
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

LA REFORME DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE CONGOLAISE A L'EPREUVE DE LA REGULARISATION DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE DES AGENTS DE CARRIERE DES SERVICES PUBLICS DE L'ETAT

par

Salomon OMELUNGI LOKANGA

Assistant, Faculté de Droit, Université de Kinshasa
Ancien élève de l'Ecole Nationale d'Administration de la RDC

Résumé

La réforme de l'Administration publique congolaise en cours a, à la faveur notamment de la modernisation du cadre juridique, abouti à l'affirmation des normes qui, en matière de recrutement, imposent, au nom de l'égalité d'accès à l'emploi public, le recrutement sur concours, en cas de vacance d'un emploi budgétairement prévu dans un service donné. Seuls les candidats classés en ordre utile peuvent être admis sous statut par l'octroi des numéros matricules.

Cependant, la pratique renseigne que les recrutements se font de plus en plus par régularisation de la situation administrative, c'est-à-dire que les numéros matricules sont donnés aux Agents sans organisation des concours de recrutement, souvent sur base des recommandations politiques, la proximité tribale, etc. Cet état des choses, outre le fait qu'il viole la loi, tend à faire échouer la réforme en cours.

Mots clés : réforme, administration publique, régularisation, recrutement, emploi public, accès à l'emploi public.

Abstract

The ongoing reform of the Congolese public administration has, notably thanks to the modernization of the legal framework, resulted in the establishment of standards which, in terms of recruitment, impose, in the name of equal access to public employment, competitive recruitment, in the event of a vacancy in a budgetary job in a given service. Only candidates classified in useful order can be admitted under status by granting registration numbers.

However, practice indicates that recruitment is increasingly done through regularization of the administrative situation, that is to say that registration numbers are given to Agents without organization of recruitment competitions, on the basis of political recommendations, the tribal proximity, etc. This state of affairs, apart from the fact that it violates the law, tends to cause the ongoing reform to fail.

Keywords : reform, public administration, regularization, modernization, admission under status, recruitment.

INTRODUCTION

La carrière dans la fonction publique congolaise est essentiellement organisée par la Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière de services publics de l'Etat ainsi que par ses mesures d'application¹.

Ces textes, issus de l'implémentation du processus laborieux de la réforme de l'Administration publique congolaise, fixent, entre autres, les modalités de recrutement des fonctionnaires. Il ressort qu'à l'issue de ce processus, le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions admet sous statut les agents ayant satisfait aux conditions légales de recrutement².

Cependant, dans la pratique, en dépit de la réforme de l'Administration publique en cours, qui impose, parmi ses axes majeurs et prioritaires, notamment la rationalisation du recrutement des agents, les Ministres de la Fonction Publique signent concomitamment les Arrêtés de régularisation de la situation administrative avec ceux portant admission sous statut. C'est-à-dire, sont simultanément admis sous statut, les agents recrutés à l'issue des processus compétitifs, suivant le principe légal, et ceux recrutés à la faveur de certaines considérations généralement subjectives, dont des recommandations, voire leur proximité avec certaines autorités politiques ou administratives³.

La situation sus-évoquée fait malheureusement cohabiter la noble ambition de changement portée par la réforme avec une pratique rétrograde qui a longuement contribué à la destruction de l'Administration publique congolaise, par un accroissement exponentiel, non maîtrisé et inorganisé de l'effectif des fonctionnaires ; situation qui impacte négativement le processus de réforme en cours.

¹ Il s'agit principalement des différents Règlements d'Administration, notamment sur la discipline, la procédure disciplinaire, la carrière, et le recrutement.

² Articles 6 et 7 de la Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.

³ TSHIENDA MWAMBI R., « La réforme de la fonction publique en Afrique subsaharienne : cas de la République Démocratique du Congo », in *Africa focus*, Volume 28, numéro 2, 2015, p. 42.

Ce constat est d'autant plus alarmant que les recrutements faits par régularisation visent souvent, voire toujours, à donner de l'emploi aux membres des familles ou aux partisans des partis politiques. Ce qui laisse libre-court à la corruption, au tribalisme, au clientélisme, au régionalisme, au favoritisme, au népotisme et tant d'autres maux contre lesquels la réforme constitue un remède.

Par ailleurs, cette pratique viole le principe de l'égalité d'accès aux emplois publics, accroît les inégalités sociales, porte atteinte à la cohésion nationale en favorisant le repli identitaire, fragilise l'action de l'Administration publique et déteint négativement sur la perception de la fonction publique auprès de l'opinion publique.

Au sein de l'Administration, ceci rend difficile la maîtrise des effectifs et de la masse salariale, favorise les inégalités de traitement entre Agents publics, consacre la corruption, crée des frustrations et suscite des tensions sociales, tant les agents recrutés dans ces conditions ne sont souvent pas correctement pris en charge et ne disposent généralement pas des profils requis pour occuper les emplois auxquels ils sont affectés.

Ce propos peut être pertinemment illustré par le cas emblématique des arrêtés de régularisation signés entre 2017 et 2019, la veille des élections, à la faveur desquels sur plus de 700.000 agents recrutés de façon cavalière, plusieurs, ou du moins la majorité d'entre eux, n'ont jamais été affectés aux emplois prévus dans les cadres et structures organiques de leurs services d'attache et, par conséquent, n'ont jamais été pris en charge par le trésor public.

Ainsi, ils sont obligés, soit de revenir vers la Fonction Publique pour solliciter des recommandations d'affectation, actes sans fondement juridique, qui ne sont d'ailleurs généralement pas exécutés, soit de payer des pots-de-vin aux responsables de services en vue de leurs affectations en interne, soit de revendiquer leurs affectations et alignement à la paie par la voie des manifestations publiques, qui se soldent souvent par des brimades et/ou n'aboutissent jamais aux résultats escomptés.

Dans le cadre de cette étude, nous démontrons que le processus de la réforme de l'Administration publique s'écarte de sa trajectoire, notamment par les recrutements illégaux, et cette situation est subséquente à des causes profondes et structurantes auxquelles les palliatifs sont nécessaires pour une remise en orbite du processus, dans l'optique de la refondation de l'État et le renforcement de son efficacité à partir d'une administration publique réformée et modernisée, à l'effet de l'accompagner efficacement dans son fonctionnement⁴.

Ceci étant, ce travail est subdivisé en deux grands points, dont le premier porte sur les vertus de la réforme vus sur le recrutement des agents (I) et le second sur le travestissement de la réforme par le recours à la pratique de la régularisation de la situation administrative des agents (II).

I. LES VERTUS DE LA REFORME VUES SUR LE PLAN DU RECRUTEMENT AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Pour autant qu'elle constitue la condition *sine qua non* de l'efficacité de l'Administration publique congolaise, la réforme actuelle⁵ implique entre autres la rationalisation du processus de recrutement au sein de la fonction publique, laquelle passe par le respect des normes prévues en matière de recrutement (1), gage de la concrétisation du principe constitutionnel de l'égalité d'accès à l'emploi public (2) et un moyen pour recruter des ressources humaines de qualité (3), compétentes et aptes à permettre l'Administration de faire face aux moult défis qui s'érigent devant elle.

I.1. La rationalisation du recrutement passe par le respect des règles de recrutement en vigueur

Pour être recruté dans la fonction publique, du moins pour être admis sous statut général, les conditions sont doublement établies, aussi bien à l'égard de l'Administration qu'à l'égard des futurs agents⁶.

En effet, il ressort de l'article 4 du statut des agents de carrière des services publics de l'Etat que tout recrutement est subordonné à deux conditions préalables, premièrement, la vacance d'un emploi repris dans le cadre organique d'un service auquel le recrutement doit pourvoir et, deuxièmement, la prévision budgétaire de l'emploi vacant et, surtout, la rémunération de l'agent à recruter.

⁴ MOSHONAS S. et BAHARANYI NACIYIMBA S., « njeux et défis de la réforme de l'Administration Publique en Rd Congo », in *Congo-Afrique*, n° 545, MAI 2020, 60^{ième} Année, p. 414.

⁵ Troisième réforme, qui a débuté en 2003, après celles de 1972 et 1981. Voir DIUMASUMBU MUKANGA R., « Réformes administratives de la République Démocratique du Congo : leçons et travers du passé », De Boeck supérieur, *Revue contemporaine*, 2008/3, n°227, p. 97.

⁶ MFUAMBA LOBO MUENGA J-C-F., *Leçons de droit administratif général, légalité et responsabilité*, Kinshasa, Editions Universitaires Africaines, 2018, pp. 291-292.

Par ailleurs, pour prétendre au recrutement dans la fonction publique, il ressort de l'article 5 de la même loi que le potentiel futur agent doit remplir cinq conditions cumulatives, dont être de nationalité congolaise, jouir de la plénitude des droits civiques, être de bonne vie et mœurs, avoir atteint l'âge de 18 ans au minimum et de 35 ans au maximum, avoir subi avec succès les épreuves d'un concours de recrutement, sauf pour le cas exceptionnel de recrutement sur titre, être en bonne santé et avoir des aptitudes physiques et mentales requises pour les fonctions à exercer.

Dès lors que toutes ces conditions légales sont remplies, l'agent recruté peut, sans préjudice des conditions en rapport avec la période probatoire, bénéficier enfin d'un numéro matricule lui attribué par le Ministre de la fonction publique dans l'arrêté d'admission sous statut. Il n'est pas question de régulariser la situation d'agents « recrutés » par des procédés en marge des principes légaux clairement établis, qui ont pour vocation à garantir à tous les citoyens l'égalité d'accès à l'emploi public.

Aussi, un recrutement ainsi réalisé ne saurait être assimilé au recrutement sur titre, d'autant plus qu'il ressort de l'article 6, alinéa 2 du statut qu'il est une mesure exceptionnelle soumise à deux conditions préalables, la première est qu'il n'est ouvert qu'aux seuls candidats détenteurs des diplômes préparant spécialement à la carrière concernée, et la deuxième condition arithmétique impose que le nombre de candidats ne dépasse pas celui des emplois mis en compétition.

Il est clair que ce mode suppose un appel à candidatures, mais dont le nombre des candidats enregistrés est inférieur au nombre d'emplois à pourvoir.

A ce sujet, pas besoin d'être devin pour constater que cette condition n'a jamais été remplie au cours de la période sous étude, où l'égalité d'accès à l'emploi public n'a pas été assurée.

I.2. La rationalisation du recrutement est une garantie de l'égalité d'accès de tous les congolais à la fonction publique

Si tous les hommes naissent libres et égaux en dignité et en droit, il n'en demeure pas moins qu'une administration républicaine qui se veut efficace dans ses prestations aux usagers, doit veiller à ce que tous les citoyens désireux de travailler dans la fonction publique soient mis dans les mêmes conditions pour que ne soient admis à servir sous le drapeau que seuls les meilleurs d'entre tous, suivant les mécanismes d'évaluation objectivement établis, nonobstant le recours exceptionnel aux mécanismes d'équité.

Dans cette optique, la Constitution du 18 février 2006 consacre, en son article 13, le principe de l'égalité de tous les citoyens devant la loi, dont la déclinaison par la législature dans la loi organique n°16-001 du 03 mai 2016 fixant l'organisation et le fonctionnement des services publics du pouvoir central, des provinces et des entités territoriales décentralisées, pose aux articles 6 et 7 le principe de l'égalité devant les services publics, qui impose que les personnes se trouvant dans une situation similaire vis-à-vis du service public soient traitées de manière égale, sans discrimination aucune⁷.

Ce qui implique qu'aucun congolais ne peut, en matière d'éducation et d'accès aux fonctions publiques ni en aucune autre matière, faire l'objet d'une mesure discriminatoire, qu'elle résulte de la loi ou d'un acte de l'exécutif, en raison de sa religion, de son origine familiale, de sa condition sociale, de sa résidence, de ses opinions ou de ses convictions politiques, de son appartenance à une race, à une ethnie, à une tribu, à une minorité culturelle ou linguistique⁸ ou de son sexe⁹.

Ainsi, la régularisation de la situation administrative, telle que pratiquée, repose rarement sur des considérations objectives d'égalité, et donc consacre la discrimination, qui amoindrit considérablement les chances de recruter des ressources humaines de qualité, contrairement à ce qu'exige la réforme.

I.3. La rationalisation du recrutement garantit le recrutement des ressources humaines de qualité

C'est, entre autres, pour répondre au problème du vieillissement dans la fonction publique, en la revitalisant par le renouvellement de son personnel¹⁰ que, dans le cadre de la réforme, certains mécanismes ont été imaginés, dont le recrutement sur concours organisé à l'échelle nationale des jeunes universitaires, dans le souci, non seulement de respecter les prescriptions légales en matière de recrutement et d'égalité

⁷ MBOKO DJ'ANDIMA J-M., *Abrégé de droit administratif*, Kinshasa, Mediaspaul, 2024, p. 298.

⁸ Article 13 de la Constitution, telle que modifiée par la Loi n°11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution du 18 février 2006 du 18 février 2006.

⁹ Voir l'article 14 de la Constitution.

¹⁰ Voir MENA LOKITA R., KANDOLO ASHA C. et NSAKA KAZADI H., « Intégration des jeunes professionnels office dans la fonction publique congolaise : défis et perspectives », in *Akofena*, spécial n°8, Vol. 2, décembre 2022, p. 289.

d'accès à l'emploi public, mais aussi de veiller à intégrer dans l'administration des personnes disposant d'une présomption des connaissances et des compétences minima que confère le diplôme universitaire, à charge pour l'Etat de les former et de les encadrer, en vue de s'assurer une relève de qualité.

Pareille initiative ne pourrait avoir un sens et atteindre ses objectifs que si d'autres formes des recrutements ne sont pas usitées. Or, hormis les recrutements compétitifs organisés dans le cadre du programme des Jeunes professionnels office et des Enarques, tels que prévus dans le programme de réforme, il y a eu curieusement dans la fonction publique une floraison des recrutements aux contours opaques et obscurs effectués suivant des critères sans égards pour les principes légaux en matière de recrutement. Il en est ainsi des recrutements effectués entre 2017 et 2019, période durant laquelle plus de 700.000 nouveaux agents ont été admis sous statut, majoritairement à Kinshasa, pour seulement 1300 agents mis à la retraite.

Ceci est une remise en cause flagrante de la réforme, dès lors que le recrutement devait être subséquent aux emplois libérés par les mises à la retraite.

Cet état des choses consacre, même sans le dire, une dénaturation du processus de la réforme, dont plusieurs indicateurs peuvent être identifiés.

II. LE TRAVESTISSEMENT DE LA REFORME PAR LE RECOURS RECURRENT A LA REGULARISATION DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE

En droit, la régularisation est l'action de purger un acte ou une situation du vice formel qui l'entache en réparant celui-ci par une initiative positive qui consiste en la suppression de l'imperfection qui l'affecte, ou en l'accomplissement de la formalité manquante¹¹.

Dans la pratique administrative congolaise, la régularisation, réalité par nature exceptionnelle, tend, malheureusement, peu à peu, à supplanter l'établissement d'actes réguliers après l'accomplissement de certains préalables légaux.

Dans la pratique du recrutement dans la fonction publique congolaise, il y a une sorte d'appréhension tardive des faits et des réalités par le droit¹² qui, pour prétendument éviter les troubles qu'occasionnerait le recourt strict à la légalité, donne un certificat de conformité à la loi à des actes pourtant initialement illégaux.

Cette pratique « réformecide », tue la réforme et ne se justifie pas dans la fonction publique congolaise, pour autant qu'elle tend à ériger en principe une réalité illégale (1) et rarement exceptionnelle, à favoriser le recrutement sournois (2) fait en dehors de tout cadre légal et à promouvoir l'émergence et la prolifération des plusieurs antivaleurs (3) qui ressurgissent sur la carrière d'agents et ont un impact négatif significatif sur la qualité des prestations fournies par l'Administration publique congolaise, et donc remettent en cause toute dynamique de changement portée par la réforme.

2.1. La régularisation de la situation administrative d'agents constitue une légalisation de l'illégalité¹³

Les principes en rapport avec le recrutement dans la fonction publique sont clairement établis et définis dans la constitution et les lois, tels que développés ci-haut. Ainsi, dans un Etat, qui se veut de droit, aucune raison ne saurait justifier les recrutements faits en marge des normes posées.

Cette réalité, autant elle vise à couvrir l'illégalité, autant elle la consacre, par des recrutements effectués hors normes, qui sont aujourd'hui la cause principale de la pléthore dénoncée dans la fonction publique, dès lors qu'il y a été recouru dans la deuxième République pour déverser dans l'administration les anciens animateurs du parti unique à l'aube de la démocratisation du pays au début des années quatre-vingt-dix.

C'est également à la faveur du recours à cette même astuce illégale que moult arrêtés d'admission sous statut ont été signés sans égards pour les postes vacants à pouvoir ou à des prévisions budgétaires préalables à la prise en charge financières d'agents nouvellement recrutés.

Le cas le plus flagrant est celui des *régularisations-recrutements* effectués en 2018, dont plusieurs agents ne sont pas affectés en interne et ne sont pas financièrement pris en charge par l'Etat.

Pendant, leur admission sous statut, au vu du moment, ressemble à un acte de campagne, plutôt qu'à une décision réfléchie, prise en vue de résoudre un réel problème se posant au sein de l'Administration.

¹¹ CORNU G., *Vocabulaire juridique*, 12^{ième} édition mise à jour « Quadrige », Paris, PUF, 2018, p. 1870.

¹² ISRAEL J-J, *La régularisation en droit administratif français étude sur le régime de l'acte administratif unilatéral*, Paris, LGDJ, 1981, p. 1.

¹³ Voir la constitutionnalisation des inconsitutionnalités. KAMUKUNY MUKINAY A, *Contribution à l'étude de la fraude en droit constitutionnel congolais*, Thèse de doctorat en droit, UNIKIN, Kinshasa, 2007, p. 52.

Du reste, il s'est agi, à bien d'égards, d'un recrutement massif voilé de plusieurs personnes qui n'avaient jamais presté pour l'Etat.

2.2. La régularisation de la situation administrative est un recrutement sournois

La régularisation constitue dans la fonction publique, contrairement à l'idée de la correction des vices de recrutements déjà effectués, un moyen pour effectuer de nouveaux recrutements en marge de la loi. Car, à l'origine, bien qu'illégale, l'idée est celle d'octroyer les numéros matricules à des personnes déjà affectées et titularisées à des emplois et postes au sein de la hiérarchie administrative par des autorités non pourvues du pouvoir de recrutement.

A cette fin, chaque service fait parvenir à la fonction publique une liste déclarative des personnes y travaillant sans avoir la qualité de fonctionnaire. Malheureusement, la pratique renseigne qu'à l'occasion de l'établissement de ces listes, les responsables des services préfèrent mettre les noms de leurs proches parents, alliés et amis qui n'ont jamais travaillé au sein des services concernés, dans le seul but de leur offrir les perspectives d'un emploi stable et rémunéré, sans se soucier de ceux qui, même sans qualité, travaillent pour le compte de l'Etat dans leurs services respectifs.

Aussi, les partis politiques, les coalitions, les personnalités politiques, les autorités publiques, toutes se vantent parfois d'avoir trouvé de l'emploi dans la fonction publique au profit de leurs dépendants, militants, parents ou électeurs.

Que dire des régularisations en période de campagne électorale, comme celles effectuées la veille des scrutins du 30 décembre 2018, dans le but flagrant de glaner les voix auprès des désœuvrés d'autres fois désormais reconnaissants à l'homme providentiel qui a distribué l'emploi sans conditions ! L'emploi dans la fonction publique est devenu un moyen pour battre campagne et un argument de séduction de l'électorat ! Un bradage qui détruit la noblesse de l'administration et de l'Etat !

Cette situation est notamment subséquente à la perception que le congolais lambda et l'élite ont de la fonction publique dans un contexte de chômage presque généralisé, c'est tout simplement une occasion pour avoir un emploi stable et rémunéré, sans être quotidiennement soumis à beaucoup des contraintes, comme c'est le cas dans le secteur privé.

Cet état chose conduit à la prolifération des multiples antivaleurs au sein de l'Administration.

2.3. Les recrutements effectués par la régularisation favorisent la prolifération des antivaleurs

Un agent recruté sur base des considérations subjectives ne sera jamais, si pas rarement, acteur du changement. La plus belle fille du monde ne pouvant donner que ce qu'elle a, l'agent recruté à la faveur du recours aux recommandations politiques, à des billets de banque, au favoritisme, au népotisme ou au tribalisme ne s'évertuera pas à faire mieux que créer un environnement propice à la consolidation de ce grâce à quoi il a été recruté.

En outre, les agents recrutés dans ces conditions, n'étant pas automatiquement mécanisés, et face à la modicité de leurs rémunérations, développent des mécanismes de survie qui leur font généralement tomber dans la corruption et la concussion.

CONCLUSION

L'Administration publique est l'épine dorsale d'un Etat, elle constitue le moyen et le canal par excellence de la matérialisation des décisions politiques en faveur des citoyens, il lui incombe également la gestion de l'Etat au quotidien¹⁴.

Malheureusement, l'Administration congolaise a été diagnostiquée malade, malade de ses moyens, malade de son personnel pléthorique, incompetent, corrompu, vieillissant et recruté en recourant aux moyens et procédés pas convenables.

Contre ce diagnostic peu reluisant, la réforme de la fonction publique, la troisième, débutée en 2003, constituait une thérapie appropriée, de l'avis des partenaires techniques et financiers et de la RDC, pays concerné.

Cependant, tel un malade qui ne respecte pas sa cure et ne renonce pas aux viles habitudes à la base de sa maladie, les recrutements faits dans la fonction publique par la régularisation de la situation administrative, sans respecter les principes légaux prévus en la matière, augurent, à n'en point douter, une habitude qui conduit droit vers la dysthanasie, tant est souvent régularisée, comme en 2018, la situation de plusieurs agents

¹⁴ VUNDUAWE te PEMAKO Felix, *Traité de droit administratif congolais*, Bruxelles, Larcier, 2007, pp. 38-39.

qui n'ont jamais travaillé pour l'Etat, qu'il est recouru aux antivaleurs, telles que la corruption, les recommandations politiques, familiales, etc.

Face à cette situation, pour éviter de remettre en cause tous les efforts déjà fournis dans le domaine, il est plus qu'impérieux :

- que les congolais, gouvernants et gouvernés, puissent s'approprier la réforme. D'autant plus que tout pousse à croire que la réforme, pourtant salubre, reste un alibi pour obtenir les financements des partenaires techniques et financiers engagés à côté de la RDC ;
- que soit de mise l'annulation administrative par l'autorité hiérarchique, qu'est le Premier Ministre, ou judiciaire, par le juge administratif suprême, des arrêtés d'admission sous statut signés dans l'irrespect des règles de recrutement définies dans la loi ;
- de prévoir les moyens pour l'organisation régulière des recrutements au sein de la fonction publique congolaise au rythme des mises à la retraite ;
- de mettre en place une instruction permanente du Chef du Gouvernement interdisant le recrutement par tout autre moyen que celui prévu dans la loi.

BIBLIOGRAPHIE

Textes officiels

- Constitution du 18 février 2006, telle que modifiée par la Loi n°11/002 du 20 janvier 2011 ;
- Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.

Ouvrages

- CORNU Gérard., *Vocabulaire juridique*, 12^{ème} édition mise à jour « Quadrige », Paris, PUF, 2018 ;
- ISRAEL Jean-Jacques, *La régularisation en droit administratif français étude sur le régime de l'acte administratif unilatéral*, Paris, LGDJ, 1981 ;
- MBOKO DJ'ANDIMA J-M., *Abrégé de droit administratif*, Kinshasa, Mediaspaul, 2024 ;
- MFUAMBA LOBO MUENGA J-C-F., *Leçons de droit administratif général, légalité et responsabilité*, Kinshasa, Editions Universitaires Africaines, 2018 ;
- VUNDUAWE te PEMAKO Felix, *Traité de droit administratif congolais*, Bruxelles, Larcier, 2007

Autres travaux académiques

- DIUMASUMBU MUKANGA Raphaël, « Réformes administratives de la République Démocratique du Congo : leçons et travers du passé », De Boeck supérieur, *Revue contemporaine*, 2008/3, n°227 ;
- KAMUKUNY MUKINAY Ambroise, *Contribution à l'étude de la fraude en droit constitutionnel congolais*, Thèse de doctorat en droit, UNIKIN, Kinshasa, 2007.
- MENA LOKITA Robert, KANDOLO ASHA Carine et NSAKA KAZADI Hugor, « Intégration des jeunes professionnels office dans la fonction publique congolaise : défis et perspectives », in *Akofena*, spécial n°8, Vol. 2, décembre 2022 ;
- MOSHONAS Stylianos et BAHARANYI NACIYIMBA Séraphin, « Enjeux et défis de la réforme de l'Administration Publique en Rd Congo », in *Congo-Afrique*, n° 545, MAI 2020, 60^{ème} Année ;
- TSHIENDA MWAMBI Richard, « La réforme de la fonction publique en Afrique subsaharienne : cas de la République Démocratique du Congo », in *Africa focus*, Volume 28, numéro 2, 2015.