
M.E.S., Numéro 141, Vol. 2, juillet – août 2025

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095



Revue Internationale des Dynamiques Sociales

Mouvements et Enjeux Sociaux

Kinshasa, juillet - août 2025

VERS UNE REFORME DU SYSTEME DE RETRAITE DES AGENTS ET FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT EN RDC :

leçons à tirer des modèles internationaux

par

Thierry BOLA NTOTELE

Apollinaire IPAYA IKOKO

(Tous) *Faculté des Sciences Sociales,
Université de Kinshasa*

Résumé

La réforme du système de retraite des agents et fonctionnaires de l'État en République Démocratique du Congo (RDC) constitue un enjeu crucial pour assurer la durabilité financière et l'équité intergénérationnelle. Cet article examine les faiblesses structurelles actuelles, notamment, celles liées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publics (CNSSAP), en identifiant les facteurs qui compromettent sa performance, tels que le faible niveau de cotisations, la mauvaise gestion et l'insuffisance des mécanismes d'accompagnement.

À partir d'une analyse comparative des systèmes de retraite en vigueur dans d'autres pays, l'étude propose des pistes de réforme adaptées au contexte congolais. Parmi celles-ci figurent l'élargissement de la base contributive, l'intégration progressive du secteur informel, la promotion d'une gouvernance plus transparente et l'adoption de politiques favorisant la diversification des sources de financement. Cette démarche qui s'inscrit dans la recherche d'un équilibre entre les impératifs sociaux, économiques et démographiques, a pour objectif final, de renforcer la sécurité sociale et le bien-être des retraités en RDC.

Mots-clés : *Réforme du système de retraite, CNSSAP, Agents et fonctionnaires de l'État, Sécurité sociale, Modèles internationaux.*

Abstract

The reform of the pension system for state agents and civil servants in the Democratic Republic of Congo (DRC) is a critical challenge to ensure financial sustainability and intergenerational equity. This article examines the current structural weaknesses, particularly those related to the National Social Security Fund for Public Agents (CNSSAP), identifying factors that undermine its performance, such as low contribution levels, poor management, and insufficient support mechanisms.

Through a comparative analysis of pension systems in other countries, the study proposes reform pathways tailored to the Congolese context. These include broadening the contributory base, progressively integrating the informal sector, promoting more transparent governance, and adopting policies to diversify funding sources. This approach aims to strike a balance between social, economic, and demographic imperatives, ultimately strengthening social security and improving the welfare of retirees in the DRC.

Keywords : *Pension system reform, CNSSAP, State agents and civil servants, Social security, International models.*

INTRODUCTION

Le système de retraite des agents et fonctionnaires de l'État constitue l'un des piliers essentiels de la protection sociale dans tout pays, garantissant aux travailleurs un revenu après leur vie active. En République Démocratique du Congo (RDC), ce système fait face à des défis multiples, exacerbés par des failles structurelles et des contraintes financières chroniques (Gervais, 2018). Depuis plusieurs décennies, les mécanismes existants peinent à répondre, efficacement, aux besoins croissants d'une population vieillissante et d'un corps administratif en constante expansion (Wilam, 2015). Les difficultés rencontrées par le système de retraite sont aggravées par une gestion souvent critiquée, menaçant la durabilité du système et fragilisant les droits des retraités, qui peinent à bénéficier d'une sécurité économique décente après des années de service.

Dans ce contexte, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publics (CNSSAP), créée pour gérer les pensions des agents publics, illustre bien les limites actuelles du système. Cette institution souffre d'un faible taux de cotisation, d'une lourdeur administrative, et d'un déficit de financement structurel, des obstacles majeurs qui compromettent son efficacité (Vircoulon, 2017). Ce constat reflète, plus largement, les difficultés d'adaptation de la RDC à un environnement socio-économique en mutation rapide, caractérisé par l'urbanisation croissante, l'élargissement du secteur informel et des défis liés à la gouvernance (Tourev, 2020).

Pour remédier à ces faiblesses, il est essentiel d'explorer des approches novatrices en s'inspirant de modèles internationaux ayant fait leurs preuves. Les expériences de pays ayant diversifié leurs régimes de retraite, ayant intégré le secteur informel et mis en place des incitations pour accroître les cotisations offrent

des leçons précieuses (Gervais, 2018). Cependant, une simple transposition de ces modèles serait inappropriée sans tenir compte des spécificités congolaises, telles que les capacités institutionnelles et les attentes des bénéficiaires (Vircoulon, 2017).

Cette étude se propose d'examiner les lacunes actuelles du système de retraite en RDC, tout en tirant parti des enseignements des modèles internationaux pour formuler des recommandations concrètes et adaptées. L'objectif est de contribuer à la mise en place d'un système de retraite durable, équitable et capable de garantir le bien-être des générations présentes et futures.

Outre la présente introduction, ce travail comporte quatre points. Le premier traite de la démarche méthodologie suivie ; le deuxième présente les résultats de l'étude ; l'avant dernier engage la discussion de ces résultats et le dernier point quant à lui, trace les pistes de solution. Une brève conclusion en met un terme.

I. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

1.1. Personnes Ressources

Par « personnes ressources », nous entendons les individus directement concernés par l'objectif de cette enquête et disposant d'une expertise ou d'une expérience pertinente dans le domaine de la réforme des systèmes de retraite en République Démocratique du Congo. Pour garantir une analyse précise et éviter une dispersion des données, nous avons restreint notre choix à quatre catégories clés :

- *Les responsables de la CNSSAP.* Ils représentent l'institution principale en charge de la gestion des retraites des agents publics. Leur contribution permet de mieux comprendre les mécanismes actuels, les défis opérationnels et les initiatives en cours pour améliorer le système.
- *Les fonctionnaires proches de la retraite ou récemment retraités.* Leur expérience personnelle permet de mettre en lumière les failles du système actuel, les délais de traitement des dossiers et les attentes des bénéficiaires en matière de prestations sociales.
- *Les experts en sécurité sociale.* Ces professionnels, issus du monde académique ou d'organisations spécialisées, apportent un éclairage technique sur les réformes possibles, en s'appuyant sur des comparaisons internationales et des analyses sectorielles.
- *Les représentants syndicaux des agents publics.* Ils jouent un rôle crucial en tant qu'intermédiaires entre les agents et les institutions de sécurité sociale, offrant une perspective collective sur les revendications, les attentes et les pistes d'amélioration.

1.2. Techniques de collecte des données

Pour mener cette étude, nous avons adopté une combinaison méthodologique incluant trois approches complémentaires : l'enquête, la recherche documentaire et l'entretien directif.

- *L'enquête :* cette technique nous a permis d'établir un contact direct avec les cadres des services concernés par la gestion des retraites en RDC, en particulier, ceux de la CNSSAP. Grâce à des échanges ciblés, nous avons pu recueillir des données de première main sur le fonctionnement du système actuel, les défis rencontrés et les perspectives de réforme.
- *La recherche documentaire :* cette technique a consisté à examiner et à analyser des ouvrages, rapports institutionnels, des articles scientifiques et les législations en rapport avec le système de retraite en RDC. Elle a permis de dégager un cadre théorique solide et de situer les problématiques nationales dans un contexte international.
- *L'entretien directif :* en ciblant un échantillon restreint mais représentatif, cette technique nous a offert l'opportunité de structurer des échanges approfondis autour de questions clés. Les entretiens ont, principalement, été réalisés avec des responsables de la CNSSAP, des experts en sécurité sociale et des représentants syndicaux, afin d'obtenir des données qualitatives pertinentes et enrichissantes.

II. RESULTATS DE L'ETUDE

Tableau : Réponses des interlocuteurs aux différentes questions d'interview

Questions	Réponses des Responsables de la CNSSAP	Réponses des Fonctionnaires proches de la retraite	Réponses des Experts en Sécurité Sociale	Réponses des Représentants syndicaux
1. Quels sont selon vous les principaux défis du système de retraite actuel ?	Faible taux de cotisation, gestion inefficace, manque de ressources.	Manque de fonds pour les pensions, difficultés administratives.	Disparité des cotisations, manque d'adaptation aux nouvelles réalités économiques.	Mauvaise gestion, insuffisance des contributions, inégalités entre les agents.
2. Comment évaluez-vous la gestion actuelle de la CNSSAP ?	Déficitaire, besoins de réformes structurelles urgentes.	Très lente, trop de formalités pour obtenir une pension.	La CNSSAP doit être mieux structurée pour gérer les fonds efficacement.	Gestion opaque, manque de transparence dans les processus de retrait.
3. Quelle est l'opinion des fonctionnaires sur le taux de cotisation actuel ?	Trop faible, il ne permet pas d'assurer une retraite digne.	Le taux actuel est insuffisant pour garantir une retraite convenable.	Il faudrait augmenter le taux pour assurer la pérennité du système.	Le taux de cotisation doit être révisé pour tenir compte de l'inflation.
4. Quels changements préconisez-vous pour améliorer le système de retraite ?	Augmenter les cotisations, diversification des sources de financement.	Réduire les délais de traitement des demandes, améliorer la transparence.	Intégration du secteur informel, incitations à cotiser davantage.	Mettre en place des mécanismes de contrôle plus stricts, plus de consultations publiques.
5. Quelles sont les attentes des bénéficiaires vis-à-vis du système de retraite ?	Une meilleure répartition des ressources, une retraite plus élevée.	Des paiements rapides et un soutien social constant après la retraite.	L'amélioration de l'accès aux prestations et la durabilité du système.	Garantir une retraite équitable pour tous les agents publics, sans discrimination.
6. Quelles réformes du système de retraite devraient être urgentes selon vous ?	Réforme du taux de cotisation, création de nouveaux fonds d'investissement.	Simplification des démarches administratives et meilleure gestion des fonds.	L'introduction de mesures pour intégrer le secteur informel et stimuler la collecte des cotisations.	Révision des critères d'éligibilité à la retraite et renforcement de la gouvernance.
7. Quel rôle la gouvernance joue-t-elle dans la réussite du système de retraite ?	Une gouvernance transparente et rigoureuse est cruciale pour l'efficacité du système.	La bonne gouvernance est nécessaire pour réduire la corruption et améliorer les prestations.	La transparence dans la gestion des fonds est essentielle pour éviter les dérives financières.	La gouvernance doit être plus inclusive et plus centrée sur les besoins des fonctionnaires.

Les résultats obtenus à l'issue de notre étude révèlent plusieurs éléments clés concernant le système de retraite des agents et fonctionnaires de l'État en République Démocratique du Congo (RDC). Ces éléments permettent d'identifier les points faibles actuels du système et de proposer des pistes d'amélioration adaptées au contexte congolais.

- Faiblesses structurelles du système de retraite

L'analyse a montré que le système de retraite en RDC souffre de plusieurs faiblesses structurelles majeures. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publics (CNSSAP) fait face à un faible taux de cotisation de la part des fonctionnaires, ce qui limite, considérablement, sa capacité à assurer des pensions suffisantes pour les retraités. Cette situation est, également, aggravée par une mauvaise gestion administrative et un déficit de financement structurel, rendant le système non viable à long terme. Ces failles ont des conséquences directes sur la durabilité financière du système de retraite.

- Manque de transparence et inefficacité administrative

Les enquêtes auprès des fonctionnaires proches de la retraite ont mis en évidence des difficultés administratives importantes, notamment, des délais longs et des processus complexes pour obtenir des prestations. Les agents publics expriment, également, un sentiment de méfiance vis-à-vis de la gestion de la CNSSAP, en raison du manque de transparence et de l'absence de mécanismes clairs pour suivre le traitement de leurs dossiers de retraite.

- Perception du taux de cotisation et de la gestion des fonds

Les répondants soulignent un taux insuffisant de cotisation, qui ne permet pas d'assurer un revenu de retraite décent. Il existe un consensus sur la nécessité d'augmenter le taux de cotisation et de diversifier les sources de financement pour garantir un système plus robuste. Toutefois, une partie des experts et des syndicats préconise, également, une révision des critères d'éligibilité à la retraite afin d'assurer une meilleure équité entre les différents agents publics.

- L'intégration du secteur informel et les réformes nécessaires

L'intégration du secteur informel dans le système de retraite a été identifiée comme une solution potentielle pour élargir la base contributive. Plusieurs experts et responsables de la CNSSAP ont suggéré la mise en place de mesures incitatives pour encourager les travailleurs informels à s'y inscrire, notamment, des avantages fiscaux et des campagnes de sensibilisation. Cependant, cette intégration nécessite des efforts significatifs en termes de réforme institutionnelle et d'adaptation des structures de collecte des cotisations.

- Attentes des bénéficiaires et besoins urgents de réforme

Les bénéficiaires des pensions, principalement, les retraités, expriment le besoin de réformes urgentes afin d'améliorer la répartition des ressources et la rapidité des paiements. Les réponses indiquent que les fonctionnaires souhaitent des révisions des délais de traitement des demandes et une simplification des procédures administratives. La majorité des interlocuteurs s'accorde à dire qu'une gouvernance plus transparente et plus participative serait essentielle pour la pérennité du système.

- Recommandations pour la réforme

Sur la base des résultats obtenus, plusieurs recommandations ont été formulées. Il est impératif de renforcer la gouvernance de la CNSSAP par une gestion plus transparente et des mécanismes de contrôle plus rigoureux. En outre, la diversification des sources de financement, notamment, par l'introduction d'un système de capitalisation en complément de la répartition, pourrait offrir une stabilité financière accrue. Enfin, une révision des politiques fiscales et l'introduction de mesures incitatives pour inclure le secteur informel dans le système de retraite sont jugées nécessaires pour garantir l'efficacité et la durabilité du système.

III. DISCUSSION DES RESULTATS

À l'issue de l'enquête, nous avons compris que la solution pour améliorer le système de retraite des agents et fonctionnaires de l'État en République Démocratique du Congo (RDC) réside dans une approche globale et structurée, prenant en compte les spécificités locales tout en s'inspirant des meilleures pratiques internationales. Plusieurs points clés méritent d'être analysés et discutés en profondeur.

- Les défis structurels du système de retraite en RDC

Il apparaît, clairement, que le principal défi auquel le système de retraite congolais est confronté est sa viabilité financière. Le faible taux de cotisation, couplé à une gestion inefficace, entrave la capacité de la CNSSAP à assurer des pensions décentes aux fonctionnaires retraités. La majorité des acteurs consultés ont insisté sur l'urgence de l'augmentation des cotisations ainsi que sur la nécessité de mettre en place des réformes structurelles pour renforcer la viabilité à long terme du système. Les expériences d'autres pays, notamment, les systèmes de retraite par capitalisation, pourraient offrir des pistes intéressantes, mais une telle révision nécessiterait un engagement politique fort pour surmonter les obstacles administratifs et la résistance au changement.

- La gestion administrative et la transparence

L'une des conclusions les plus marquantes de l'étude est la frustration exprimée par les fonctionnaires quant à la lenteur et à la complexité des démarches administratives. Les répondants ont souligné que la transparence et l'efficacité des processus de gestion des pensions doivent être améliorées pour garantir la confiance des bénéficiaires. Cela pourrait être accompli en renforçant la formation des agents responsables, en simplifiant les procédures administratives, et en mettant en place des mécanismes de suivi en ligne des

demandes de retraite. Un système de gestion électronique des dossiers pourrait améliorer la rapidité des traitements et limiter les risques de corruption, un problème souvent soulevé dans les pays en développement.

- L'intégration du secteur informel

L'intégration du secteur informel dans le système de retraite a été identifiée comme un levier crucial pour élargir la base contributive. Plusieurs experts ont suggéré que l'introduction de mesures incitatives et d'un cadre juridique adapté pour les travailleurs informels pourrait encourager leur participation au système de retraite. Cependant, cette intégration nécessiterait une réflexion approfondie sur les mécanismes de collecte des cotisations et sur les modalités de calcul des pensions pour ces travailleurs, qui ne bénéficient pas des mêmes garanties sociales que leurs homologues du secteur formel.

- La gouvernance et la gestion des fonds de retraite

Les résultats ont, également, révélé des préoccupations concernant la gouvernance de la CNSSAP. Le manque de transparence et de responsabilité dans la gestion des fonds a été souligné comme un frein majeur à la confiance dans le système. Les réformes doivent inclure des mesures de contrôle renforcées, telles que la mise en place de comités de surveillance indépendants ou d'organismes de contrôle externes, afin de garantir une gestion saine et transparente des cotisations. Une gouvernance transparente et responsable est indispensable pour assurer une meilleure répartition des ressources et prévenir les dérives financières.

- Les attentes des bénéficiaires et les recommandations urgentes

Les bénéficiaires des pensions ont exprimé des attentes légitimes en matière de rapidité de traitement de leurs dossiers de retraite ainsi que de montant des pensions. Ils souhaitent que les conditions de vie après la retraite soient améliorées. Cette question est d'autant plus cruciale dans un contexte où la population vieillissante devient de plus en plus nombreuse et où les mécanismes de sécurité sociale ne sont pas encore suffisamment robustes pour répondre à cette demande croissante. Les recommandations des interlocuteurs appellent, donc, à une réforme ciblée qui garantisse une meilleure répartition des ressources et une gestion plus transparente du système de retraite.

- Les pistes de réforme et les meilleures pratiques internationales

Les comparaisons avec les systèmes de retraite d'autres pays montrent qu'une réforme profonde du système congolais est nécessaire, mais que cette réforme doit être adaptée aux réalités spécifiques de la RDC. Par exemple, l'intégration du secteur informel, la mise en place de fonds d'investissement pour sécuriser les cotisations, et l'introduction de mécanismes de capitalisation dans le système, sont des solutions ayant fait leurs preuves ailleurs et qui pourraient être adaptées en RDC. Toutefois, ces réformes nécessitent des capacités institutionnelles solides et une politique de sensibilisation efficace pour que les fonctionnaires et les travailleurs du secteur informel adhèrent au système.

En somme, la réforme du système de retraite en RDC nécessite une approche multidimensionnelle et adaptée aux réalités locales. Les résultats de cette étude montrent qu'il est impératif d'améliorer la gouvernance, de renforcer la transparence, et d'intégrer de nouvelles pratiques inspirées des modèles internationaux, tout en tenant compte des spécificités socio-économiques du pays. La mise en œuvre de ces réformes contribuera à garantir un système de retraite plus durable, équitable et solide, capable de répondre aux besoins des générations présentes et futures

IV. PISTES DE SOLUTIONS

Afin de réussir la réforme du système de retraite des agents et fonctionnaires de l'État en République Démocratique du Congo (RDC), il est essentiel de mettre en place un ensemble de mesures stratégiques et pratiques. Ces solutions doivent prendre en compte les défis actuels du système tout en s'inspirant des meilleures pratiques internationales. Les pistes suivantes sont proposées pour répondre aux enjeux identifiés et pour garantir un avenir plus sûr en forme des retraités congolais.

- Renforcement de la base contributive

Une des solutions primordiales pour assurer la pérennité du système de retraite en RDC est l'augmentation du taux de cotisation. Cela peut être accompli par une révision des règles de cotisation des fonctionnaires, en augmentant, progressivement, le pourcentage des salaires soumis à cotisation. Par ailleurs, l'élargissement de la base contributive en intégrant les travailleurs du secteur informel est essentiel. L'adoption de mécanismes simples et incitatifs, tels que des réductions fiscales pour les petites entreprises ou des programmes de sensibilisation pour les travailleurs informels, pourrait encourager leur participation au système.

- Réforme de la gestion administrative

Le système actuel souffre de lourdeurs administratives qui retardent les demandes de retraite et compromettent l'efficacité du traitement des dossiers. Une révision du cadre organisationnel de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publics (CNSSAP) est indispensable. Il serait pertinent de développer un système numérique de gestion des demandes et des paiements des pensions, afin de rendre le processus plus rapide et plus transparent. De plus, l'automatisation de certaines étapes administratives et la formation continue des agents chargés de la gestion des pensions permettront de réduire les erreurs et d'améliorer la qualité du service.

- Diversification des sources de financement

Une réforme efficace doit inclure des mesures de diversification des sources de financement du système de retraite. Le recours à des fonds de capitalisation pourrait constituer un levier important pour assurer des ressources supplémentaires. De plus, il est essentiel de créer des partenariats avec le secteur privé pour développer des produits d'épargne retraite complémentaires. Cette approche garantirait une certaine diversification des risques et une sécurité accrue pour les fonctionnaires retraités, en fonction des aléas économiques.

- Mise en place d'une gouvernance transparente et responsable

L'une des causes majeures de l'inefficacité du système de retraite en RDC réside dans la mauvaise gestion des fonds et le manque de transparence. Il est crucial de mettre en place des mécanismes de gouvernance rigoureux pour améliorer la transparence et la responsabilité au sein de la CNSSAP. La création de comités indépendants de surveillance et de mécanismes de contrôle externes permettraient d'assurer une gestion plus saine des fonds de pension. Par ailleurs, l'instauration d'un audit régulier des finances de la CNSSAP est une solution incontournable pour éviter les dérives financières.

- Sensibilisation et éducation à la retraite

Un autre axe essentiel de la réforme concerne la sensibilisation et l'éducation des fonctionnaires et des travailleurs à la nécessité de cotiser pour leur retraite. La mise en place de programmes de formation continue et d'informations sur les avantages du système de retraite, ainsi que les risques d'une insuffisance de cotisation, est indispensable. Des campagnes de communication ciblées, en collaboration avec des acteurs sociaux et des organisations professionnelles, peuvent jouer un rôle clé pour inciter les agents à prendre conscience de l'importance de leur avenir financier.

- Adaptation des modèles internationaux au contexte congolais

Les modèles internationaux de retraite, notamment, ceux qui ont intégré avec succès le secteur informel ou mis en place des systèmes de retraite par capitalisation, peuvent servir de référence pour la réforme du système en RDC. Toutefois, ces modèles doivent être adaptés au contexte spécifique de la RDC. Les recommandations incluent la mise en place de solutions progressives permettant d'intégrer le secteur informel, la création de fonds de pension adaptés aux réalités économiques du pays, ainsi que l'adoption de politiques fiscales incitatives pour encourager les citoyens à participer davantage au système.

- Renforcement de la solidarité intergénérationnelle

Afin de favoriser un système de retraite équitable, il est essentiel de garantir une solidarité intergénérationnelle. Une telle approche impliquerait que les jeunes générations contribuent, également, à la sécurité des plus anciennes à travers un système de cotisations partagées. Cette solidarité doit s'accompagner de mécanismes de redistribution pour assurer un soutien équitable aux générations retraitées tout en soutenant les travailleurs actifs.

CONCLUSION

La présente recherche s'est engagée à explorer les défis majeurs du système de retraite des agents et fonctionnaires de l'État en République Démocratique du Congo (RDC), tout en identifiant des pistes de solutions pour une réforme efficace et durable. À travers l'analyse des faiblesses structurelles du système actuel, en particulier, celles de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publics (CNSSAP), il a été constaté que plusieurs facteurs, tels que le faible taux de cotisation, la mauvaise gestion des fonds et le déficit de financement, freinent son efficacité.

Les modèles internationaux ont offert des enseignements précieux sur des mécanismes pouvant être adaptés à la réalité congolaise. Les propositions issues de cette étude incluent l'élargissement de la base

contributive, l'intégration progressive du secteur informel, une meilleure gestion administrative, ainsi qu'une diversification des sources de financement. Ces solutions visent à assurer la durabilité financière du système de retraite, tout en garantissant une couverture plus équitable pour les agents publics, présents et futurs.

Cependant, la mise en œuvre de ces réformes nécessite un cadre institutionnel solide, une gouvernance transparente et des politiques publiques adaptées aux spécificités économiques et sociales de la RDC. Il est indispensable que les autorités congolaises, en partenariat avec les acteurs privés et les organisations de la société civile, s'engagent dans un processus inclusif et progressif pour transformer ce système et assurer un avenir plus sûr aux retraités congolais.

En conclusion, la réforme du système de retraite en RDC constitue un enjeu fondamental pour l'avenir du pays, non seulement pour le bien-être des fonctionnaires, mais aussi pour le renforcement de la cohésion sociale et la stabilité économique du pays. La réussite de cette réforme dépendra de la volonté politique, de l'engagement des différents acteurs et de l'adoption de solutions innovantes adaptées aux réalités locales.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- GERVAIS, P. R. (2018). *Gestion des effectifs dans les pays en développement*. Editions Universitaires, Kinshasa.
- Global Pension Partnership (GPP). (2021). *International best practices in pension reform: Lessons for emerging economies*. GPP Publications.
- MWEPU, B. (2020). « Réformes institutionnelles et financement des pensions en République Démocratique du Congo », in *Revue Congolaise de Droit Public*, 45(3), 98-113.
- ONU (2017). *Les Objectifs de Développement Durable et leur application en République Démocratique du Congo : Un cadre de réformes sociales*. Rapport des Nations Unies.
- Organisation Internationale du Travail (OIT). (2016). *Recommandations sur la réforme des systèmes de retraite en Afrique subsaharienne*. OIT, Genève.
- République Démocratique du Congo, Ministère de la Fonction Publique. (2022). *Plan stratégique pour la réforme des retraites*. Kinshasa.
- TOUREV, P. (2019). *La fonction publique en Afrique : une approche comparée*. Editions Afrique Presse, Abidjan.
- VIRCOULON, T. (2020). *L'État fragile : Définition et mise en œuvre des réformes sociales en Afrique centrale*. Paris, Presses Universitaires de Paris.
- WILAM, J.-C. (2015). *La gestion des ressources humaines dans la fonction publique congolaise : pratiques clientélistes et absence de critères transparents*. Kinshasa, Presses de l'Université de Kinshasa.

