariale.

3.1.3. Échantillonnage

Un **échantillonnage raisonné (non probabiliste)** a été privilégié, afin de sélectionner des participants disposant d'une expérience directe du processus de bancarisation.

L'échantillon comprend :

- 1 150 enseignants du primaire, du secondaire et de l'enseignement supérieur ;
- 2 responsables syndicaux.

La taille de l'échantillon a été jugée suffisante pour atteindre la saturation théorique.

3.1.4. Techniques de collecte des données

Les données ont été collectées à l'aide de :

- **Entretiens semi-directifs**, portant sur les expériences de paiement, les difficultés rencontrées et les stratégies d'adaptation ;
- **Analyse documentaire**, incluant rapports syndicaux, textes réglementaires, communiqués officiels et articles de presse ;
- **Observation directe**, des pratiques de paiement au sein de certaines structures impliquées dans le dispositif de bancarisation.

Cette triangulation méthodologique vise à renforcer la crédibilité des résultats.

3.1.5 Traitement et analyse des données

Les données issues des entretiens ont été transcrites puis soumises à une **analyse thématique**, consistant à identifier, coder et regrouper les unités de sens en catégories analytiques.

Cette démarche a permis de dégager des thèmes majeurs tels que : retards de paiement, paie sélective, opacité bancaire, impact sur la motivation et conséquences pédagogiques.

3.1.6 Considérations éthiques

Les participants ont été informés des objectifs de la recherche et ont donné leur consentement libre et éclairé. L'anonymat et la confidentialité des informations recueillies ont été garantis. Les données ont été utilisées exclusivement à des fins scientifiques.

Les données analysées reposent sur les perceptions et expériences des acteurs interrogés et ne constituent pas une évaluation institutionnelle directe des pratiques d'une entité spécifique.

4. Résultats et analyse

Les résultats présentés ci-après portent sur le fonctionnement du dispositif de bancarisation éducative, analysé à partir du cas d'une institution bancaire partenaire, et reposent sur les expériences et perceptions des acteurs interrogés. Ils mettent en évidence des dynamiques organisationnelles et institutionnelles qui dépassent le cadre d'un acteur spécifique.

Les données issues des entretiens, de l'analyse documentaire et des observations de terrain révèlent des dysfonctionnements structurels dans le processus de bancarisation des salaires des enseignants en République Démocratique du Congo. L'analyse thématique a permis d'identifier cinq catégories majeures : retards chroniques de paiement, opacité dans la gestion bancaire, paie sélective et perceptions de discrimination, stratégies d'adaptation des enseignants et effets sur la qualité du système éducatif.

Tableau 1 : Profil des participants

Catégorie de participants	Effectif	Pourcentage (%)
Enseignants primaire	540	46,9
Enseignants secondaire	410	35,7
Enseignants supérieur	200	17,4
Responsables syndicaux	2	—
Total	1 150	100

Source : Enquête de terrain, 2026.

La majorité des participants appartient au niveau primaire (46,9 %), suivi du secondaire (35,7 %) et du supérieur (17,4 %). Cette répartition reflète la forte concentration des effectifs dans l'éducation de base, particulièrement touchée par la crise salariale. Elle confère à l'étude une représentativité pertinente des réalités du terrain.

Tableau 2 : Thèmes majeurs issus de l'analyse thématique

Thèmes majeurs	Description synthétique
Retards de paiement	Salaires non perçus pendant plusieurs mois
Perception d'opacité dans le processus de paiement	Absence d'informations officielles
Perception de paiements différenciés	Paie partiel ou discriminatoire
Stratégies d'adaptation	Activités parallèles, endettement
Effets pédagogiques	Grèves, suspension des cours

Source : Analyse thématique des entretiens 2026.

Les thèmes identifiés traduisent un ensemble de dysfonctionnements à la fois organisationnels et pédagogiques. Ils confirment que la crise salariale dépasse le simple

problème de paiement pour affecter profondément le fonctionnement du système éducatif.

Tableau 3 : Fréquence d'apparition des thèmes

Thème	Fréquence	Pourcentage (%)
Retards de paiement	420	36,5
Opacité bancaire	290	25,2
Paie sélective	200	17,4
Stratégies d'adaptation	140	12,2
Effets pédagogiques	100	8,7
Total	1150	100.0

Source : Analyse thématique des entretiens 2026.

Les retards chroniques de paiement constituent le dysfonctionnement dominant (36,5 %). L'opacité bancaire (25,2 %) et la paie sélective (17,4 %) renforcent le sentiment d'injustice chez les enseignants. Les stratégies d'adaptation et les effets pédagogiques montrent que ces problèmes ont des conséquences directes sur l'engagement professionnel et sur la continuité des apprentissages.

4.1 Retards chroniques de paiement

Une majorité des enseignants interrogés déclarent ne pas percevoir leurs salaires de manière régulière. Les arriérés varient généralement entre un et deux mois. Ces retards persistent malgré les assurances des autorités publiques quant à la disponibilité des fonds, révélant un décalage entre le transfert budgétaire de l'État et la mise à disposition effective des salaires dans le cadre du dispositif de bancarisation.

4.2 Perception d'opacité dans le processus de paiement

Les participants indiquent ne recevoir aucune information claire concernant les motifs des retards ou des suspensions de paiement. Cette absence perçue de communication institutionnelle alimente la méfiance et fragilise la crédibilité du dispositif de bancarisation éducative.

4.3 Perception de paiements différenciés et sentiment d'injustice

Plusieurs enseignants évoquent des situations où certains agents déclarent avoir été payés tandis que d'autres, selon leurs témoignages, n'ont pas perçu leurs salaires dans les mêmes délais. Cette situation est perçue comme inéquitable et accentue les tensions sociales au sein du corps enseignant.

4.4 Stratégies d'adaptation des enseignants

Face à l'irrégularité salariale, les enseignants développent des activités génératrices de revenus, recourent à l'endettement ou réduisent leur présence à l'école, ce qui affecte leur disponibilité pédagogique.

4.5 Effets sur la qualité du système éducatif

La démotivation, les grèves répétées et la discontinuité des apprentissages constituent les principales conséquences rapportées de la crise salariale. Dans plusieurs établissements, des semaines entières de cours sont perdues, compromettant la progression scolaire.

Les résultats montrent que la bancarisation éducative, dans sa configuration actuelle, ne garantit pas toujours la régularité ni la sécurité des paiements. Elle apparaît, selon les perceptions des acteurs interrogés, comme un facteur de fragilisation du système éducatif, justifiant des réformes structurelles.

5. Discussion

Les résultats de cette étude mettent en évidence un écart significatif entre les objectifs normatifs de la bancarisation éducative et les effets observés sur le terrain. Alors que ce dispositif est censé renforcer la transparence, la traçabilité et la sécurisation des paiements, les données empiriques révèlent, selon les perceptions des acteurs interrogés, une persistance de l'irrégularité salariale des enseignants.

Du point de vue de la gouvernance éducative, la régularité du paiement constitue un déterminant essentiel de la motivation et de la stabilité professionnelle des enseignants. Les retards chroniques observés confirment les analyses de Bennell et Akyeampong (2018) ainsi que de Vegas et Umansky (2019), selon lesquelles l'insécurité salariale favorise la démotivation, l'absentéisme et le développement d'activités parallèles.

La perception d'opacité dans le processus de paiement rejoint les travaux de Hallak et Poisson (2019), qui soulignent que les réformes techniques de gestion publique, lorsqu'elles sont mises en œuvre sans mécanismes de redevabilité, peuvent générer de nouveaux dysfonctionnements. Dans le contexte étudié, l'absence perçue de communication institutionnelle structurée fragilise la confiance entre les différents acteurs du système éducatif.

Les perceptions de paiements différenciés révèlent également des limites dans la gestion des bases de données salariales et dans la coordination entre les services gestionnaires et les institutions impliquées dans le processus de paiement. Ces constats corroborent les analyses de Bruns, Filmer et Patrinos (2019), selon lesquelles les réformes de gestion éducative produisent des effets positifs uniquement lorsqu'elles sont accompagnées de systèmes de contrôle indépendants et de participation des acteurs.

Du point de vue de l'ergonomie institutionnelle, le dispositif actuel de paiement apparaît inadapté aux réalités territoriales et organisationnelles du système éducatif congolais. Les coûts indirects (déplacements, temps d'attente, frais bancaires) et la faible accessibilité des services financiers dans certaines zones transforment la bancarisation en facteur de précarité, confirmant les conclusions de Demirgüç-Kunt et al. (2018) et Allen et al. (2020).

En définitive, la bancarisation éducative, dans sa configuration actuelle, apparaît, au regard des données recueillies, comme un dispositif dont les effets restent

ambivalents. Si elle vise à moderniser la gestion salariale, elle peut également, dans certains contextes, transférer des contraintes vers les bénéficiaires. Cette situation appelle une reconfiguration du modèle de gestion des salaires, fondée sur la diversification des institutions financières partenaires, la mise en place de mécanismes de suivi indépendants et le renforcement de la coordination institutionnelle.

Les dysfonctionnements observés doivent être interprétés dans une perspective systémique impliquant plusieurs acteurs institutionnels, notamment l'État, les structures administratives et les institutions financières partenaires. Ils ne sauraient être attribués exclusivement à une entité spécifique, mais résultent d'interactions complexes au sein du dispositif de bancarisation éducative.

6. Recommandations

Au regard des résultats et des analyses présentés, il apparaît nécessaire d'engager des réformes structurelles et opérationnelles afin d'améliorer l'efficacité du système de bancarisation éducative et de garantir la régularité du paiement des salaires des enseignants en République Démocratique du Congo. Les recommandations suivantes sont formulées selon une perspective temporelle : court, moyen et long terme.

6.1 Recommandations à court terme

- Procéder au paiement immédiat des arriérés de salaires des enseignants affectés par les retards, afin de restaurer un minimum de confiance dans le système.
- Mettre en place une cellule d'urgence conjointe (Ministère de l'Éducation, Ministère des Finances, institutions financières partenaires, syndicats) chargée de traiter rapidement les cas de non-paiement.
- Exiger des institutions financières partenaires la publication périodique des listes de bénéficiaires effectivement payés.
- Instaurer un mécanisme temporaire de plainte et de recours accessible aux enseignants non payés.

6.2 Recommandations à moyen terme

- Réviser les conventions de partenariat entre l'État et les institutions financières afin d'y intégrer des obligations de performance, de transparence et de pénalités en cas de manquement.
- Diversifier les institutions financières agréées pour la paie des enseignants afin d'éviter toute situation de dépendance à un acteur unique.
- Mettre en place un système informatisé intégré de gestion salariale reliant les services gestionnaires, les institutions financières et le Trésor public.
- Renforcer les capacités des gestionnaires scolaires et administratifs en matière de gestion financière et de suivi de la paie.

6.3 Recommandations à long terme

- Créer un système national de paiement centralisé, numérique et traçable, spécifiquement dédié au secteur éducatif.
- Instituer un organe indépendant de régulation et d'audit de la gestion salariale des enseignants.
- Intégrer la question de la rémunération des enseignants dans une stratégie nationale de revalorisation de la profession enseignante.
- Renforcer l'inclusion financière en milieu rural par l'implantation de points de service financier ou de solutions de paiement numérique adaptées.

7. Conclusion générale

La crise salariale des enseignants en République Démocratique du Congo met en lumière les limites structurelles du processus de bancarisation éducative lorsqu'il est mis en œuvre sans dispositifs adéquats de régulation et de contrôle. Loin de garantir systématiquement la régularité et la transparence des paiements, le dispositif actuel est associé, selon les données recueillies, à des retards persistants, à une perception d'opacité et à des sentiments d'inéquité.

Ces dysfonctionnements ont des conséquences significatives sur la motivation des enseignants, la stabilité du système éducatif et la qualité des apprentissages. La crise salariale apparaît ainsi non seulement comme un enjeu social, mais également comme une question centrale de gouvernance éducative et de développement.

Il apparaît dès lors indispensable d'engager des réformes structurelles visant à diversifier les institutions financières partenaires, à instaurer des mécanismes indépendants de suivi et d'audit, à renforcer la transparence dans la gestion des fonds éducatifs et à améliorer la coordination entre les différents acteurs impliqués dans le dispositif.

Les résultats de cette étude s'inscrivent dans une analyse systémique du processus de bancarisation éducative et ne visent pas à attribuer la responsabilité à un acteur unique, mais à mettre en évidence les interactions institutionnelles à l'origine des dysfonctionnements observés.

Investir dans des mécanismes de rémunération fiables et équitables, c'est investir dans la dignité professionnelle des enseignants et dans l'avenir du système éducatif congolais.

Creative Commons License Statement

This research work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>. To view the complete legal code, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.en>. Under the terms of this license, members of the community may copy, distribute, and transmit the article, provided that proper, prominent, and unambiguous attribution is given to the authors,

and the material is not used for commercial purposes or modified in any way. Reuse is only allowed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

Conflict of Interest Statement

The authors declare no conflicts of interest.

Références

- Allen, F., Demirgüç-Kunt, A., Martinez Peria, M. S., & Klapper, L. (2020). The foundations of financial inclusion: Understanding ownership and use of formal accounts. *World Bank Research Observer*, 35(1), 1–30. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkz008>
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., & Levine, R. (2019). Finance, inequality, and poverty: Cross-country evidence. *Journal of Economic Growth*, 24(1), 1–50. <https://doi.org/10.1007/s10887-018-9156-4>
- Bennell, P., & Akyeampong, K. (2018). Teacher motivation in Sub-Saharan Africa: A review of the literature. *Educational Development Review*, 34(2), 45–62. Retrieved from <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08be640f0b652dd000f9a/ResearchingtheIssuesNo71.pdf>
- Bruns, B., Filmer, D., & Patrinos, H. A. (2019). *Making schools work: New evidence on accountability reforms*. World Bank. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/c40a5b98-3bfd-537a-b080-85d1185dca63>
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications. Retrieved from https://books.google.ro/books/about/Theories_of_Educational_Leadership_and_M.html?id=gLjZDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Carayon, P. (2019). *Human factors and ergonomics in healthcare and patient safety*. CRC Press. Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-3-030-59403-9_7
- Demirgüç-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., Ansar, S., & Hess, J. (2018). *The Global Findex Database 2017: Measuring financial inclusion and the fintech revolution*. World Bank. Retrieved from <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/332881525873182837>
- Dul, J., & Neumann, W. P. (2009). Ergonomics contributions to company strategies. *Applied Ergonomics*, 40(4), 745–752. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/46115529_Ergonomics_Contributions_to_Company_Strategy
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass. Retrieved from <https://michaelfullan.ca/books/leading-in-a-culture-of-change-second-edition/>

- Hallak, J., & Poisson, M. (2019). *Corrupt schools, corrupt universities: What can be done?* UNESCO-IIEP. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000150259>
- Kabasele, J. M. (2019). La bancarisation des salaires en RDC : enjeux et limites. *Revue congolaise de l'économie*, 12(2), 45–62.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632430701800060>
- Mpuka Bakatwambamba, M. (2023). Bancarisation de la paie des agents de l'État au Kasai Central : Forces, faiblesses et opportunités. *Revue MESRIDS*. Retrieved from https://mesrids.org/wp-content/uploads/2023/05/MES_n%C2%B0_128_Mai_Juin-2023_Article-Mpuka.pdf
- Mukendi, A. T. (2020). Crise de l'enseignement en milieu rural : cas du territoire d'Idiofa. *Cahiers de l'Éducation Africaine*, 8(1), 77–95.
- OECD. (2020). *Education at a glance 2020: OECD indicators*. OECD Publishing. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/2020/09/education-at-a-glance-2020_19b01e87.html
- Tikly, L., & Barrett, A. (2019). Education quality in low-income countries: Perspectives and challenges. *Comparative Education*, 55(1), 1–24.
- UNESCO. (2019). *Global education monitoring report: Migration, displacement and education*. UNESCO. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265866>
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707.locale=en>
- Vegas, E., & Umansky, I. (2019). *Improving teaching and learning through effective incentives*. Brookings Institution Press.
- World Bank. (2020). *Improving education service delivery in Sub-Saharan Africa: Systems, accountability, and financing*. World Bank.
- World Bank. (2021). *Global education monitoring report: Non-state actors in education*. World Bank. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379875>