

**INSTITUT SUPERIEUR
DE COMMERCE DE KINSHASA**

*Centre des Recherches Interdisciplinaires
sur la Gestion et le Développement (CRIGED)*

Revue Congolaise de Gestion

**La problématique de l'emploi des jeunes en République
Démocratique du Congo : quelle politique pour y remédier ?
Cas des jeunes licenciés des universités officielles de Kinshasa**

NGUMBU BIBETI, Vernand BATATA NSIMBA

- Médiaspaul, 2023
- CRIGED, 2023
- www.criged-isc.org

Dépôt légal : RZ 3.02210-57592

N° ISSN : 2958-4892

Diffusion : ISC-Kinshasa, Av. du 24 Me Kinshasa-Gombe/ RDC 10^{ème} Rue Limete, n° 18 Kinshasa /
RDC www.mediaspaul.cd

Imprimerie MÉDIASPAUL – Kinshasa

Volumen°20,Mars2023

Introduction

Les problèmes liés à l'emploi continuent de s'étendre tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, avec un nombre élevé de femmes et d'hommes exposés au chômage ou cantonnés dans des emplois précaires, temporaires ou de mauvaise qualité. Dans les pays en développement, où rares sont ceux qui peuvent se permettre d'être volontairement au chômage, le problème se pose davantage en termes de sous-emploi et de travail mal rémunéré ou médiocre aussi bien dans le secteur formel qu'informel.¹

En République Démocratique du Congo l'accès à l'emploi constitue pour beaucoup de jeunes un parcours compliqué souvent exposé à la précarité car le taux de chômage est bien le marqueur d'une situation d'exclusion, aggravée par les problématiques de la migration et de la mobilité, d'absence de réseaux sociaux et d'insuffisance d'accès aux services publics. La situation économique, l'instabilité politique, les conflits armés et le manque de perspectives économiques sont également les principaux vecteurs de chômage chez les jeunes.

L'urgence de la question de l'emploi des jeunes justifie aujourd'hui un dépassement de cette contrainte. La République Démocratique du Congo à l'instar de plusieurs pays en développement, fait face à une forte croissance démographique depuis l'indépendance et Kinshasa, la capitale économique, reflète bien cette réalité². Cette situation est favorable à l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre de haut niveau, facteur indispensable pour amorcer tout développement économique et social. La

volonté politique de placer la problématique de l'emploi en général et de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur en particulier au cœur de la stratégie de développement est encore timide et donc sans effet.

En effet, force est de constater qu'un tiers de la population active des diplômés des universités officielles de Kinshasa ne participent pas à la production des biens et services parce qu'ils sont au chômage ; et que ceux qui ont la chance d'avoir un travail se retrouvent confinés dans des emplois de qualité souvent critiquable et très peu stable. L'analyse du marché du travail à Kinshasa révèle des situations préoccupantes aussi bien pour ceux en activité que pour ceux en situation de chômage.

Pour les personnes concernées, il s'agit d'une injustice. Elles craignent pour leur avenir. Il faut leur donner une chance car un tel gâchis de ressources humaines est non seulement intolérable mais il a également un coût.

Les faits ont prouvé que la frustration, la pauvreté et le désespoir constituent des terrains propices et fertiles que les ennemis de la démocratie et des droits humains s'emploient à exploiter, les jeunes étant les cibles privilégiées des extrémistes.

Dans un pays sous développé comme la République Démocratique du Congo, les perspectives et le modèle de développement économique, social et politique des décennies prochaines dépendront notamment de notre aptitude à créer un nombre suffisant d'emplois décents pour les jeunes.

Au regard de cette situation alarmante des jeunes, trois questions

¹ BIT, *Protéger les personnes. Promouvoir l'emploi* : Rapport de l'OIT au G20, Pittsburgh, 24-septembre 2009.

² Gouvernement congolais, *Rapport du Forum national sur la politique de l'emploi*. 2007

s'imposent à savoir quelles politiques pour l'emploi des jeunes ? Pourquoi s'intègrent-ils difficilement ? Les programmes d'emploi actuels sont-ils efficaces ?

L'objectif principal de cette étude est d'appréhender le chômage des jeunes à Kinshasa mais aussi de présenter l'évolution du chômage des jeunes à Kinshasa, d'en déterminer les causes, les différentes modalités des programmes de lutte contre le chômage des jeunes

La présente étude est fondée sur une méthodologie basée sur la recherche documentaire et l'utilisation des données issues des articles et publications. Les principales sources sont le Bureau International du Travail (BIT), la Banque Mondiale (BM), et certaines directions de l'administration publique R D Cienne dont l'Office National de l'Emploi (ONEM), le Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il y a également les nombreuses publications scientifiques mises à notre disposition.

D'autres études et réflexions antérieures ou en cours nous ont permis de mener à bien nos réflexions et l'analyse des différents programmes d'emploi.

Cette étude est subdivisée en deux parties :

La première partie présente la problématique de l'emploi en République Démocratique du Congo ;

La deuxième partie traite de la politique de lutte contre le chômage chez les jeunes licenciés des universités officielles de Kinshasa, fait un état des lieux relatif à l'emploi des jeunes licenciés des Universités officielles de Kinshasa en se focalisant sur les politiques susceptibles de remédier au problème de chômage des jeunes licenciés des Universités officielles de Kinshasa.

Problématique de l'emploi en République Démocratique du Congo

Plusieurs maux frappent les pays en développement et plus particulièrement l'Afrique. Parmi ces maux, on peut citer la montée sans cesse croissante du taux de chômage et la précarité des emplois obtenus par les individus. Cela affecte négativement la croissance, le bien-être social et provoque souvent des crises sociales. La psychose du chômage peut-être source d'insurrection sociale et partant troubler l'ordre public.

Les instruments pour vaincre ce mal se révèlent rarement efficaces. En effet, le chômage est un phénomène qui se manifeste par une réduction permanente de l'emploi.

Pour les jeunes diplômés sortis du système éducatif, le chômage se manifeste par la non-insertion dans le tissu professionnel. L'insertion est le processus d'entrée dans la population active occupée. La qualité de l'emploi se définit à travers la sécurité apportée et la rémunération obtenue.

Avec la prolifération de l'enseignement professionnel et universitaire privé en République Démocratique du Congo et la montée croissante de l'effectif de l'enseignement supérieur, le nombre de licenciés a atteint un niveau très élevé, et le chômage est devenu un danger permanent pour ces jeunes licenciés en général et particulièrement pour les jeunes diplômés.

Dans notre démarche, nous avons été confrontés à des difficultés d'informations, d'ordre statistique sur le taux de chômage des jeunes licenciés. Cette situation nous a amené à utiliser, pour nos analyses, les proportions des jeunes licenciés des universités officielles de la Ville de Kinshasa sans emploi par rapport à

l'ensemble des demandeurs d'emplois au cours de différentes années.

En parlant de la « problématique », Marie Cohendet entend tout simplement le fait de se demander quel est le problème actuel et d'y apporter la réponse.

Ainsi la question suivante peut être posée : « Le chômage des jeunes licenciés peut-il être considéré comme une manifestation de la recherche d'emploi ? » De ce point de vue, la prise en compte de l'information semble impérative.

La production du système éducatif évolue indépendamment des possibilités d'emploi du système économique. Dans ces conditions, les jeunes licenciés ont deux choix : soit rester au chômage en attendant l'emploi pour lequel ils sont formés, ou accepter un emploi d'un plus faible niveau en termes de statut et de rémunération.

A l'heure actuelle où des signes plus que déterminants nous font croire en une sortie très prochaine de la crise militaro-politique qui a secoué le pays depuis 1997, il paraît utile de cerner la situation de l'emploi et surtout celle des licenciés. Cela permettra d'adopter les meilleures orientations en vue de lutter efficacement contre le chômage qui sévit au sein de cette catégorie de personnes.

La crise de l'emploi qui n'a cessé de s'aggraver depuis 1997 impose une nouvelle réflexion sur l'insertion professionnelle. Ainsi, une redéfinition de l'insertion tenant compte de la qualité des emplois occupés par les individus doit être envisagée pour les économies insuffisamment organisées. La préoccupation majeure est donc de s'interroger sur les facteurs influençant l'insertion des jeunes licenciés. Plus

précisément, quelles sont les politiques pour remédier au problème de l'emploi de ces jeunes licenciés des universités officielles de Kinshasa ?

C'est pour répondre à cette préoccupation que notre étude réalisée dans la Ville de Kinshasa se propose d'analyser cette problématique de l'emploi chez les jeunes licenciés.

A. Notion sur la politique de l'emploi

Les politiques de l'emploi sont l'ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans le but d'accroître l'emploi (augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler) et de réduire le chômage (recherche du « plein-emploi »)³

Pour cela, elles visent à permettre aux inactifs (sans emploi) et aux chômeurs de prendre ou reprendre un travail, et à les y inciter, dans le cadre du maintien d'une aide sociale leur assurant un niveau de vie minimum digne.

Elles visent également à limiter la durée du chômage de transition.

a. Notions de chômage

Le chômage est l'un des maux s'inscrivant comme préoccupation majeure de tous les pays. Il s'agit d'une adéquation entre la population active et le nombre d'emplois disponibles ; une élasticité de l'offre du travail face à la limitation de leur demande, qui engendre un déphasage et la création d'une catégorie des personnes appelées « chômeurs ».

Pour R. Salais et les autres : « le chômage est l'une des inventions du 19e siècle qui est étroitement liée à la codification du salariat et à la différenciation progressive entre ceux que l'on a nommé les pauvres et travailleurs

³ D. DEMAZIERE cité par J.D MUKENDI KADIMA, *Chômage de longue durée*. PUF, Paris, 1995, P.15 48 *Ibid*.

privés d'emplois qui ont été appelés les chômeurs. Ici, le chômage sera constitué comme le produit de causes industrielles ou économiques, indépendant des volontés individuelles ; un chômeur est un ouvrier régulier se trouvant dans l'état de sans fonction ».

Pour D. Demaziere : « le chômage est généralement défini comme privation temporaire d'emploi, l'allongement des périodes de privation temporaire est interprété généralement comme indice d'un renoncement à l'emploi, ainsi la responsabilité en est rejetée sur les individus qui sont soupçonnés de ne pas vouloir travailler ». ⁴⁸

Il découle de ce qui précède que la notion du chômage n'est valable que lorsqu'un individu ou un groupe d'individus sont privés d'emploi ou sont à la quête constante de l'emploi.

Si sous d'autres cieux la situation du chômage est inhérente aux problèmes de salaire, en République Démocratique du Congo, elle s'inscrit dans une réalité autre dans la mesure où trouver un emploi est un dilemme, un casse-tête, le taux de la population active (âge qui varie entre 15 à 65 ans) augmente chaque année où des milliers de jeunes se lancent à la quête des emplois et n'en trouvent point faute de disponibilités ou encore par manque d'expériences et des compétences requises exigées par les employeurs.

La situation du chômage en République Démocratique du Congo, et plus particulièrement à Kinshasa, est tellement profonde, c'est pourquoi elle nécessite une éradication initiale que nous appelons : « *Concours des jeunes licenciés demandeurs d'emploi* » afin de donner la chance aux sans-emploi d'accéder aux emplois d'abord disponibles.

Ayant des compétences et rapacités d'employabilité requises, les personnes qui ont déjà l'emploi, font ce que nous qualifions de déperdition de travail, c'est-à-dire ils se déplacent d'une entreprise à l'autre où il fait bon vivre. Et par conséquent, les emplois disponibles reviennent aux mêmes personnes du fait qu'elles sont expérimentées et possèdent les compétences exigées par les offreurs d'emplois.

Il y a donc un cercle vicieux de manière qu'on revient toujours sur le même point de départ et il n'y a pas de réduction du taux de chômage ni d'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi que les politiques de l'emploi recommandent.

b. Les politiques actives d'emploi

Les politiques actives du marché ou politiques d'activation, ou programmes actifs du marché de travail, sont des programmes mis en place par les administrations publiques sur le marché du travail afin d'encourager les sans-emplois et autres chômeurs à trouver un emploi. Ces programmes se sont développés tout d'abord dans les pays d'Europe occidentale puis aux Etats-Unis.⁴ Les politiques actives cherchent à obtenir une croissance plus riche en emploi. L'accroissement du marché de l'emploi du travail, le plein emploi et l'emploi décent, sont les buts poursuivis par les politiques actives de l'emploi.

En ce qui concerne les jeunes licenciés, les politiques actives agissent d'abord sur l'offre d'emploi à travers un concours afin de permettre aux demandeurs d'emploi de retrouver ou d'avoir un niveau de qualification correspondant aux attentes des employeurs selon les critères ou conditions

⁴ P. KAYUMBA BULEMBE, *Pouvoirs Publics et Politiques de l'Emploi*, 2e licence sciences

du travail, ISES, Lubumbashi, cours inédit.

préalablement établis pour les postes publiés.

Ainsi, les politiques actives de l'emploi interviennent à travers les actions suivantes : l'initiation à l'embauche, la création des emplois dans le secteur public, l'assistance aux particuliers dans la création des entreprises l'amélioration du fonctionnement du marché du travail par une communion entre les offres et les demandes, la promotion de la formation professionnelle afin que la main-d'œuvre puisse s'adapter aux changements technologiques à travers l'organisation et de permettre également aux demandeurs d'emploi de posséder la capacité d'employabilité exigée par la plupart d'employeurs lors des publications de postes de travail.

Il existe trois principales catégories de politiques d'emploi actifs.

La première catégorie de politiques actives de l'emploi concerne la mise en place de services publics (jobs centres) c'est-à-dire des centres d'aide aux chômeurs. Appelés aussi « Network centers », ces centres établissent des listes d'offres d'emploi disponibles et les rendent consultables aux demandeurs d'emploi.

En République Démocratique du Congo, le Gouvernement a institué un service public chargé de la gestion de l'emploi. Dénommé ONEM (Office National de l'Emploi), ce service a été institué » par la loi n° 15/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail spécialement en son article 2004 et créé par le décret-loi n° 8/2002 du 03 juillet 2002. Placé sous la tutelle du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, il a pour mission générale de promouvoir l'emploi décent et de réaliser en collaboration avec les organismes publics et privés une bonne planification d'organisation du marché de l'emploi.

Les politiques actives de l'emploi consistent en la mise en place des structures de formation pour augmenter la capacité d'employabilité des personnes n'exerçant pas d'activités professionnelles (sans emploi).

En République Démocratique du Congo en général et particulièrement dans la Ville-province de Kinshasa, l'organisation de la formation est confiée à l'Institut National de Préparation Professionnelle. Cet organisme public doté de la personnalité juridique, s'occupe simultanément de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi en leur ajoutant la capacité d'employabilité afin de leur permettre d'être compétitifs sur le marché de l'emploi et répondre positivement aux exigences et conditions des postes publiés et de permettre aux travailleurs en cours d'emploi de s'adapter à l'évolution de la technologie.

La troisième catégorie de politiques actives concerne l'indemnisation des personnes se trouvant dans l'impossibilité ou l'incapacité d'exercer un emploi. Ici, il s'agit des structures mises en place pour verser une subvention de courte durée à des entreprises en échange de l'embauche des demandeurs d'emploi afin de les aider à acquérir une expérience.

Les politiques actives de l'emploi cherchent à accroître le niveau de l'emploi dans l'économie, et les politiques passives dont l'objectif est de rendre le chômage supportable (« traitement social du chômage »), avec la volonté de ne pas accroître la demande de travail.

Ces services (INPP, ONEM) mettent en place des politiques actives du marché du travail (formations professionnelles, orientation, identification des emplois etc.) afin d'accroître leur capacité à trouver un emploi et d'accélérer leur retour à l'emploi. Ils favorisent également la transmission

d'informations entre employeurs et chômeurs.

Pour diminuer le taux de chômage dans certains pays en développement, le gouvernement et les partenaires sociaux favorisent la hausse des niveaux de formation des demandeurs d'emploi dont la poursuite d'études supérieures, en particulier les formations professionnelles pour lesquelles les débouchés sont importants. Ils encouragent également la formation tout au long de la vie.

La formation professionnelle joue un rôle important dans les politiques de l'emploi car elle permet de lutter contre le chômage dû au manque d'expériences, de qualifications requises et de capacités d'employabilité des demandeurs d'emploi. Elle permet aux demandeurs d'emploi formés d'accéder à l'emploi décent et de plus une amélioration de la productivité du travail au sein de l'entreprise.

c. Les politiques passives d'emploi

Les politiques passives sont les politiques de l'emploi élaborées par l'administration publique non pas pour réduire le chômage comme dans les politiques actives mais pour le rendre supportable.

Elles ont pour premier objectif d'accompagner socialement les demandeurs d'emploi en procédant à des indemnités. Dans une logique d'assistance ou d'assurance publique, elles indemnisent les chômeurs et autres sans-emploi tout en les protégeant contre l'exclusion de la société. Elles cherchent à réduire la population active ou à « protéger le travail ». La réduction de la population active occupée par l'allongement des études, le financement de la pré-retraite, l'abaissement de l'âge de la retraite (55 ans d'âge et 30 ans de service, suivant le Statut

du Personnel de carrière des Services Publics de l'Etat.

Les politiques passives de l'emploi agissent à travers les actions telles que :

✓ L'indemnisation des demandeurs d'emploi, allocation de chômage ;

✓ Incitation à la retraite d'activités (favoriser le temps partiel volontaire, financer le départ en préretraite, le retour au pays des immigrés : ✓ Le fait de revoir à la baisse l'âge de la retraite (de 65 à 60 ans) ; ✓ Le partage du travail par la réduction du travail.

Les politiques passives ont pour mission de rendre le chômage supportable et réduire la population active occupée. Elles ont pour objectif l'accompagnement social, le chômage par l'indemnisation, les allocations du chômage.

Le second objectif consiste à réduire l'offre du travail par le biais de retraite, l'encouragement des femmes à rester au foyer, du travail ou les déplacés, les migrants ou autres villageois de regagner leur milieu d'origine, leurs pays et/ou leurs villages selon le cas.

d. Les moyens pour mener une politique de l'emploi

Il existe plusieurs moyens pour mener une politique de l'emploi. Le pouvoir public recourt de manière générale à quatre moyens :

✓ **L'outil budgétaire** : L'Etat peut soutenir l'activité économique en pratiquant une politique budgétaire (politique de grands travaux).

✓ **L'outil juridique** : L'Etat encadre le fonctionnement du marché du travail de manière plus ou moins directe (autorisation administrative de licenciement).

✓ **L'outil fiscal** : L'Etat peut favoriser l'utilisation du facteur travail au détriment du facteur capital (baisse des charges sur les salaires...).

✓ **L'outil éducatif** : L'Etat agit sur l'employabilité de la main-d'œuvre au travers de la formation professionnelle des sans-emploi.

B. Les universités officielles de Kinshasa

La ville de Kinshasa ne compte que deux universités officielles dont l'Université de Kinshasa et l'Université Pédagogique Nationale.

a. L'Université de Kinshasa

L'Université de Kinshasa (communément appelée UNIKIN) est un établissement francophone d'enseignement supérieur universitaire dans la Ville de Kinshasa, en République démocratique du Congo. Elle a pris la succession de l'Université Lovanium fondée en 1954. Avec 400 hectares sur le territoire de l'actuelle Commune de Lemba et plus de 26.000 étudiants en 2010, elle constitue la plus grande université de la République Démocratique du Congo.

L'Université de Kinshasa reste à l'heure actuelle la plus grande université de la RDC et une grande source où d'autres institutions tirent les professeurs. Elle dispose d'un corps professoral comprenant 740 professeurs docteurs à thèse, un corps scientifique comprenant 1 308 Chefs de travaux et Assistants. Plus de 26 000 étudiants y sont inscrits, en majorité au premier cycle. Une majorité qui tient à la facilité de s'inscrire à l'université.

La Faculté de Médecine accueille plusieurs milliers d'étudiants, et il est fréquent que des cours soient dispensés en amphithéâtre ou dans la salle de promo regroupant plus d'un millier d'étudiants.

Par manque d'informations disponibles, on ignore le nombre des inscrits (malgré le nombre limitatif affiché) et l'effectif des étudiants étrangers. Dans le domaine de la recherche, la pauvreté se fait sentir. L'UNIKIN n'a pas le standard international, bien que des publications scientifiques de qualité s'y trouvent. Malgré la pauvreté, l'Université de Kinshasa dispose des cellules de recherche qui regroupent des chercheurs, des cellules qui, à leur tour, regroupées pour la plupart des cas dans des Instituts de Recherche (exemple d'Institut de Recherche en sciences économiques et sociales « IRES »).

Pour les étudiants, la recherche d'excellence, de manière générale, n'est plus le souci premier d'un grand nombre qui se contentent de satisfaire à la moyenne de passage (sanction allant de 50 % à 69 %). Un réel problème qui a vu le jour avec la crise généralisée que connaît le pays. Les prix d'excellence récompensant les efforts et les performances des meilleurs étudiants et qui créent l'émulation ne sont plus courants.

b. L'Université Pédagogique Nationale

L'Université Pédagogique Nationale (UPN), anciennement « Institut Pédagogique National » (IPN), est un établissement public d'enseignement supérieur et universitaire de Kinshasa, en République Démocratique du Congo (RDC). L'Université est située dans la commune de Ngaliema, dans le quartier qui porte son nom, Binza UPN (anciennement Binza IPN).

Elle est la première Université Pédagogique créée à Kinshasa par l'Etat Congolais et est instituée par le décret Présidentiel n°05/007 du 23 février 2005 portant création d'un établissement public dénommé Université Pédagogique Nationale (U.P.N). Elle a hérité des

engagements pris et stipulés pour le compte de l'Institut Pédagogique National de Kinshasa (IPN) ainsi que des éléments du patrimoine de celui-ci.

L'Ordonnance n°73 du 22 Septembre 1961, portant création de l'Institut Pédagogique National de Kinshasa a été successivement modifiée par les Ordonnances n°432 du 17/09/1965 et celle n°70/222 du 24/07/1970. Sa création est consécutive au départ massif des professeurs belges de l'enseignement secondaire, suite aux événements qui ont éclaté au Congo au lendemain de l'indépendance, en 1960.

Pour combler ce vide, le gouvernement congolais avait sollicité l'assistance d'une équipe de professeurs expatriés qui fut recrutée pour la réalisation de ce projet, afin de former sur place des cadres enseignants qualifiés pour le secondaire, dans tous les domaines. Les premiers enseignements ont débuté le 05 décembre 1961, avec l'ouverture de l'Ecole Normale Moyenne Pilote pour la formation des gradués en sciences, destinés à l'enseignement secondaire du degré inférieur. Le 06 Décembre 1969, l'IPN a ouvert son Ecole Normale Supérieure pour la formation des agrégés en sciences, destinés à l'enseignement secondaire du degré supérieur. Cette école se transformera en Section Licence, pour la formation des Licenciés en Pédagogie Appliquée.

- Par l'Ordonnance-Loi n°71-075 du 06 Août 1971, l'IPN fait partie de l'Université Nationale du Zaïre (UNAZA) qui comprend les Campus Universitaires, les Instituts Supérieurs Pédagogiques et les Instituts Supérieurs Techniques.

- A partir de la réforme qui mit fin à la période de l'UNAZA, jusqu'à la veille de la rentrée académique 2003-2004, l'IPN était

régi par l'Ordonnance Loi n°81-145 du 03 octobre 1981.

- Par Décret n°05/007 du 23 Février 2005, l'IPN est transformé en un établissement public dénommé Université Pédagogique Nationale. L'U.P.N constitue ainsi la seconde formation universitaire publique dans la Ville de Kinshasa.

La lutte contre le chômage chez les jeunes et son analyse

Le concept de jeunesse et d'enfance diffère considérablement de pays à pays, allant de l'âge de 7 ans à celui de 39 ans. En règle générale, la jeunesse peut être définie comme étant la période de la vie qui précède le passage à l'âge adulte et celle-ci peut varier en fonction de facteurs divers tels que l'âge moyen auquel les jeunes terminent leurs études et leur formation initiale et celui auquel ils sont censés assumer leurs responsabilités d'adultes dans la collectivité.

Le statut légal de la jeunesse peut également varier à l'intérieur d'un même pays et ce seront des éléments variés tels que le mariage, le droit de vote, le droit foncier, les délits pénaux, l'âge du service militaire ou encore la possibilité d'accéder aux services médicaux sans le consentement des parents qui seront pris en compte pour le définir.

Les caractéristiques de la jeunesse diffèrent selon les pays et varient à l'intérieur d'un même pays, ce qui doit être pris en considération lors de l'élaboration de mesures s'appliquant à un contexte spécifique. Dans notre étude, la jeunesse sera définie de la façon la plus large et générale qui soit, à savoir comme la période du cycle de vie qui précède le début de l'âge adulte, de l'âge où on est capable d'accéder à un emploi.

A. Etudes de quelques programmes de lutte contre le chômage des jeunes en République Démocratique du Congo

La situation pessimiste et alarmante vécue par les jeunes licenciés de la Ville de Kinshasa sur le marché de l'emploi, doublée des effets pervers de la crise politico-économique que traverse la République Démocratique du Congo ont amené l'Etat à mettre en place des programmes actifs du marché du travail. Deux d'entre eux ont retenu notre attention. Il s'agit de Programme National pour l'Emploi des Jeunes (PROYEN) et du Programme de Recrutement des jeunes universitaires lancé par le Ministère des Finances en partenariat avec le Bureau Central de Coordination, qui seront présentés avant d'en faire une analyse critique.

a. Programme national pour l'emploi des jeunes (proyen)

Le PRO-YEN a pour mission, la promotion de l'emploi des jeunes en République Démocratique du Congo afin de lutter sensiblement contre la pauvreté et la misère qui dominent cette couche sociale de la population.

Il a pour tâche « de proposer au gouvernement des orientations à prendre pour la meilleure insertion professionnelle des jeunes ; d'encadrer les jeunes à travers le groupe consultatif pour l'emploi des jeunes dans l'élaboration de leurs projets porteurs d'emploi et créateurs de revenus ; de contribuer activement dans l'amélioration de l'employabilité des jeunes urbains et ruraux par l'acquisition de la qualification professionnelle adéquate recherchée par le marché de l'emploi ; et de faire le plaidoyer auprès des partenaires pour la mobilisation d'autres ressources financières et matérielles, pouvant contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes dans

la création des emplois, de leurs PME et PMI ainsi que la formation professionnelle. Des exemples de bonnes pratiques du secteur privé sont également apportés avec le programme d'intégration professionnelle Elite (Graduates) de Vodacom Congo.

Ce programme qui a été créé en 2011 se veut être une démarche d'intégration professionnelle instaurée dans toutes les sociétés Vodacom pour permettre aux jeunes diplômés d'acquérir deux ans d'expérience professionnelle. La stratégie reprend de façon structurée les mesures proposées dans le PROYEN, le PROCER et le DSCRCP.

Elle s'inspire d'expériences réussies en République Démocratique du Congo et à l'international et s'appuie sur une démarche itérative associant des experts, des hommes de terrain et des professionnels pour avoir un dispositif global et intégré de promotion de l'emploi des jeunes.

b. Programme de recrutement des jeunes universitaires lancé par le ministère des finances en partenariat avec le bureau central de coordination

Ce programme intervient dans le contexte général de l'assainissement de la Fonction Publique ; il est en train d'être procédé à la mise à la retraite de plusieurs cadres de différents ministères du Gouvernement de la République Démocratique du Congo. La première expérience va porter sur 5 Ministères : la Fonction Publique, le Plan, le Portefeuille, le Budget et les Finances. Un montant de 77 millions de dollars Américains a été débloqué par la Banque Mondiale. Pour ce faire, la mise en retraite des cadres concernés va intervenir d'ici décembre 2023 au plus tôt pour combler le vide ainsi

créé et opérer par la même occasion un rajeunissement de l'administration congolaise.

Le programme a démarré en 2010 par le recrutement sur base d'un processus compétitif et transparent de 54 jeunes universitaires placés dans différentes agences d'exécution des projets financés par les bailleurs des fonds internationaux. En réponse au besoin de rajeunissement du personnel de l'administration des finances publiques et dans le cadre de la réforme du Ministère des Finances, un second processus a été lancé en 2011 et a abouti à la sélection d'environ 100 jeunes qui sont répartis dans les directions centrales et les structures connexes de l'administration des finances publiques. Les performances réalisées sur le plan de la qualité et la transparence du processus ont poussé les autres ministères du Gouvernement à recourir au même processus en vue du rajeunissement de leurs administrations respectives. C'est dans ce contexte que le Ministre des Finances a instruit le BCECO de procéder, en collaboration avec le Ministère de la Fonction Publique et des autres ministères impliqués, au recrutement de 500 jeunes diplômés universitaires qui seront affectés dans l'administration publique de la République Démocratique du Congo

L'objectif visé est de parvenir à recruter 500 jeunes diplômés universitaires qui seront affectés dans l'administration publique de la République Démocratique du Congo, de parvenir à développer avec le concours des agences d'exécution des compétences jeunes dans les principaux métiers de la gestion des projets de développement ; spécifiquement la préparation des projets, la gestion financière, la passation des marchés, le suiviévaluation ainsi que la gestion environnementale et sociale. Cette approche vise également la formation

d'environ 150 à 200 spécialistes juniors dans les domaines de compétence ciblés sur une période de 5 ans afin de renforcer les mécanismes nationaux dans l'exécution des projets et programmes financés par les ressources extérieures.

Ce programme montre la détermination de l'Etat de faire des universités congolaises des pools d'excellence devant produire des diplômés capables de contribuer au développement du pays.

c. Les finalités des programmes

Conscient du fait que la crise a sans nul doute exacerbé la situation chaotique de la frange de la population âgée de 15 à 34 ans qui représente 43% de la population congolaise, il est évident qu'elle a amenuisé les possibilités d'accès à l'emploi, donc à la sécurité économique et à un statut social valorisant.

Le chômage, lorsqu'il persiste sur une longue période contribue à accroître le taux de dysfonctionnement social (dépression chronique, violence familiale, etc.) le sentiment de désespoir, la perte de l'estime de soi, résultant du chômage et de l'absence de possibilités d'emploi qui conduisent à un amoindrissement de la volonté d'obéir à la loi et à un refus de se conformer aux normes sociales ; ainsi, l'idée de l'instauration de plusieurs programmes d'insertion et de réinsertion apparaît non seulement comme une bouée de sauvetage pour tous les jeunes frappés par le chômage mais aussi, un moyen pour repenser la vision de développement harmonieux de notre pays.

Quant à la réintégration, c'est également un processus qui consiste en l'acquisition des compétences et la réalisation (par les ex-combattants réinsérés dans leurs milieux) des activités économiques leur permettant de se prendre en charge. Pour réussir chacun des

éléments, des activités et des stratégies sont prévues dans les différents programmes.

B. Les facteurs déterminants du chômage des jeunes licenciés

La littérature sur le chômage en République Démocratique du Congo détermine plusieurs facteurs de la faible employabilité des jeunes licenciés parmi lesquels :

- ✓ La faible croissance économique ;
- ✓ La politique fiscale jugée non incitative par les investisseurs ;
- ✓ La faiblesse de l'offre d'emplois dans le privé et le public, etc.

L'employabilité des jeunes licenciés comme l'indique la Politique Nationale de l'Emploi revêt plusieurs facteurs incluant la possibilité de se faire employer ou la possibilité de s'auto employer grâce au capital humain accumulé. Cependant, la faiblesse du capital humain des jeunes diplômés et les difficultés d'accès de ces derniers aux fonds de financement freinent la création d'emplois et partant, la lutte contre la pauvreté. Une étude du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) explique les causes du chômage des jeunes à Kinshasa, en RDC.

Une étude présentée par le (PNUD) estime que le chômage des jeunes à Kinshasa serait plus dû à la défaillance du fonctionnement du marché de travail kinois qu'aux insuffisances dans la formation des jeunes⁵⁰.

Selon l'étude, ce marché est caractérisé par une faiblesse de l'offre de l'emploi, de publier des vacances de postes ainsi qu'une prépondérance des pratiques illégales en matière de recrutement au sein des entreprises et des administrations.

L'analyse du cadre institutionnel a montré une absence manifeste de coordination et de synergie entre les structures chargées de la gestion de l'emploi. Les conclusions de l'étude ont démontré entre autres que les jeunes disposent d'un capital humain appréciable.

Plusieurs jeunes ont suivi des formations professionnelles en plus de leur formation de base. Il ressort également que les chômeurs sont très actifs dans la recherche de l'emploi. Le niveau d'instruction, le genre, la situation matrimoniale et l'âge des jeunes constituent les principaux déterminants d'accès à l'emploi.

50 Les révélations du PNUD sur le chômage à Kinshasa, article de rédaction publié sur www.direct.cd. 16mai 2013.

15 B. GAZIER. *Économie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz 1992, P. 193

a. La faiblesse du capital humain des diplômés

Le capital humain est défini par Bernard Gazier « *comme l'ensemble des capacités productives d'un individu (ou d'un groupe), incluant ses aptitudes opératoires au sens le plus large : connaissances générales ou spécifiques, savoir-faire, expérience.* » Le capital humain ainsi défini recouvre l'ensemble des compétences (formation, expérience professionnelle, etc.) qui concourent à améliorer l'employabilité des diplômés. Toutefois, un capital humain qui ne répond pas aux besoins exprimés par le marché offre peu de perspectives d'emplois.

b. L'inadéquation entre la formation et le marché du travail

Le niveau de la formation, sa qualité et son contenu en adéquation avec le marché de l'emploi déterminent l'employabilité des jeunes licenciés. En effet, en s'inscrivant à l'école, le futur diplômé et ses parents espèrent un emploi

et un revenu futurs. Ainsi. G. S. Becker soutient qu'« *Investir en éducation et en formation équivaut à investir en équipement dans le domaine des affaires.* Dans ce cas de figure, les formations suivies doivent être de qualité et en adéquation avec le marché du travail.

La formation est un bien qui est en soi recherché par le marché du travail mais qui n'a pas forcément d'impact si elle ne répond pas à un besoin exprimé dans le temps et dans l'espace. Les besoins du marché évoluent très rapidement avec l'environnement économique et technologique. Alors que les systèmes de formation en République Démocratique du Congo évoluent dans des propositions.

c. Manque d'expérience professionnelle des jeunes licenciés

Les offreurs d'emploi, outre les caractéristiques intrinsèques et acquis des demandeurs d'emploi, utilisent des critères de recrutement qui amènent à sélectionner les travailleurs. En raison de l'évolution rapide et de la flexibilité du marché du travail, les offreurs d'emploi discriminent et sont de plus en plus enclins à choisir un travailleur qualifié, flexible et jouissant d'une expérience professionnelle allant d'un (1) à cinq (5) ans, voire plus ; atout qui manque cruellement à la population des jeunes diplômés, puisque la majorité est primo demandeur.

L'une des raisons du choix des expérimentés professionnels résiderait dans le coût de formation. En effet, après l'embauche d'un nouvel entrant, l'entreprise se doit d'amener celui-ci à la maîtrise du poste qu'elle a à pourvoir. De ce fait, selon toute logique, il apparaîtra que l'entreprise aura plus à investir dans l'individu n'ayant aucune expérience professionnelle comparativement à celui

qui en a une ; d'où son intérêt pour ce dernier.

Cela ne va pas sans nuire à la jeunesse diplômée majoritairement demandeur d'un premier emploi et n'ayant bénéficié d'aucune expérience professionnelle (même pas de stage) au cours de leur scolarité, puisque le système de formation n'en prévoit pas. Cette situation témoigne de la nonconcordance entre système de production des employés (système éducatif et de formation) et système de production des emplois (entreprises).

Selon une enquête menée par le Centre de Promotion Sociale de Droits Humains et de l'Enfant pour le Développement Communautaire (CEPRODHEC-CONGO)⁵, il ressort que l'expérience professionnelle est le premier critère qui accompagne le diplôme sur le marché du travail. Une expérience professionnelle exigée surtout par le privé et que la majorité des diplômés n'ont pas. Ainsi, ces derniers se rabattent au niveau des concours de la Fonction Publique. Leur faible employabilité serait donc liée au manque d'expérience à l'emploi.

L'expérience professionnelle est un signal fort pour les employeurs et offre plus de chance à l'obtention d'un emploi et donne aussi les aptitudes nécessaires à l'emploi indépendant

Avec le manque de lien existant entre le système de formation et le marché du travail, tout porte à croire aujourd'hui que l'université ne garantit pas un emploi puisque l'on peut être licencié, mais en manque d'expérience, on se heurte à des barrières à l'entrée des entreprises. La situation aurait été plus aisée si l'université créait des canaux de recommandations auprès des entreprises. Force est de

⁵ CEPRODHEC. CONGO ONGDH : la place de droits de l'homme pour un travail décent

dans le journal La Colombe, n°214 avril 2011, p. 5.

constater que les jeunes, après leurs études, restent seuls dans la recherche d'emploi.

Des conséquences immédiates de cet état semblent être la culture de l'insuccès, la démotivation des parents à inscrire leurs enfants à l'école, le chômage chronique, la délinquance, la drogue, la prostitution, les maladies, la pauvreté, etc.

A côté de l'inadéquation entre le système de formation et le marché du travail, inadéquation qui amoindrit la chance des jeunes à trouver un emploi, on note la faiblesse des initiatives d'emplois indépendants.

d. La faiblesse de la culture de l'auto-emploi

La capacité des jeunes licenciés à prendre des initiatives autonomes est un déterminant de leur capital humain entrepreneurial. La culture de l'auto-emploi est un facteur indispensable dans la lutte contre le chômage. Malheureusement elle n'est pas très développée chez les jeunes licenciés alors que dans un contexte où le marché ne crée plus d'emplois, seules les initiatives indépendantes peuvent relever les défis de l'emploi.

La mentalité fonctionnariale, selon Modeste Bahati Lukwebo⁶ héritée du système éducatif colonial et selon laquelle « *sans la fonction publique, on ne peut pas avoir du travail* » freine les ardeurs et les initiatives entrepreneuriales des jeunes. Pour combler ce déficit du système éducatif, plusieurs programmes doivent être initiés en faveur des jeunes licenciés.

Les objectifs des écoles et universités de l'heure se limitent le plus souvent à l'efficacité interne c'est-à-dire aux taux de succès et l'obtention des diplômes. L'insertion de leurs produits est moins considérée, ce qui fait qu'on constate un

déphasage entre la formation et les opportunités qu'offrent les emplois. Pendant que les opportunités d'emplois se trouvent dans les secteurs agricoles et pastoraux, les offres de formation se focalisent dans les secteurs commerciaux de plus en plus saturés sur le marché du travail.

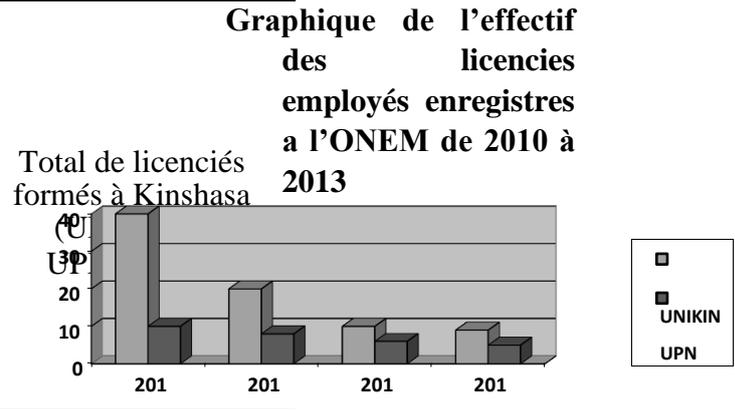
L'adaptation de la formation aux opportunités du marché du travail et à l'auto-emploi et l'expérience professionnelle sont des atouts indispensables à l'amélioration de l'employabilité des jeunes licenciés. Le développement de l'auto-emploi, outre la compétence et son opportunité aux besoins de l'économie, nécessite un appui financier et un accompagnement, des soutiens auxquels la majorité des diplômés ne peuvent accéder facilement.

C. Taux de chômage de jeunes licenciés à Kinshasa

Tableau de l'effectif des licenciés formés à l'UNIKIN et à l'UPN de 2010 à 2013

⁶ Ministre du travail, de l'emploi et de la prévoyance sociale, 2013.

	UNIKIN	UPN
2010	9900	1764
2011	12500	2022
2012	11750	2425
2013	12400	2332
TOTAL	15219	8543



Source : Archives de l'Apparitorat Central de l'UPN, 12 mars 2014 et Bureau des Services Académiques de l'UNIKIN, le 14 Mars 2014.

Graphique de l'effectif des licenciés formés à l'UNIKIN et à l'UPN de 2010 à 2013

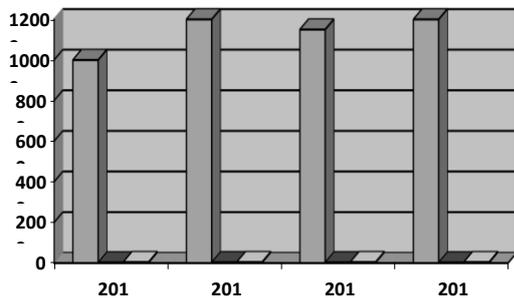


Tableau taux de licenciés des universités officielles employés enregistrés par l'Onem

2010	442	147
2011	224	36
2012	124	21
2013	96	17
Total	686	313

Total de licenciés employés à Kinshasa (UNIKIN et UPN) : 1199

Source : Archives secrétariat général de l'Office Nationale de l'Emploi.

Selon nos recherches effectuées à Kinshasa sur les nombres des licenciés formés aux Universités officielles de Kinshasa citées ci-haut, il y a eu 55093 licenciés de 2010 à 2013 et l'ONEM et n'a enregistré que 1199. Ce qui montre un taux très faible des licenciés travailleurs soit 2,17% sur toute l'étendue de la Ville-Province de Kinshasa.

D. Quelle politique pour remédier au chômage des jeunes licenciés ?

a. Des solutions possibles

Il y a plusieurs moyens d'améliorer la situation de l'emploi des jeunes licenciés en République Démocratique du Congo et particulièrement à Kinshasa. Malgré les remarques faites précédemment il y a d'abord la formation : il est essentiel que le pays continue à développer la formation, l'éducation continue et l'enseignement, ainsi que tous les moyens d'améliorer les compétences, en accordant une attention particulière aux jeunes.

Mais la formation professionnelle ne doit plus être considérée comme un simple moyen de « ramener à l'école » les jeunes pour lesquels le système éducatif de base a échoué. Il faut un système de formation qui assure aux jeunes un maximum de compétences durables (maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul), et de compétences pour l'apprentissage tout au long de leur carrière. Elle doit améliorer les

compétences liées à des technologies précises et les développer par la suite sur le lieu de travail.

Pendant longtemps, le secteur public a été le plus gros pourvoyeur d'emplois en Afrique. Aujourd'hui, il ne peut plus remplir ce rôle. Il faut donc que l'État fasse tout pour mettre en place des conditions propices au développement du secteur privé, qui provoquera une augmentation de l'investissement et de l'emploi.

La différence entre le problème de l'emploi des jeunes et le problème de l'emploi en général est qu'en aidant les jeunes à prendre un bon départ, on les met sur le chemin qui doit les conduire à un travail décent. S'ils tardent à emprunter ce chemin, ou si ce chemin n'existe pas, le problème devient plus difficile à résoudre.

Il faut mettre en œuvre des politiques qui aident jeunes hommes et jeunes filles à passer sans accroc du monde de l'enfance et de l'école au monde des adultes et du travail. Il faut leur permettre d'acquérir une solide instruction, puis leur offrir une réelle possibilité d'accéder à un travail décent. Il faut à cette fin mobiliser toute la gamme des moyens qui ont une incidence dans ce domaine, mettre en place une structure institutionnelle appropriée et promouvoir des conditions favorables à l'emploi des jeunes.

b. Les jeunes : un potentiel immense à ne point négliger

Les jeunes licenciés des deux sexes âgés de 22 à 35 ans forment environ les deux tiers de la population kinoise. Parmi ces jeunes, peu seulement occupent des emplois décents et productifs mais plusieurs sont au chômage, cherchant un emploi, changeant d'activité ou travaillant dans le secteur informel de l'économie. D'autres encore ont de grandes difficultés à trouver un emploi décent et productif et cela pour toute une série de raisons : déficit

d'employabilité, manque d'emplois décents, discriminations, travail forcé, travaux dangereux, pauvreté extrême, conflits armés, migrations forcées ou VIH/SIDA.

Les jeunes, qui sont sous-employés, occupent des emplois de piètre qualité, sous-rémunérés et sous-productifs, constituent un énorme potentiel inexploité.

Leur nombre a augmenté de façon significative ces dernières années et devrait encore croître, notamment à Kinshasa comme dans toutes les provinces de la République Démocratique du Congo. Ainsi que l'attestent les initiatives nationales et internationales visant à promouvoir l'accès des jeunes à des emplois décents, notamment en facilitant la transition entre l'école et le monde du travail, les pays, la communauté internationale, les organismes Internationaux et, notamment l'OIT prennent de plus en plus conscience de l'importance qu'il y a à utiliser cette ressource fondamentale.

c. Recommandations à l'Etat congolais et aux Entreprises Publiques et privées

Les raisons pour expliquer l'explosion du chômage des jeunes sont nombreuses : la démographie ; les départs à la retraite plus tardifs ; le manque d'expérience des nouveaux venus sur le marché de l'emploi, pourtant bien compréhensible puisqu'ils débutent leur vie professionnelle ; le niveau des salaires requis jugés trop élevés par les employeurs au regard de la « productivité » de jeunes employés ; la précarisation de l'emploi avec la multiplication des stages souvent non rémunérés. L'état congolais, les entreprises Publiques et Privées devront donc :

- i. Permettre aux jeunes diplômés d'acquérir une expérience de

vie facilitant leur insertion sur le marché du travail, par le stage professionnel dans des entreprises publiques ou privées

ii. Faciliter l'accès aux bourses pour lutter contre le décrochage : D'autres mesures doivent venir en complément en s'assurant par exemple que l'accès aux bourses soit le plus large possible pour les jeunes qui ont fait le choix de l'apprentissage et/ou de l'enseignement professionnel. Ainsi, le gouvernement lutterait efficacement contre le décrochage scolaire. Au final, c'est une politique publique ambitieuse en faveur non pas de l'enseignement mais de l'éducation professionnelle qui doit être mise en œuvre.

Pour endiguer le chômage des jeunes, les emplois d'avenir ne sont pas la solution. Ce sont les pays ayant réussi à mettre en place l'apprentissage qui connaissent les plus faibles taux de chômage des jeunes.

CONCLUSION

L'on peut retenir des analyses qui précèdent que les jeunes particulièrement ceux des Universités officielles de Kinshasa, sont plus exposés au chômage et au sous-emploi.

Lors de nos recherches, nous avons constaté que les postes publiés par la plupart d'entreprises, présentent beaucoup de conditions ou critères *sine qua non* (expérience professionnelle requise, connaissance sur les postes à pourvoir) pour être sélectionné au test d'embauche.

Or, parmi les demandeurs d'emploi, l'on trouve un bon nombre des nouveaux et anciens jeunes licenciés qui sont à la quête de l'emploi mais sans expérience professionnelle ni connaissance requise par rapport aux postes publiés nonobstant la

formation initiale donnée par les écoles et les universités.

Ceci est l'une des causes qui entraîne le chômage chez les jeunes licenciés. Alors que les politiques de l'emploi cherchent à réguler le marché de l'emploi, en réduisant sensiblement le taux de chômage en y agissant directement.

Les principaux objectifs à réaliser pour faire face aux problèmes de l'emploi des jeunes sur les marchés du travail sont les suivants :

- Intégrer les programmes et politiques en faveur de l'emploi des jeunes ;
- Réformer l'éducation ;
- Etablir des partenariats public-privé pour rassembler les ressources nécessaires et assurer aux jeunes des soins de santé.

Par ailleurs, il est essentiel que les leaders congolais, au-delà de l'emploi, développent des stratégies intégrées pour la jeunesse incluant, entre autres, l'amélioration de leur participation à la vie politique et à l'action sociale.

Le chômage et le sous-emploi des jeunes coûtent très cher à la société. Un chômage prolongé dès le début de la vie active risque d'avoir un impact durable sur l'employabilité, le revenu et l'accès à des emplois de qualité, et cela d'autant que les comportements et les attitudes adoptées tôt dans l'existence persistent durablement. Pour les gouvernements, le chômage des jeunes équivaut à un gaspillage des investissements réalisés dans l'éducation et la formation, à une diminution des recettes fiscales, à une augmentation des dépenses sociales et à une baisse de leur popularité chez les jeunes diplômés.

Pour les organisations d'employeurs, le sous-emploi et le chômage des jeunes signifient que les jeunes ont moins d'argent

à dépenser en produits et services et moins d'argent à investir dans l'économie. Enfin, pour les organisations de travailleurs, le chômage des jeunes se traduit par une diminution du nombre des membres potentiels et donc de leur capacité à améliorer les droits, la protection sociale et les conditions de travail des salariés.

En outre, des taux de chômage élevés ou en progression chez les jeunes peuvent être des facteurs d'instabilité sociale, d'augmentation de la toxicomanie et de la criminalité. La pauvreté ne peut qu'augmenter lorsque les jeunes sont au chômage ou sous-rémunérés.

Ainsi, nous recommandons dans le but de rationaliser l'effort et la demande de travail que soient reformés les systèmes éducatifs et de formation. A ce niveau, certaines réformes doivent avoir un contenu spécifique orienté vers la promotion et la valorisation des compétences identifiées. En revanche, d'autres mesures seront orientées vers l'ensemble de la structure institutionnelle l'organisation et la matière des cours, un programme de formation dans le secteur informel qui abordera les problèmes de ce secteur en offrant une formation technique ainsi que l'accès au financement.