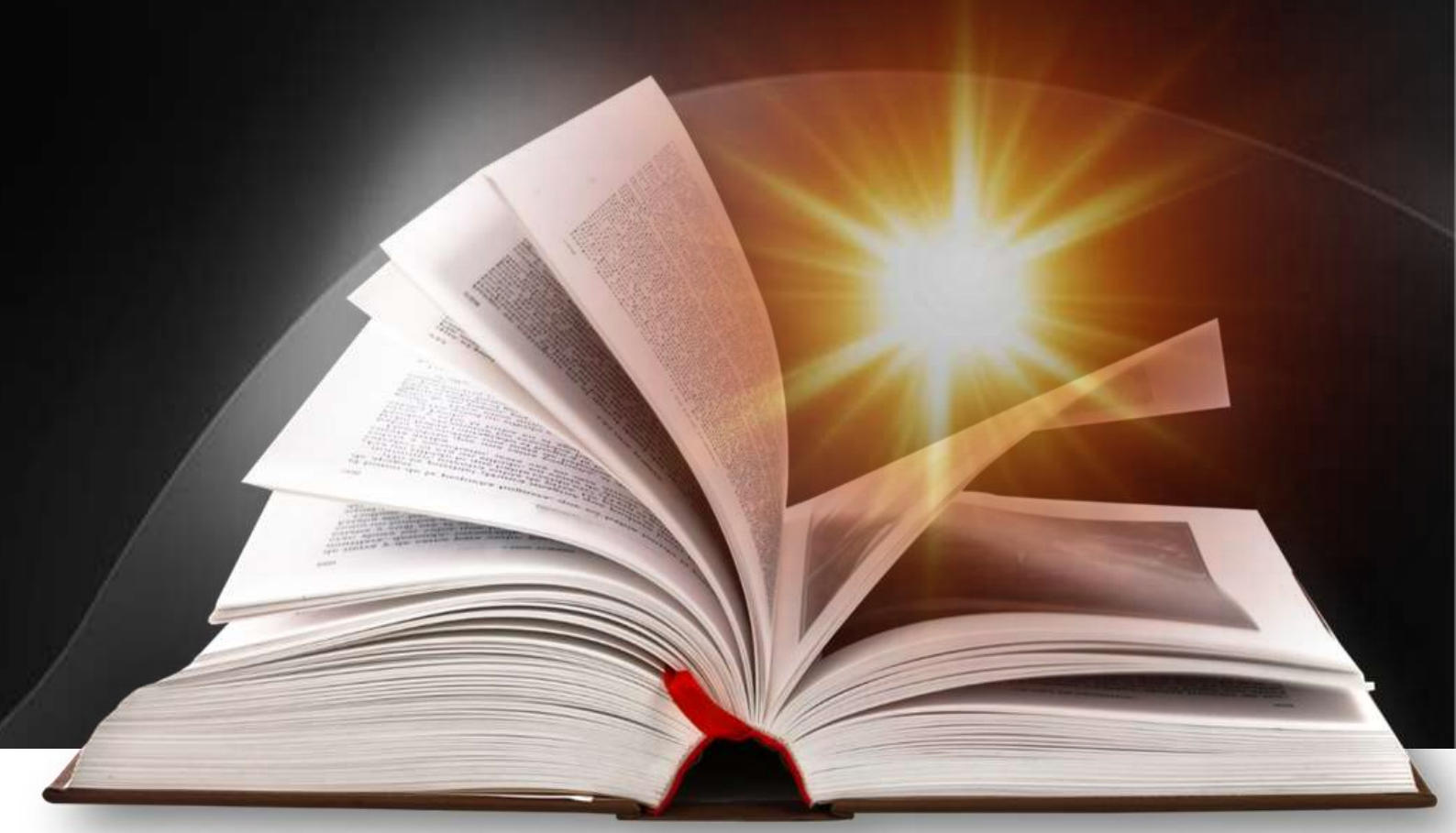
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 3, n°3, Sept - Déc 2024

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

African Scientific Universe

Afrindala Group

© Editions Lumumba

Politique de retraite et réorientation professionnelle des employés de Kamoto Copper Company, KCC S.A

[Retirement policy and professional reconversion of Kamoto Copper Company, KCC S.A employees]

MUKINDA MUJINGA Baudouin
Institut Supérieur Pédagogique de Kolwezi/RD Congo
E-Mail : bmukindakzi@gmail.com

ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -

DOI : https://doi.org/10.58610/RPJ.2790.6248.6256.31

Editions Lumumba I Afriscience I Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)
ISSN : 2790-6248
e-ISSN : 2790-6256
© Editions Lumumba - APANAEFJ
Bibliothèque Nationale du Congo I Ordonnance loi n° 89-010
du 11 janvier 1989 – Permis d'implantation n° BNC/DPHK/08/2022

Afrindala Group

La Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) est une revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive. Elle se veut un lieu de diffusion de travaux de recherche originaux et substantiels sur diverses questions liées aux enjeux et défis des sociétés africaines, dans toutes les disciplines scientifiques. La RPJ est enregistrée par le Centre International de l'ISSN (International Standard Serial Number) sous les numéros ISSN : 2790-6256 et e-ISSN : 2790-6248.

Les Éditions Lumumba, sous la houlette du label panafricain Afrindala Group, branche scientifique « Afriscience », sont une maison d'édition établie en RD Congo conformément à l'Ordonnance-Loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 et opérant sous le permis d'établissement n° BNC/DPHK/08/2022. Enregistrées auprès de l'Agence Internationale de l'ISBN, par l'intermédiaire de l'Agence Francophone pour la Numérotation Internationale du Livre (AFNIL), les Éditions Lumumba sont repértoriées sous l'identifiant éditeur : 978-2-38489.

Le comité scientifique international, composé d'enseignants et de spécialistes d'Afrique et d'ailleurs, assure une diversité d'expertises et de perspectives. En tant que membre de Crossref, une organisation américaine participant à l'indexation globale du contenu scientifique, les Éditions Lumumba bénéficient d'un préfixe DOI (10.58610) pour attribuer un DOI unique à chaque œuvre éditée. Cela permet aux publications d'être accessibles à des milliers de membres de Crossref et à des centaines d'organisations, y compris des institutions scientifiques et universitaires du monde entier, augmentant considérablement la visibilité et l'impact international des travaux publiés.

Les Éditions Lumumba s'appuient sur un vaste réseau de distributeurs et de partenaires internationaux, incluant des universités, des ONG et de grandes plateformes telles que CAIRN.INFO (la plus grande bibliothèque numérique francophone), DILICOM, OpenEdition Books, la plateforme Afriscience, etc.

© Editions Lumumba

Revue Panafricaine de la Jeunesse

— RPJ —

- Pan African Youth Journal –

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Périodicité : avril, août et décembre
Prix du numéro : 45 USD
Abonnement annuel : 100 USD
Version numérique disponible sur : www.afriscience.org

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :
@editionslumumba | @afriscience

Imprimé en République Démocratique du Congo

Tél. (+243) 90 43 370 19
Email : contact@editionslumumba.com
Site web : www.editionslumumba.com
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo

Editorial

Chères lectrices, chers lecteurs,

C'est avec une ferveur renouvelée et un sens aigu de notre responsabilité intellectuelle que nous vous convions à franchir les portes de cet espace unique, dédié à la célébration de l'intelligence et de la créativité africaines dans toute leur splendeur. La **Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)** se positionne ici comme un carrefour où se croisent réflexion académique et innovation pragmatique, dans une quête inlassable de réponses aux défis multiformes de notre époque.

Dans un monde en constante mutation, cette revue se veut une boussole, orientant les esprits curieux vers des territoires inexplorés de la pensée critique. Chaque article, chaque réflexion, chaque témoignage publié dans ces pages transcende les barrières géographiques et culturelles, tissant une toile intellectuelle où l'Afrique dialogue avec le reste du monde. Loin des visions simplistes et uniformisantes, cette revue offre une lecture plurielle et nuancée, où la diversité des perspectives est érigée en moteur de compréhension et de transformation.

Ce numéro particulier s'inscrit dans une dynamique audacieuse : celle de faire rayonner non seulement l'ingéniosité scientifique, mais également la richesse des expériences humaines qui en sont le socle. À travers des contributions d'une rigueur exemplaire, nos auteurs dévoilent des idées qui jaillissent des contextes de résilience et d'espoir, et qui trouvent leur force dans l'intersection de disciplines, de cultures et de visions. Ces pages témoignent d'une Afrique en mouvement, une Afrique créative et porteuse de solutions pour un avenir plus inclusif et durable.

Loin d'être un simple réceptacle de savoirs, cette revue est un espace vivant, animé par une communauté d'auteurs, de chercheurs et de penseurs qui s'engagent à poser des jalons pour le développement scientifique et social. Ensemble, ils bâtissent des ponts entre l'universel et le particulier, entre le local et le global, démontrant que l'innovation africaine est non seulement pertinente, mais essentielle à l'évolution des sociétés contemporaines.

Notre comité éditorial, appuyé par une équipe scientifique d'excellence, veille à garantir une qualité irréprochable à chaque publication. Ce travail collaboratif, empreint de rigueur et d'éthique, reflète notre ambition de faire de la RPJ un vecteur de transformation sociale et une tribune où les voix africaines s'expriment avec force et conviction. Chaque numéro est une invitation à repenser les paradigmes dominants, à déconstruire les stéréotypes, et à envisager de nouvelles façons de concevoir le rôle de l'Afrique dans le monde.

Alors que vous parcourez ces pages, nous espérons que vous serez saisi(e)s par l'ampleur des idées, la profondeur des analyses et la portée des visions qui y sont présentées. Plus qu'une lecture, cette revue est une expérience, une immersion dans un univers où la science et la pensée critique façonnent les contours d'un avenir prometteur.

Plongez dans cette aventure intellectuelle, où l'Afrique se réinvente et inspire le monde. Ensemble, poursuivons le rêve d'un continent qui, par sa richesse intellectuelle et sa créativité, se hisse au rang des acteurs incontournables de la réflexion mondiale.

Bonne lecture et bienvenue dans cet univers d'idées, d'innovations et de découvertes !

L'équipe éditoriale

Equipe de la revue

Comité de rédaction :

- Directeur de Publication : M. le Pr. Basile Mulwani Makelele, RD. Congo
- Rédacteur en chef : M. le Pr. Philippe Kasongo Maloba Tshikala, Belgique
- Rédacteur en chef Adjoint : M. Valery Ngoy Ndala, RD. Congo
- Secrétaire éditorial : William Agbaka, Bénin
- Coordinateur du processus d'adhésion : M. Josué Lwamba, RD Congo
- Gestionnaire administratif : Banon Zinsou Côme, Bénin
- Gestionnaire financière : Clarisse Mwelwa Bilepo, RD Congo
- Coordinateur des partenariats : Fidèle Bukasa Kabwe, RD Congo
- Traducteur en chef : Dr. Fo-Koku D. Woameno, Togo
- Responsable de la publication en ligne : M. Mayou Nkensa, Cameroun

Comité scientifique :

- Dr. Abdoulaye OUEDRAOGO, PhD en Gestion de Projets, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP) au Burkina Faso, Burkina Faso
- Dr. Abi-Kaberou Gildas, PhD en Sciences de l'Education, Ecole Normale Supérieure (ENS/Porto-Novo) et à l'Institut de Psychologie de Travail et des Organisations (PTO), Bénin
- Dr. Adaba Koffi Amessou, PhD en Sociologie (Sociologie Politique), Université de Lomé, Togo
- Dr. Adrien Mazanga Nakunyi, PhD en Sciences de l'Education, Université Simon Kimbangu de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Akimou TCHAGNAOU, PhD en Sciences de l'Education et de la Formation, Université André Salifou de Zinder, Niger
- Dr. AMBOMBI EYOLO Azede Espoir, PhD en criminologie, PhD en pédagogie, en psychologie des organisations, Directeur de la chaire MBA, Afrikan campus, Formateur à l'école de police du Congo, Congo Brazza
- Dr. Amoussou Franck, PhD en Linguistique Anglaise Appliquée, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Andi Cudai Nur, PhD en Education, Makassar State University, Indonésie
- Dr. Ballo Drisa, PhD en Roman africain, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali
- Dr. Basile Mulwani Makelele, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Bernard Aristide BITOUGA, PhD en Anthropologie (Anthropologie sociale et culturelle), Université de Douala, Cameroun

- Dr. Bruno Duovany BEKOLO ENGOUDOU, PhD en ethnologie-anthropologie, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Carine Nadège BOUMA, PhD en Droit privé, Université de Bamenda, Cameroun
- Dr. Dédé Terence, PhD en Lettres, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Doba SORO, PhD en Anthropologie Sociologie, Université Polytechnique de Man, Côte d'Ivoire
- Dr. Dre NGONO OSSANGO PANGRACE, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du développement humain, Université de Yaoundé, Cameroun
- Dr. ESSOME LELE GIslain Arnaud, PhD en Langue et Linguistique espagnoles, option Sémiotique iconotextuelle, Asociación de Cervantistas ECLLA – Études du Contemporain en Littératures, Langues et Arts, UJM Saint-Étienne UFD LLSL – Littératures, Langues et Sciences du Langage, Univ. Maroua, Cameroun
- Dr. Fidélie NTSHIKALA MBUYA, PhD en Psychologie, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Fo-Koku D. Woameno, PhD en Littérature et civilisation américaine, Université de Lomé, Togo
- Dr. Gano Nouhou, PhD en Analyse du discours, Université cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
- Dr. Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD en Sciences de l'éducation, Spécialité : Politiques éducatives (Éducation inclusive), Ecole Normale Supérieure/Koudougou, Burkina Faso
- Dr. Ilunga Bumute Christian, PhD en Psychologie, Université de Likasi, RD Congo
- Dr. Jean Pierre Kayembe Kayembe, PhD en Chimie, Rhodes University, South Africa
- Dr. Jeef TSHITAMBA KABALA, PhD en Sciences Politiques et Administratives, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. José NGOY WA NGOY TWITE, PhD en Psychologie du travail, spécialité : psychopathologie du travail, Université de Kolwezi, RD Congo
- Dr. Kabiena Kuluila Pierre Valery Dieudonné, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kabuya-Kabeya Sthilobo Hilaire, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Kaniki Wa Cilombo Joseph-Robert, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. KONGUE Toyindou, PhD en Géographie, Option Géographie humaine, rurale et économique, Université de Lomé, Togo

- Dr. KONÉ PATRICE M'BÉTIEN, PhD en Criminologie, Université Félix Houphouet Boigny, Côte- d'Ivoire
- Dr. KOUADIO BAYA BOUAKI, PhD en Sociologie, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. KOUADIO Yao Adoman Francis, PhD en Sociologie politique, West Africa Social Science Laboratory, Côte- d'Ivoire
- Dr. Lago Blé Angelin, PhD en Histoire, Université Jean-Lorougnon Guede, Côte d'Ivoire
- Dr. Lokossou Bonaventure, PhD en audiovisuel et de l'information, de la communication, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr. Matthias Cinyabuguma, PhD en Economie, Banque mondiale, RD Congo
- Dr. MBANGI MBONZALE, PhD en sciences sociales, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. MBULA MUSASA M. Serge Caleb, PhD en Sciences (Géologie du Pétrole), Université Pédagogique Nationale (UPN)/Kinshasa, RD Congo
- Dr. Metsena Ndjavoua, PhD en Histoire des Relations Internationales, Université de Maroua (Cameroun)/ Institut Universitaire de Développement International (IUDI), Cameroun
- Dr. Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, PhD en Sciences Économiques et de gestion, Université des sciences sociales et de gestion de Bamako, Mali
- Dr. Moussa Coulibaly, PhD en Sciences du langage et de la Communication, Université Assane Seck de Ziguinchor du Sénégal, Sénégal
- Dr. Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, PhD en santé, Santé publique, épidémiologie, biostatistique, recherche en santé, Hôpital de référence de Maradi, Niger
- Dr. Nebie Boukary, PhD en Sciences du Langage, Université de Fada N'Gourma, Burkina Faso
- Dr. Ngala Ntumba Peter, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. NGOIE KAZIMINGI Patrick, PhD en Sciences de l'Education, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Ngoy Ndombe Alain, PhD en Droit, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Dr. Nkongolo Mulami Kapweka Alphonse, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo
- Dr. Norbert Aimé MELINGUI AYISSI, PhD en Histoire, Université de Douala, Cameroun
- Dr. Ntita Ntita Jean Christ, PhD en Droit, Université Officielle de Mbuji-Mayi, RD Congo

- Dr. Nyebe Atangana Sandrine, PhD en Sciences de l'Education, Membre du Laboratoire BONHEURS, CY Cergy Paris Université, Cameroun
- Dr. Outéndé TOUNDOU, PhD en Physiologie végétale, Agrophysiologie, fertilisation des sols, Université de Lomé, Togo
- Dr. Philippe KASONGO MALOBA TSHIKALA, PhD en Psychologie, Université de Lubumbashi, Belgique
- Dr. Raymond-Bernard AHOUANDJINOU, PhD en socio-anthropologie, andragogue et juriste, Association Internationale des Sociologues de Langue Française et du Centre d'Etudes et de Recherche en Education et Interventions Sociales pour le Développement (CEREID), Bénin
- Dr. Richard Muimbi Kitumba, PhD en Droit, Université de Kabinda, RD Congo
- Dr. SAIDI Hicham, PhD en sciences économiques et gestion, Université Moulay Ismaïl, FSJES – Meknès, Maroc
- Dr. SIDIBÉ OUSMANE, PhD en Linguistique du Discours, Université de San Pedro, Côte d'Ivoire
- Dr. Tamia Jules-Amstrong, PhD en Psychologie, Spécialité : Psychologie du Travail et des Organisations, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire
- Dr. Xie Huifang, PhD en Sciences de l'Education, Université pédagogique d'Etat du Liaoning, Chine
- Prof. Dr. DIEU LOBA ARNAUD, Professeur titulaire CAMES, Université Félix Houphouet Boigny, Côte d'Ivoire.

Revue Panafricaine de la Jeunesse
Revue scientifique internationale
ISSN : 2790-6248 I e-ISSN : 2790-6256
Editions Lumumba
Un nouvel élan de l'édition africaine
Email : contact@editionslumumba.com
Afriscience
African Scientific Universe

Politique de retraite et réorientation professionnelle des employés de Kamoto Copper Company, KCC S.A

[Retirement policy and professional reconversion of Kamoto Copper Company, KCC S.A employees]

MUKINDA MUJINGA Baudouin
Institut Supérieur Pédagogique de Kolwezi/RD Congo
E-Mail : bmukindakzi@gmail.com

Résumé

Cet article analyse la politique de retraite et la réorientation professionnelle des employés de Kamoto Copper Company (KCC S.A.) en République Démocratique du Congo. La retraite, perçue comme une transition complexe, met en lumière des défis socio-économiques et psychologiques accentués par des insuffisances structurelles. L'étude révèle que les préretraités de KCC S.A. font face à une préparation inégale, des pensions jugées insuffisantes, et un manque de ressources pour une transition réussie. L'enquête menée auprès des préretraités souligne que, malgré l'existence de programmes de formation et de sensibilisation, les résultats restent insuffisants pour répondre aux attentes et besoins des employés. Les aspirations des retraités se tournent majoritairement vers des activités entrepreneuriales et agricoles, mais les contraintes économiques et un encadrement limité freinent ces initiatives. En se basant sur des modèles théoriques tels que la transition de carrière et la pyramide des besoins de Maslow, l'étude propose des recommandations pour améliorer les politiques de retraite. Cela inclut le renforcement des formations en compétences transférables, des soutiens financiers ciblés, ainsi qu'une collaboration entre KCC S.A. et les institutions publiques pour développer des cadres de réinsertion professionnelle adaptés. L'article conclut en mettant en avant l'urgence de structurer un système de retraite plus inclusif et proactif, qui servirait de modèle pour d'autres entreprises en RDC.

Mots-clés : Politique de retraite, réorientation professionnelle, inclusion socio-économique, RDC, Kamoto Copper Company.

Abstract

This article examines the retirement policy and professional reconversion of employees at Kamoto Copper Company (KCC S.A.) in the Democratic Republic of Congo. Retirement, as a complex transition, exposes socio-economic and psychological challenges exacerbated by structural deficiencies. The study highlights that KCC S.A.'s pre-retirees face unequal preparation, insufficient pensions, and limited resources for successful transitions. Survey results indicate that despite existing training and awareness programs, outcomes fail to meet the expectations and needs of employees. Most retirees aspire to entrepreneurial and agricultural activities, but economic constraints and inadequate support hinder these efforts. Using theoretical frameworks like career transition models and Maslow's hierarchy of needs, the study offers recommendations to enhance retirement policies. These include strengthening transferable skills training, targeted financial support, and collaboration between KCC S.A. and public institutions to develop tailored

reintegration frameworks. The article emphasizes the urgency of creating a more inclusive and proactive retirement system, positioning it as a model for other companies in the DRC.

Keywords : Retirement policy, professional reconversion, socio-economic inclusion, DRC, Kamoto Copper Company.

0. Introduction

Partout dans le monde en général et en République Démocratique du Congo en particulier, le passage à la retraite constitue une étape délicate pour de nombreux employés. Cette transition marque la fin d'une carrière professionnelle souvent construite sur des décennies d'efforts et de contributions économiques, mais elle s'accompagne aussi de nombreux défis. Parmi ces défis, on note la difficulté pour les retraités à réintégrer pleinement la vie active ou à maintenir un équilibre socio-économique et psychologique.

En RDC, cette problématique est particulièrement exacerbée par des contraintes structurelles et systémiques qui limitent les politiques de soutien aux retraités. Les retraités se retrouvent confrontés à des obstacles économiques, tels qu'un accès limité aux pensions adéquates, à des opportunités de reconversion professionnelle ou à des filets de sécurité sociale solides. Les défis sociaux incluent l'isolement, la perte de statut, et des difficultés à s'adapter à une nouvelle dynamique de vie.

Une transition réussie vers la retraite, selon Atchley, R.C. (1976), dépend de la capacité des retraités à maintenir des habitudes, comportements et styles de vie préexistants. Pourtant, cela reste un défi pour de nombreux employés de l'entreprise Kamoto Copper Company (KCC S.A.), une des principales entreprises minières en RDC. Les préretraités de cette entreprise expriment des préoccupations concernant l'efficacité des politiques de préparation à la retraite et de réintégration mises en place, aussi bien par l'entreprise que par les autorités publiques.

Pour prévenir l'exclusion socio-économique des retraités et leur assurer une qualité de vie décente, Kamoto Copper Company S.A. doit relever les défis liés à la gestion de sa main-d'œuvre vieillissante. Cela passe par la mise en œuvre de dispositifs appropriés d'accompagnement et de formation pour cette catégorie de personnel. C'est dans cette optique que cet article s'inscrit, en mettant l'accent sur :

1. L'évaluation des politiques de retraite actuelles : Dans quelle mesure ces politiques répondent-elles aux besoins socio-économiques des retraités ?
2. L'identification des lacunes : Quels sont les points faibles des dispositifs de préparation et de réorientation professionnelle ?
3. Les implications pour le bien-être : Quelles sont les répercussions des insuffisances actuelles sur l'inclusion socio-économique des retraités ?

L'hypothèse principale repose sur le fait que la politique actuelle de Kamoto Copper Company S.A. ne répond pas adéquatement aux besoins des

préretraités, entraînant une vulnérabilité socio-économique accrue. Pour y remédier, il est recommandé de :

- Mettre en place des programmes de formation ciblée pour développer des compétences transférables.
- Proposer des mécanismes d'accompagnement psychologique et social pour faciliter l'adaptation à la retraite.
- Renforcer les dispositifs de sécurité sociale pour garantir une pension viable et un accès aux soins de santé.
- Développer des partenariats avec des institutions publiques et privées pour favoriser la réinsertion professionnelle ou l'entrepreneuriat post-retraite.

Cette analyse porte sur les préretraités de Kamoto Copper Company S.A. qui partiront en retraite entre décembre 2024 et décembre 2029. Cette population cible inclut les employés atteignant l'âge de 65 ans, âge légal de mise à la retraite.

Pour clarifier les concepts-clés utilisés dans cet article, nous nous concentrerons ci-dessous sur la politique de retraite, la réorientation professionnelle et socio-économique : Référant aux initiatives visant à réintégrer les retraités dans des activités productives ou communautaires.

a) Politique de retraite

La retraite, quant à elle, peut être définie, selon Guillemard (2010), comme « une institution sociale, une étape du cours de la vie, un processus de passage d'un âge de sortie du marché du travail, de l'âge de passage de l'activité à l'inactivité définitive, soit de l'âge de liquidation à la retraite, c'est-à-dire d'entrée dans le système de retraite ». Elle constitue à la fois une institution de protection sociale, qui garantit une pension de retraite à ceux remplissant les conditions d'âge et de durée de cotisations, et un processus de transition marquant la fin de la vie active pour inaugurer une nouvelle phase, moins structurée par les exigences du travail.

Certains auteurs, tels que Martuccelli Danilo (2006) et Cardec Vincent (2017), considèrent la retraite comme l'une des épreuves majeures qui façonnent les comportements sociaux et jalonnent les parcours biographiques contemporains.

Indépendamment des perspectives d'analyse, un point commun se dégage de toutes les interprétations : la conscience de nouvelles représentations de la vie après la retraite. Ces représentations sont le résultat de mutations démographiques et culturelles ainsi que de l'amélioration des conditions de vie. Elles rejoignent les recommandations des instances internationales, qui insistent sur les bienfaits du maintien d'une activité physique et mentale, ainsi que sur une participation active à la société. Le concept d'« actif » ne se limite plus à l'aptitude à travailler, mais inclut également une implication continue dans des activités économiques, sociales, spirituelles, culturelles et citoyennes.

La mise en place de systèmes de protection sociale universelle et la réalisation du droit humain à la sécurité sociale pour tous sont des éléments fondamentaux d'une approche centrée sur l'humain visant à atteindre la justice sociale. La protection sociale joue un rôle clé dans la réduction de la pauvreté et des inégalités, le renforcement des capacités individuelles, l'amélioration de la productivité, et la promotion de la dignité, de la solidarité et de l'équité. Elle contribue également à revitaliser le contrat social.

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la protection sociale englobe l'ensemble des politiques et programmes conçus pour réduire et prévenir la pauvreté et la vulnérabilité tout au long du cycle de vie (BIT, 2021). Elle comprend plusieurs volets, financés soit par des régimes contributifs (assurance sociale), soit par des régimes non contributifs financés par l'impôt (régimes universels) ou par l'assistance sociale.

Enfin, la politique de retraite désigne l'ensemble des mesures et dispositifs adoptés par une entreprise ou par les pouvoirs publics pour faciliter la transition des employés vers la retraite. Ces mesures incluent la formation, le soutien financier et d'autres mécanismes d'accompagnement. Cette politique est un élément central de l'analyse présentée dans cet article, car elle constitue une variable indépendante influençant directement la réorientation professionnelle et socioéconomique des retraités.

- **Le système de protection sociale en RD Congo**

En République Démocratique du Congo (RDC), la politique de retraite est régie par la Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016, qui fixe les règles relatives au régime général de la sécurité sociale, et par la Constitution du 18 février 2006, telle que modifiée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision constitutionnelle. Cette dernière place le Congolais au centre de l'action gouvernementale, assurant sa protection depuis la conception jusqu'à la fin de sa vie.

La politique et la stratégie nationale de protection sociale en RDC sont encadrées par le Programme National d'Appui à la Protection Sociale (PNPS), un organe technique et social du Gouvernement en matière de protection sociale. Créé par le Décret Présidentiel n° 05/176 du 24 novembre 2005, le PNPS est placé sous la tutelle du Ministère de la Santé Publique, de l'Hygiène et de la Prévoyance Sociale. Sa mission est de structurer les réponses visant à réduire la vulnérabilité sociale. Le PNPS adopte la vision suivante : « *À l'horizon 2030, la RDC est une nation solidaire, soucieuse d'équité et promotrice du bien-être, une nation qui protège efficacement les couches sociales les plus vulnérables et les plus démunies*. »

Pour concrétiser cette vision, le PNPS définit trois axes stratégiques complémentaires qui structurent la Stratégie Nationale de la Protection Sociale (SNPS) :

- Promouvoir des mécanismes garantissant l'accès aux services sociaux de base et une sécurité élémentaire de revenus pour les personnes vulnérables.

- Renforcer et étendre les systèmes d'assurance sociale fiables et économiquement viables.
- Améliorer le cadre institutionnel, les capacités et le financement de la protection sociale.

La mise en place de la Couverture Sanitaire Universelle (CSU) est également une priorité du Gouvernement. Cette initiative est détaillée dans plusieurs documents stratégiques, notamment le Plan National de Développement Sanitaire (PNDS), la Stratégie de Financement de la Santé de 2018, et le Plan Stratégique National pour la Couverture Sanitaire Universelle 2021-2030.

En RDC, le système de protection sociale est largement structuré autour des régimes liés à l'emploi, offrant des prestations couvrant notamment la vieillesse, l'invalidité et le décès. Parallèlement, divers ministères et organismes publics fournissent une assistance sociale ciblée à certaines populations. Cependant, certaines prestations, telles que les indemnités de maladie en espèces, relèvent de la responsabilité directe de l'employeur et ne sont pas incluses dans les statistiques officielles.

- **Les principales institutions et régimes de sécurité sociale**

Sous l'égide du Ministère de la Santé Publique, l'Hygiène et la Prévoyance Sociale, il existe en République Démocratique du Congo, deux principaux régimes d'assurance sociale contributifs. Il s'agit du régime général pour les agents publics de l'Etat qui est administré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publiques de l'Etat (CNSSAP) ; en complément de la CNSSAP, des régimes spéciaux existent pour certains agents spécifiques de l'Etat, tels que les magistrats et les parlementaires. A l'exception du régime spécial des parlementaires, ces régimes spéciaux sont non-contributifs et sont financés par des allocations budgétaires, car ils ne fonctionnent pas selon le principe de l'assurance. Les travailleurs du secteur privé, qu'ils soient formels ou informels, sont couverts par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Ce régime est contributif et est financé par les cotisations des employeurs et des employés.

- **La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**

L'Institut National de Sécurité Sociale (INSS) de la RDC, créé en 1961, est issu de la fusion des trois caisses de sécurité sociale. Par le Décret n° 18/027 du 14 juillet 2016, l'INSS a été transformé en Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). La Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixe les règles générales relatives au régime général de sécurité sociale.

La mission principale de la CNSS est de superviser et d'administrer le régime général de sécurité sociale en République Démocratique du Congo. Actuellement, la CNSS prend en charge six des neuf éventualités prévues par la Convention n° 102 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), réparties en trois branches.

La CNSS est l'institution responsable de la gestion du régime général de sécurité sociale des travailleurs ne bénéficiant pas d'un régime spécial. Cela

concerne principalement le secteur privé formel. Un régime destiné à couvrir le secteur privé informel est en cours d'opérationnalisation.

b) Intégration réorientation professionnelle des retraités

Évoquer le concept de réorientation professionnelle renvoie à l'idée de continuer à participer à une activité professionnelle, même après l'âge de la retraite. Cette dynamique motive les préretraités et les retraités à reprendre une activité pour quelques années supplémentaires. Toutefois, lorsqu'ils sont recrutés comme nouveaux employés, comment assurer leur intégration afin de maximiser l'impact de leur expérience sur le long terme ?

Les entreprises n'ont pas de contrôle direct sur les facteurs qui amèneront ces travailleurs à quitter définitivement le marché du travail. Cependant, en comprenant ce qui les motive à rester actifs – notamment leur désir de contribuer et d'aider – les employeurs peuvent élaborer une stratégie d'intégration efficace. Selon Proteau, C. (2024), une telle stratégie devrait inclure trois composantes principales :

- Une reconnaissance adaptée.
- Un mentorat productif.
- Un climat de travail agréable et respectueux.

La réorientation professionnelle constitue la variable dépendante de notre étude. Elle reflète l'impact des politiques de retraite sur les conditions de vie post-retraite.

En effet, pour analyser ce phénomène de politique de retraite et de réorientation professionnelle ou socioéconomique, le modèle de transition de carrière de Nancy Schlossberg (1994) s'avère particulièrement pertinent. Ce modèle explique comment les individus réagissent aux transitions de vie en tenant compte de quatre facteurs principaux :

- La situation : le contexte spécifique de la transition.
- Le soutien : les ressources disponibles pour accompagner cette transition.
- Les stratégies de gestion : les mécanismes adoptés pour s'adapter.
- Le sens attribué à la transition : la perception individuelle de cette étape de vie.

Ce modèle permettrait notamment : - d'explorer comment les préretraités de Kamoto Copper Company perçoivent leur situation de préretraite et les défis qui y sont associés ; - d'analyser le soutien fourni par l'entreprise, les familles et l'État congolais, ainsi que son impact sur leur transition ; -d'étudier les stratégies d'adaptation développées par ces préretraités pour répondre aux nouvelles réalités économiques et sociales.

En complément, la théorie des besoins de Maslow (1943) pourrait éclairer la manière dont les politiques de retraite influencent la satisfaction des besoins fondamentaux des préretraités, et donc leur bien-être global.

De plus, la théorie de l'intégration sociale de Durkheim (1987) offre une perspective sociologique intéressante. En analysant les taux de suicide en lien avec des facteurs sociaux, Durkheim a introduit les concepts d'intégration et de régulation sociale. Il identifie différents types de suicide (égoïste, altruiste, anomique et fataliste) et explique que le suicide égoïste, par exemple, découle d'une faible intégration sociale. Cette approche est fondamentale pour comprendre la cohésion sociale et les interactions entre l'individu et la société. Appliquée à notre étude, elle pourrait aider à examiner les liens entre la transition à la retraite et l'inclusion sociale des préretraités de Kamoto Copper Company (KCC S.A).

De tout ce qui précède, nous avons trouvé qu'eue enquête quantitative pourrait être menée auprès des préretraités de Kamoto Copper Company S.A afin de recueillir des données sur : - leurs expériences et défis, -leur perception des politiques de retraite en place, -leurs besoins spécifiques pour une meilleure transition post-retraite.

1. Méthodologie

1.1. Champ d'étude

Le terrain d'étude de notre enquête est l'entreprise Kamoto Copper Company, KCC S.A, et concerne son personnel préretraité, en particulier ceux dont le départ en retraite est prévu entre la fin de l'année 2024 et la fin de l'année 2028. Cela correspond aux personnes nées entre octobre 1964 et décembre 1959, âgées de 60 à 65 ans. Ces préretraités ont été identifiés en fonction de leur catégorie professionnelle et de leur genre, comme suit :

Tableau 1 : Des effectifs des préretraités KCC S.A par catégories et genre

Categories	Hommes	Femmes	Total
Exécutants	126		126
Maitrises	80	2	82
Cadres de Collaborat°	112		112
Cadres de Direction	17	1	18
Total	335	3	338

Source : Rapport 2023 HR KCC S.A

1.2. L'échantillonnage

L'échantillonnage désigne un ensemble réduit de données qu'un chercheur sélectionne dans une population plus large, car l'étude de l'ensemble de cette population est souvent impossible, coûteuse et chronophage. Par conséquent, l'analyse de l'échantillon fournit des informations que le chercheur peut généraliser à l'ensemble de la population.

Pour cette étude, nous avons opté pour un échantillonnage aléatoire stratifié. Cette méthode permet d'obtenir un échantillon relativement précis et représentatif de la population, en garantissant que les éléments de chaque strate soient adéquatement représentés dans l'échantillon.

Kamoto Copper Company, KCC S.A., organise depuis un certain temps des formations à l'intention de ses préretraités, afin de faciliter leur transition vers la retraite et leur réinsertion professionnelle dans leur nouvelle vie. Parmi ces initiatives, les préretraités ont été sensibilisés à la microfinance et encouragés à ouvrir un compte dépôt. Ils ont également été mis en contact avec des entrepreneurs issus de divers secteurs, notamment des professionnels de l'agrobusiness. Une séance d'échange a eu lieu le 28 octobre 2024, à Kampi Ya Boma, de 08h30 à 16h30. À cette occasion, un questionnaire a été distribué de manière aléatoire à 77 préretraités parmi les 105 participants présents. Toutes les strates de la population étaient représentées dans l'échantillon.

Ainsi, sur un total de 338 préretraités concernés, 77 ont constitué notre échantillon d'étude, répartis par strates (genre) comme suit :

Tableau 2 : Des effectifs de l'échantillon par catégories et genre

Categorie	Hommes	Femmes	Total
Exécutants	33		33
Maitrises	**25**	**1**	**26**
Cadres de Collab.	13		13
Cadre de Direction	**4**	**1**	**5**
Total	75	2	77

Source : Notre propre compilation des données récoltées sur les préretraités.

En termes de pourcentage de l'échantillon, les Exécutants représentent 42,8 %, tous étant des hommes ; les Maitrises représentent 33,8 %, dont 32,5 % d'hommes et 1,3 % de femmes ; les Cadres de Collaboration représentent 16,8 %, tous étant des hommes ; et les Cadres de Direction représentent 6,5 %, dont 5,2 % d'hommes et 1,3 % de femmes.

2. Résultats

2.1. Administration du questionnaire

Le questionnaire a été conçu pour recueillir les informations nécessaires à la réalisation de cette recherche scientifique. Il se compose de cinq grandes questions, subdivisées en sous-questions, afin d'explorer en profondeur la réalité vécue par les préretraités, réunis lors d'une séance d'encadrement et d'information sur leur avenir post-retraite.

Voici les questions qui leur ont été administrées ainsi que les réponses recueillies après notre dépouillement :

Tableau 3 : Données relatives à l'année de naissance par genre

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
1959	**2**				**2**	**3**
1960	**14**				**14**	**18**
1961	**11**				**11**	**14**
1962	**16**	**21**	**1**	**1**	**17**	**22**
1963	**17**				**17**	**22**
1964	**15**	**20**	**1**	**1**	**16**	**21**

Total	**75**	**97**	**2**	**3**	**77**	**100**

Il est ressort de ce tableau que 97% des retraités sont du genre masculin et 3% seulement du genre féminin, et dont 3% vont aller en retraite cette année déjà, 18% en 2025, 14% en 2026, 22% en 2027, 22% en 2018 et 21% en 2029.

Tableau 4 : Données relatives à l'ancienneté

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
10 Ans et plus	68	88	2	3	70	91
Moins de 10 ans	7	9			7	9
Total	75	97	2	3	77	100

Nous lisons dans ce tableau que par rapport à l'ancienneté, 91% des enquêtés sont au-delà de 10 ans. C'est en grand nombre les ex-agents Gécamines qui avaient été versés chez les privés par contrat d'amodiation en 2007.

Tableau 5 : Données relatives à l'éducation (niveau d'étude)

Etudes faites	H	%	F	%	Tot	%
Primaire	3	4			3	4
Secondaire	61	79	1	1	62	81
Universitaire	11	14	1	1	12	15
Total	75	97	2	3	77	100

Pour les données de ce tableau, la plupart d'enquêtés sont des techniciens des humanités techniques qui avaient contribué à l'essor de la Gécamines et avaient accédé à des postes de responsabilité à la Gécamines d'abord et dans les partenariats en suite.

Tableau 6 : A quel point estimez-vous avoir été préparé à la retraite au sein de l'entreprise ?

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
Très bien préparé	18	23			18	23
Bien préparé	24	31	1	1	25	32
Assez bien préparé	20	26			20	26
Peu préparé	11	14	1	2	12	16
Pas du tout préparé	2	3			2	3
Total	75	97	2	3	77	100

Il est clairement établi que plus de la moitié des préretraités, soit 55% estiment qu'ils sont bien ou très bien préparés à la retraite. Le reste, soit 45% trouvent qu'ils ne sont soit assez bien, soit peu ou soit encore pas du tout préparés.

Tableau 7 : L'entreprise a-t-elle mis en place un programme de préparation à la retraite ?

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
Oui	71	92	2	3	73	95
Non	3	4			3	4
Sans réponse	1	1			1	1

Total	75	97	2	3	77	100

A l'instar de la réponse à la question précédente, la quasi-totalité des préretraités estiment à 95% que l'entreprise KCC S.A a mis en place un programme de préparation à la retraite.

Tableau 8 : Pensez-vous que votre pension de retraite sera suffisante pour maintenir votre niveau de vie ?

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
Oui	10	13			10	13
Non	41	53	2	3	43	56
Sans réponse	24	31			24	3
Total	75	97	2	3	77	100

La majorité des préretraités, soit 56% trouvent que la pension de retraite ne sera pas suffisante pour maintenir leur niveau de vie.

Tableau 9 : Quels sont vos projets pour compléter vos revenus de retraite ?

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
Trouver un autre emploi	1	1			1	2
Créer une petite entreprise	43	56	1	1	44	57
Investir dans l'agriculture	30	39	1	1	31	40
Compter sur la famille						
Autres	1				1	1
Total	75	97	2	3	77	100

Il est révélé que 57% des préretraités préfèrent créer une petite entreprise, et 40% veulent investir dans l'agriculture et 2% seulement souhaitent trouver un autre emploi.

Tableau 10 : Souhaitez-vous continuer une activité professionnelle après la retraite ?

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
Oui	5	6			5	6
Non	32	42			32	42
Peut-être	38	49	2	3	40	52
Total	75	97	2	3	77	100

Il ressort de ce tableau que plus de la moitié des enquêtés dont les deux femmes émettent de doute quant aux perspectives d'une carrière professionnelle post-retraite, tandis que 42% disent catégoriquement non. Seuls 6% envisagent cette possibilité.

Tableau 11 : Quel type d'activité aimeriez-vous exercer ?

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
Entrepreneur	67	87	2	3	69	90
Consultant	1	1			1	1
Formateur	4	5			4	5
Travailleur à temps partiel	3	4			3	4
Autre						
Total	75	97	2	3	77	100

Il reste établi que le métier d'entrepreneur tente la plupart des préretraités du fait que la quasi-majorité des enquêtés, soit 90% soient convaincus de ce choix.

Tableau 12 : L'entreprise propose-t-elle des ressources pour faciliter la réorientation professionnelle ?

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
Oui	2	3			2	3
Non	70	91	1	1	71	92
Sans réponse	3	4	1	1	4	5
Total	75	97	2	3	77	100

La quasi-totalité à 92% estime que l'entreprise ne propose rien en termes des ressources pour leur faciliter la réorientation professionnelle.

Tableau 13 : Pensez-vous qu'un appui supplémentaire serait nécessaire pour faciliter votre intégration professionnelle après la retraite ?

Réponses	H	%	F	%	Tot	%
Oui, absolument	72	93	2	3	74	96
Oui, mais partiellement	3	4			3	4
Non, pas nécessaire						
Total	75	97	2	3	77	100

La quasi-totalité à 96% préfère un appui supplémentaire pour leur intégration professionnelle.

2. Discussion

Les résultats du questionnaire tels qu'analysés dans le point précédent permettent de fournir l'interprétation et d'engager la discussion.

2.2. Contexte général des résultats

En corrélation avec les hypothèses du départ faisant état de la politique de retraite de Kamoto Copper Company S.A, KCC S.A en sigle, ne répondant pas adéquatement aux besoins de transition et de réorientation professionnelle ou socioéconomique de ses préretraités entrainant de ce fait une vulnérabilité socio-économique certaine post-retraite, les résultats ainsi analysés peuvent être interpréter et discutés par rapport aux plusieurs aspects principaux :

La perception des préretraités sur la politique de retraite mise en place : Du fait que plus ou moins 55% des enquêtés ont estimé qu'ils étaient préparés à la retraite, contredit à première vue un aspect de nos hypothèses. Toutefois, le contexte dans lequel l'enquête a été réalisée peut bien justifier cette attitude. 95% ont trouvé que l'entreprise a mis en place un programme de préparation à la retraite. 56% d'enquêtés ont trouvé que la pension de retraite actuelle est loin de maintenir leur niveau de vie post-retraite. Ceci corrobore avec la majorité de 92% d'interrogés qui a estimé que les ressources proposées par l'entreprise n'étaient pas suffisantes pour faciliter leur réorientation professionnelle.

Ils sont nombreux à vouloir créer leur micro-entreprise (57%) et à s'investir dans des projets agricoles (40%), mais plusieurs obstacles ou barrières semblent les empêcher à réaliser ce désir, dont l'insuffisance de la pension de retraite, telle qu'évoquée ci-haut. Il faut signaler que ceux qui souhaitent continuer à travailler ou à se réinsérer dans le monde du travail par une activité professionnelle après la retraite sont moins nombreux, soit 6% uniquement.

2.3. Analyse des tendances principales

Les points connus dans les réponses se situant à trois niveaux :

- Problèmes économiques : Nombreux ont évoqués les difficultés économiques lies à leurs niveaux de salaire faible, ainsi la passion de retraite insuffisante pour soutenir une activité génératrice des revenus ;
- Manque de formation efficace et efficiente susceptible d'améliorer leur compétence ; et
- Faible sensibilisation aux opportunités d'emploi post-retraite.

En comptant le sous-groupe de la population cible le genre féminin semble être faiblement représenté par rapport au genre masculin, limitation ainsi l'analyse des disparités de genre et par rapport au niveau du qualification ou d'ancienneté dans l'entreprise, les anciens cadres semblent mieux préparer que d'autres à l'accès à la formation professionnelle et aux réseaux professionnels.

2.4. Identification des limites de l'enquête

Limite dans les collectes de données de la représentativité des résultats : les femmes moins représentées dans l'échantillon, à 3 % seulement limitant l'analyse des disparités de genre dans l'intégration professionnelle. Dans le manque des données sur les catégories des enquêtes dont les information ou perspectives qui auraient pu enrichir l'étude.

3. Conclusion

L'étude que nous venons de mener porte sur la politique de retraite et la réorientation professionnelle des employés de Kamoto Copper Company, KCC S.A en sigle.

L'enquête menée sur terrain auprès de 77 préretraités de cette entreprise comme échantillon sur les 338 concernés, nous a permis de confirmer les

hypothèses de départ, selon lesquelles la politique de retraite de KCC S.A ne répondait pas adéquatement aux besoins de transition et de réorientation professionnelle des retraités, entrainant de ce fait une vulnérabilité socio-économique remarquable.

La mise en place des programmes appropriés de formation et d'accompagnement à la réinsertion professionnelle pourrait significativement contribuer à l'amélioration de la qualité de vie post-retraite.

En effet, un meilleur accompagnement devrait passer, d'une part, par un appui financier spécial en faveur des préretraités pouvant leur permettre de commencer à mettre déjà en place des petits projets générateurs de revenu, et éviter ainsi le tâtonnement quand va arriver la retraite. Et d'autre part, par la poursuite après la retraite de la fourniture, par l'entreprise, des soins de santé en faveur non seulement des retraités, mais aussi de leurs familles ainsi que leurs dépendants.

De tout ce qui précède, les recommandations que nous formulons à l'endroit de l'employeur KCC S.A ainsi que du pouvoir public Congolais sont les suivantes :

- Pour l'entreprise KCC S.A : améliorer et rendre adéquats les programmes spécifiques d'accompagnement des préretraités incluant des ateliers de formation en compétence entrepreneuriale et un suivi post retraite sur plus ou moins deux ans. Un appui financier spécial et consistant, susceptible de leur permettre d'entamer les projets de petites entreprises individuelles.
- Pour le pouvoir public : Améliorer les cadres règlementaires de l'appui institutionnel en mettant en place un programme de transition adéquat. Améliorer la passion de retraite en considérant l'évolution du coût de la vie et en indexant le montant à la fluctuation de la monnaie par rapport au dollar américain, car la passion est figée et payée en Franc Congolais calculé depuis plus de huit ans.

Dans l'ensemble, retenons que le résultat de cette enquête a mis en lumière la nécessité urgente d'un cadre structuré pour accompagner les préretraites de la RDC et ceux de l'entreprise KCC S.A en particulier. Cette dernière pourrait jouer un rôle pionnier en instaurant des programmes innovants, devenant ainsi un modèle pour d'autres entreprises en RDC.

4. Bibliographique

ATCHELEY, R.C. (1976), Sociologie de retraite, *Schenkman Publishing Company.* Pages 26-36, https://123doknet/article/modele-retraite-atchley.YJ794206p.

BERNARD, R. et JANVIER, S. (2020), Les représentations sociales de la retraite chez les personnes de 55 ans et plus vivant à Québec selon le genre, l'état de santé, le parcours professionnel et les situations économiques, conjugales et familiales, Thèse de doctorat, Université de Laval. https://www.fss.ulaval.ca/sites/fss.ulaval.ca/files/fss/sociologie/Rdt%20labo%202020-janvier%20et%20Bernard.pdf

CHAMANIAN A. (2009), Vieillir et se former à l'Université et dans les Universités tous âges. Sociologie de l'engagement en formation à l'heure de la retraite, Thèse

de doctorat en Sociologie, Université de Lille 3. Hpps://theses.fr/2009LIL30001

Décret n° 05/162 du 18 novembre 2005 portant réglementation phytosanitaire en RDC.

Décret n° 18/027 du 14 juillet 2018 portant création, organisation et fonctionnement d'un établissement public dénommé Caisse Nationale de Sécurité Sociale, « CNSS ».

Décret n° 18/041 du 24 novembre 2018 fixant les taux des cotisations dues à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, en sigle « CNSS ».

Décret Présidentiel n° 05/176 du 24 novembre 2005 portant création du Programme National d'Appui à la Protection Sociale, en sigle « PNPS ».

Durkheim, E. (1987), *Le suicide*, Félix Alcan, Paris. https://jeretiens.net/le-suicide-de-emile*durkheim-resume-detaille-et-analyse/

GUILLEMARD, A.-M. (1972), *La retraite, une mort sociale*, Mouton. https://www.perse:fr/doc/pop-0032-4663-1974-num-29-4-16376

INSS (1971), Guide de l'assuré de la sécurité sociale ? Pénal, 10è anniversaire.

INSS (1984), Barème des cotisations et textes législatifs et réglementaires, Kinshasa.

Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale.

Martucceli, D. (2006), *De la morale à l'éthique: le nouvel horizon des relations entre les générations*, Devenir, pages 37-60 *https://Shs.cairn.info/revue-devenir-2006-1-page37?lang.fr*

Maslow, A. (1943), A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, n°50, pages 370-396.
https://www.deepermind.com/Theory%20of%20Human%20Motivation.pdf

PROTEAU, C. (2024), *Trois pistes pour bien intégrer les travailleurs retraités dans un nouvel emploi*, CQRHT, Québec. https:cqrht.qc.ca/3-pistes-bien-integrer-travailleurs-retraites-nouvel-emploi/

Rapport annuel KCC S.A 2022.

Rapports HR de KCC S.A 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022.

SPINOGLIO, C. (2024), La retraite des représentations sociales d'une transition normée à une reconstruction identitaire, Thèse de doctorat, Université de Nanterre. https://journals.openedition.org/osp/18612



PARTENAIRES ET RESEAUX

ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER INTERNATIONAL CENTRE

CAIRN.INFO CHERCHER, REPÉRER, AVANCER

diliCOM LE RÉSEAU DU LIVRE

Banque du Livre asbl

doi

Crossref Content Registration

MEDIATHEQUE DÉPARTEMENTALE du Gers

MOUVEMENT LAUDATO SI' Catholiques pour notre maison commune

parcours formation

MOOC Gestion de Projet

MAXITY

CS4ME CIVIL SOCIETY FOR MALARIA ELIMINATION

10.000 {CODEURS} 2015-2025

UNITED FOR HUMAN RIGHTS

COPAS

RESEAU ELIKYA

FORUM INTERNATIONAL de GOMA pour la RESOLUTION des CONFLITS

Youth for Human Rights International

AGAPE asbl

REVUE PLURIDISCIPLINAIRE AFRICAINE DE L'ENVIRONNEMENT

AS

AGOS EFFICACITÉ SOLIDARITÉ PAIX

IJAS

Scopalto ACADEMIA

Editions Lumumba, un nouvel élan de l'édition africaine

10, avenue de la Moto x boulevard Ms'iri, Quartier Gambela, commune de Lubumbashi, ville de Lubumbashi, République démocratique du Congo
Tél. : 00243 90 433 70 19
Mail : contact@editionslumumba.com
www.editionslumumba.com

Imprimé en République démocratique du Congo

©Edition Lumumba, décembre 2024

Afrindala Group
« New African Generation »
www.afrindalagroup.com

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse (APANAEFJ)
Courriel : info@apanaefj.org
Site web : www.apanaefj.org

Siège : 10, Avenue de la Moto croisement Boulevard M'siri, Ville de Lubumbashi, RD Congo

APANAEFJ

REVUE PANAFRICAINE DE LA JEUNESSE

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Publiée par les Editions Lumumba
Avec le soutien
d'Afriscience

&

Association Panafricaine pour l'Encadrement et
la Formation de la Jeunesse
(APANAEFJ)

Courriel : rpj@apanaefj.org
Site web : www.apanaefj.org
Tél. (+243) 973738975
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo