

PLAIDOYER FACE À L'ENLÈVEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DE DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

Le Bon MULUMEODERHWA BUJIRIRI

Université de Kisangani
ISEAV-Mushweshwe/RDC
lebonmulumb@gmail.com

Résumé : L'idée-force de cette contribution réside dans la décortication, non seulement des écueils liés à l'employabilité de jeunes diplômés universitaires en République Démocratique du Congo, mais aussi dans la réflexion sur les approches de solution à mettre en œuvre pour insérer ces jeunes dans le champ professionnel. Devant la grande frilosité d'emploi des diplômés, il nécessite que le rôle de l'Etat soit repensé en matière d'éducation-emploi, que les entreprises s'engagent résolument sur la voie de la méritocratie et non de l'ethnicité ou du clientélisme, que les universités proposent une formation des compétences réclamées par le système productif et qu'aussi, les universitaires cessent d'être attentistes plutôt que créatifs.

Mots-clés : Employabilité, Perspectives, Chômage, Jeunes diplômés universitaires, RDC.

ADVOCACY AGAINST THE STAGNATION OF EMPLOYABILITY OF HIGHER EDUCATION GRADUATES IN THE DEMOCRATIC REPUBLIC OF CONGO

Abstract : The main idea of this contribution lies in the dissection, not only of the pitfalls related to the employability of young university graduates in the Democratic Republic of Congo, but also in the reflection on the approaches of solution to be implemented to integrate these young people. In the professional field. Faced with the great reluctance to employ graduates, it requires that the role of the State be rethought in terms of education-employment, that companies resolutely embark on the path of meritocracy and not of ethnicity or clientelism, that universities offer training in the skills demanded by the production system and that also, academics cease to be wait-and-see rather than creative.

Keywords : Employability, Prospects, Unemployment, Young university graduates, DRC.

Introduction

Depuis la nuit des temps, le chômage des jeunes constitue l'une des questions amplement taraudante à travers le monde. Cependant, la gravité ou l'ampleur de cette question, les facteurs étiologiques, les effets et les politiques de lutte diffèrent d'un contexte social à un autre. Dans les pays du Sud et, plus spécialement, en République Démocratique du Congo (RDC), l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés demeure une question préoccupante. En fait, à la suite de la libéralisation de l'enseignement tertiaire au pays en 1989, chaque année, les établissements déversent nombreux jeunes diplômés sur le marché de l'emploi. Après les études, nombreux de ces jeunes diplômés n'arrivent pas à s'insérer directement dans le circuit professionnel.



Pourtant, former des hommes et des femmes capables de s'insérer directement dans le champ professionnel est l'une des missions ultimes poursuivies par les institutions de l'enseignement supérieur et universitaire. Force est donc de constater que cette mission de l'université est présentement à la traîne au pays.

Cette situation de désœuvrement des jeunes diplômés expose sérieusement ces derniers au vol, à l'adhésion dans les groupes armés, à l'alcoolisme, au banditisme et à l'adoption de plusieurs autres comportements vicieux. Il en résulte qu'aujourd'hui, de plus en plus, les universitaires congolais constituent plus un danger qu'une solution aux problèmes de la société. Cette situation est-elle sans cesse expliquée par un certain nombre de difficultés liées à la fois aux forces du dedans (offre de curricula suranné, dégradation drastique des conditions de formation, absence d'esprit entrepreneurial...) et celles du dehors (économie tâtonnante, incapacité de l'Etat à créer suffisamment d'emplois, rétrécissement du marché de l'emploi, affluence de demandeurs d'emploi et antivaleurs liées au clientélisme ou à la corruption...) auxquelles les jeunes en quête d'emploi font face au pays.

Nombre de titulaires des parchemins académiques sont devenus aigris, frustrés et désenchantés puisque leurs perspectives d'embauche ont volé en éclats. En effet, le rythme de la création d'emplois par le gouvernement congolais ou par les acteurs privés et l'empowerment des jeunes titulaires des titres ne s'annoncent pas toujours prometteur pour inciter la mobilité sociale ascendante de ces derniers. Les données publiées par certaines organisations internationales, en ce qui concerne l'employabilité des universitaires en RDC, paraissent inquiétantes. En fait, selon ces organisations, sur neuf-cent (900) jeunes sortant des universités congolaises chaque année, moins de cent (100) accèdent à l'emploi. Il arrive fréquemment que des jeunes diplômés deviennent vendeurs cambistes, receveurs, tenanciers d'une cabine téléphonique, gardiens, faute de possibilités d'embauche (BAD et PNUD 2012).

L'implosion du chômage des jeunes semble se contredire avec les prescrits du cadre législatif du pays. En effet, la Constitution de 2006 en RDC dispose, à son article 36, que le travail est un droit et un devoir sacrés pour chaque Congolais. L'Etat garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante assurant au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée par tous les autres moyens de protection sociale, notamment, la pension de retraite et la rente viagère. Tout Congolais a le droit et le devoir de contribuer par son travail à la construction et à la prospérité nationale. Pour endiguer le phénomène du chômage des jeunes, les experts de la Banque Mondiale préconisent que le gouvernement de la RDC devrait créer 2 à 4 millions d'emplois chaque année pour résorber le chômage des jeunes diplômés universitaires (Banque mondiale cité par Mulumeoderhwa 2023 : 7).

En dépit de cette situation si déplorable, certains jeunes affichent une résilience remarquable en termes d'auto-emploi et d'exercice des activités de survie. Mais la situation de sous-emploi n'est pas seulement propre à la RDC d'autant plus que les résultats des travaux réalisés par certains chercheurs attestent que *« si la question de la crise de l'emploi n'épargne aucune génération, elle est cependant plus préoccupante chez les jeunes diplômés, qualifiés, compétents et disponibles. Les juvénats, contrairement à leur cursus scolaire brillant, présage d'un avenir radieux, garantie d'une vie décente, voient leurs rêves s'évanouir ou s'évaporer »* (Coovi et Coffi Noumon 2020).

Eu égard à ce qui précède, le présent papier présente l'état de l'art de l'employabilité de diplômés en RDC. Il se fixe pour objectif de mettre à plat les facteurs qui limitent l'employabilité chez les jeunes diplômés universitaires en RDC tout en proposant les stratégies à mettre en place pour la promotion de l'emploi de ces derniers.

Pour diligenter notre enquête, un procédé méthodologique d'analyse qualitative a été mis en exergue. Concrètement, l'observation désengagée a permis d'observer comment les jeunes se déploient pour se positionner dans le circuit professionnel en RDC. Par ailleurs, la technique documentaire a été d'importance capitale pour cette étude puisqu'elle a aidé d'appréhender le phénomène de manière comparative en exploitant différents écrits ayant trait à la question sous-examen. Qui plus est, la technique d'entretien a été privilégiée au travers des échanges libres réalisés avec certaines autorités politico-administratives, les responsables de certains services publics d'emploi et les diplômés universitaires au travail ou sans emploi au pays.

L'ossature de cette étude s'articule essentiellement autour de trois points, à savoir : (1) le champ sémantique, (2) les difficultés attachées à l'employabilité de diplômés universitaires en RDC, (3) les stratégies de promotion de l'emploi des jeunes diplômés universitaires en RDC.

1. Champ sémantique de l'étude

La présente étude est constituée d'un certain nombre de concepts qui nécessitent une clarification afin de dissiper les confusions liées à leur usage.

1.1. Employabilité

L'employabilité est l'une des notions les plus discutées par les théoriciens du monde du travail. Il est donc impérieux, dans cette section, d'esquisser les approches développées par certains chercheurs au sujet de cette question.

1.1.1. Qu'est-ce que l'employabilité ?

De prime abord, il importe de noter qu'il n'est pas aisé de définir de façon unanime le terme d'employabilité puisque son usage varie d'un chercheur à un autre, d'une discipline scientifique à une autre et d'une région géographique à une autre. Bernard Gazier (1998), l'une des figures emblématiques ayant développé cette notion, prévient que l'employabilité est une notion floue, souvent mal définie et parfois pas du tout définie.

Du point de vue historique, l'employabilité est une notion d'utilisation récente. Elle apparaît pour la première fois en Angleterre au début du 20^{ème} siècle dans le cadre de mise en place de la politique sociale de prise en charge des personnes vulnérables. Par la suite, la notion a été reprise aux États-Unis d'Amérique, lors de la récession économique de 1930, en perspective des politiques passives de l'emploi. En France, il fallait attendre l'année 1966 avec la parution de l'ouvrage de Raymond Ledrut intitulé *Sociologie du chômage* pour que soit utilisé ce terme.

En dépit du fait que l'employabilité soit une notion polysémique, certains auteurs comme Lemelin (2014) la définit comme étant la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi [...] L'employabilité dépend des connaissances,



des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur. Disons ici que si l'employabilité dépend de la capacité de l'individu à être employé. Cette définition n'intègre pas la dynamique conjoncturelle du système économique qui, pourtant, joue un rôle crucial dans l'insertion sur le marché du travail. Également, l'employabilité dépend de la manière dont l'acteur se sert de ses potentialités pour évoluer de façon indépendante dans le champ professionnel.

Dans l'optique de la présente étude, l'employabilité est entendue comme la probabilité plus ou moins grande que peut avoir une personne en quête d'emploi, d'en trouver rapidement et d'en conserver durablement de façon à progresser de manière autonome sur le marché du travail. Cependant, trouver rapidement de l'emploi suppose l'existence d'opportunités d'embauche sur le marché du travail, le besoin et les moyens d'embauche ou de recrutement par les entreprises, l'engagement individuel ou la motivation personnelle dans la recherche de l'emploi stable, des qualifications et des compétences utiles répondant au profil recherché par l'embaucheur mais aussi des attitudes de ce dernier à l'égard du demandeur d'emploi.

D'un autre point de vue, force est de reconnaître que l'employabilité concerne non seulement l'individu en quête d'emploi (chômeur), mais aussi l'exerçant (employé). Que ça soit le chômeur ou le travailleur, chacun a besoin de maintenir, d'ajuster et de réajuster ses capacités d'adaptation aux nouveaux changements auxquels le champ professionnel est soumis de façon permanente. Il s'agit donc d'un processus de socialisation permanente tendant à améliorer la compétence de la personne désirant travailler ou travaillant.

En d'autres termes, l'employabilité concerne donc tous les acteurs direct et indirect intervenant en milieu de travail (individu, entreprise, État, École ou université, etc.) :

- au niveau de l'employé, l'employabilité n'est autre chose que la capacité à trouver un emploi désiré. Cela implique la correspondance entre les qualifications et les compétences de l'acteur et l'emploi à exercer ;
- du point de vue de l'employeur ou de l'entreprise, l'employabilité est la possibilité de disposer de ressources humaines capables d'exécuter aisément les tâches fixées. L'employeur aura tendance à conserver l'employé qui se montre plus habile tant au niveau intellectuel qu'éthique et déontologique ;
- sur le plan des institutions scolaires ou académiques, celles-ci doivent offrir à ses produits finis des compétences générales et spécifiques nécessaires pour qu'ils soient compétitifs et aptes à s'adapter aux réalités du circuit professionnel ;
- l'État, pour sa part, a pour rôle de rester décisif dans le cadre de la mise en place des politiques actives de lutte contre le chômage, notamment par la création des emplois, l'amélioration du climat des affaires, la subvention des entreprises et des sujets ayant un projet professionnel, etc.

Ainsi qu'on peut le constater l'employabilité est tributaire d'un certain nombre de facteurs liés non seulement à l'offre mais aussi à la demande du travail.

1.1.2. Déterminants de l'employabilité

L'étude de l'employabilité nécessite que les facteurs qui la constituent soient dégagés. La présente contribution n'a pas la prétention de relever et d'analyser tous

ces facteurs qui restent complexes puisque ceux-ci sont de natures diverses (économique, sociale, culturelle, psychologique, etc.). Ainsi, il est esquissé quelques facteurs ayant un lien direct avec notre étude.

a) Facteurs internes et externes influençant l'employabilité

Sur la question, Evans *et al.*, cité par (Othmane 2011) propose une division de l'employabilité en éléments liés à l'offre de travail et à ceux liés à la demande de travail (les facteurs externes). Pour l'auteur, les composantes de l'employabilité sont : les compétences transférables, le degré de motivation à chercher du travail, la mobilité dans la recherche de travail, l'accès à l'information et au réseau de soutien, et l'extension et la nature des autres barrières personnelles. Les facteurs externes impliquent, notamment : les attitudes des employeurs envers les sans-emploi, l'offre et la qualité de la formation et de l'éducation, la disponibilité d'une assistance pour les personnes désavantagées en quête d'emploi, les opportunités d'emploi dans l'économie locale.

D'un autre point de vue, il existe trois (3) éléments explicatifs de l'employabilité (Mc Quaid et Lindsay, 2005) :

- les facteurs individuels : ils englobent les attributs de la personne (à l'honnêteté, l'intégrité, les relations interpersonnelles, la créativité, la responsabilité ou la discipline) et ses compétences (confiance en soi, motivation, jugement, initiative) de l'employabilité. Aussi, ils comptent les caractéristiques démographiques (âge, sexe, état de santé, appartenance ethnique...) ; les conditions physiques (santé, histoire médicale) ; le dynamisme dans la recherche d'emploi (capacité et efficacité individuelle à identifier et à chercher un emploi incluant l'usage efficace des services officiels et des sources informelles d'informations sur les opportunités d'emplois, la connaissance du marché du travail, la présentation, l'effort dans la recherche d'emploi...) et l'adaptabilité et la mobilité (la volonté de mobilité fonctionnelle et géographique, la flexibilité des salaires, etc.).

Les compétences peuvent être analysées dans trois (3) dimensions : les compétences de base (lire, écrire, parler, compter), les compétences clés (raisonner, résoudre les problèmes, gérer le temps et les tâches, communiquer verbalement ou par la nouvelle technologie, travailler en équipe, etc.), ainsi que les compétences de haut niveau (vision, sens des affaires, capacités entrepreneuriales, formation continue). Les qualifications sont associées à la formation académique et aux qualifications professionnelles acquises. On y associe également les connaissances liées à l'emploi ainsi qu'à l'appréhension du marché du travail. Ces premiers facteurs se résument en capital humain, concept cher à Gury Becker, c'est-à-dire l'ensemble des connaissances et des dextérités investies par l'individu et qui permettent à un dernier de trouver un emploi, de l'exercer avec aisance et d'en tirer des profits économiques ;

- les circonstances personnelles rassemblent les circonstances domestiques (responsabilités familiales directes et autres considérations liées à la gestion du ménage), la culture du travail et l'accès aux ressources (transport, ressources financières, capital relationnel, etc.) ;

- les facteurs externes sont liés à la dynamique macro-économique (stabilité et progrès de l'économie, demande du travail à l'échelle nationale, caractéristiques du travail incluant la rémunération, conditions du travail, flexibilité horaire, etc.) ; les facteurs de



recrutement (procédures de recrutement, discrimination, etc.) et les mécanismes de facilitation (moyens d'accéder aux services publics d'aide à la recherche d'emploi et de conseil d'orientation professionnelle...).

b) Capital social et employabilité

Avant d'expliquer l'influence qu'a le capital social sur l'employabilité, il est impérieux d'inscrire d'abord ce concept dans sa dimension théorique. Se référant à Pierre Bourdieu, l'idée est que « *le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance* » (Bourdieu 1980). Il se dégage que le capital social est un ensemble de réseaux sociaux dont dispose un individu en tant que membre d'une société donnée.

Cependant, il sied de préciser que toute personne entretient, en tant que membre de la société, des relations avec d'autres membres mais toute relation sociale ne constitue pas nécessairement un capital. Pour qu'une relation sociale soit un capital, il faut que celle-ci soit capable de générer un avantage (l'emploi dans le cadre d'espèce) à la personne. Donc, ce qui compte c'est beaucoup plus la qualité (rang social élevé des personnes en relation et confiance mutuelle entre celles-ci et l'individu) de la relation et non la quantité de celle-ci. Cela étant, le capital social constitue, pour les uns, un moyen de l'employabilité, et pour les autres, il est un moyen de non employabilité ou d'exclusion professionnelle. Comment est-il possible qu'un individu ayant moins d'encrage relationnel ou occupant une position sociale inférieure peut-il avoir un capital social susceptible de contribuer à sa promotion sociale ? Il y a lieu d'assimiler le capital social à l'histoire personnelle du sujet à la recherche de l'emploi. Plus la position sociale de l'individu est élevée, plus il entretient des contacts directs ou indirects avec des personnalités de rang social important. Ainsi, « *la position hiérarchique occupée est souvent utilisée pour réaliser les intérêts économiques. Ce sont surtout les personnes occupant des positions de pouvoir et d'autorité qui disposent des informations sur la localisation des avantages sociaux* » (Kamanzi 2006).

L'analyse prégnante de Lin (1982) permet de comprendre que dans la course aux emplois et aux statuts professionnels, les individus peuvent engager aussi bien les actions *homophiles* que les actions *hétérophiles*. Le choix des interactions (homophiles ou hétérophiles) dépend du type d'intérêts poursuivis. Pour cet auteur, les individus entrent souvent en interactions *homophiles* avec des semblables pour défendre les intérêts de types expressifs tels que le développement des attitudes de sympathie, d'entraide, d'amitié, de conseil, etc. Par contre, pour acquérir des ressources non disponibles dans le groupe homophile, les individus sont obligés de mener des actions instrumentales *hétérophiles* auprès des partenaires ayant davantage de ressources (pouvoir, prestige, information, etc.). Mark Granovetter (1982) fournit une explication lumineuse des concepts ci-haut évoqués, à savoir : *homophilie* et *hétérophilie*. Pour le premier, c'est le fait que les individus ont tendance à développer de meilleures interactions avec les personnes qui leur ressemblent ; quant au second, le contraire, c'est avec des personnes qui leur sont plutôt différentes.

Le capital social joue un rôle important dans la construction de l'employabilité de l'individu. Les ressources relationnelles (famille, amis et connaissances, etc.) sont des avantages de plus servant de trouver l'emploi et de s'y maintenir. Par contre, comme analysé dans la suite de cette étude, l'absence des relations sociales solides peut

conduire au chômage. En citant Granovetter, Kamanzi (2006) fait remarquer que le manque de contacts sociaux dans les réseaux du marché du travail réduit fortement la probabilité d'accès à un emploi recherché. La preuve en est que, dans la compétition pour les emplois prestigieux, les candidats qui n'ont pas de contacts avec l'employeur sont davantage éliminés, mais dès qu'ils réussissent à trouver un intermédiaire pour appuyer la demande, ces mêmes candidats sont retenus pour les postes convoités. Ainsi donc, le recours aux relations sociales formelles ou informelles peut faciliter l'employabilité de l'individu surtout lorsque celles-ci sont fondées sur la confiance mutuelle avérée.

1.2. Travail/Emploi

Le travail et l'emploi constituent deux (2) concepts dont les contours ne sont pas toujours nettement définis. Dans le langage courant, ces deux (2) termes sont souvent assimilés, c'est-à-dire l'un utilisé à la place de l'autre puisque trouver du travail signifie aussi accéder à l'emploi. C'est dans cette optique que Freyssinet (2004 : 16) souligne que la notion d'emploi renvoie usuellement à un poste de travail occupé régulièrement et à plein temps, c'est-à-dire pour une durée qui, dans un pays donné, pour une période donnée est considérée comme normale ou moyenne.

Et pourtant, le travail ne signifie pas nécessairement l'emploi. Le travail implique la mise en action des aptitudes physiques, morales et intellectuelles de l'homme en vue de produire des biens et des services nécessaires pour le fonctionnement et la satisfaction des besoins de la société. L'on peut retenir que l'emploi est une relation qui unit l'employeur et l'employé autour de l'exécution d'une activité et de la rémunération de celle-ci. Cela signifie que l'emploi implique au moins quatre (4) éléments : le donateur du travail, l'exécutant du travail, le travail et le salaire. A la différence entre l'emploi et le travail, le premier implique toute forme d'occupation rémunérée, subordonnée à la production des biens nécessaires alors que le second englobe l'ensemble d'activités rémunérées ou non. Donc, l'emploi est dans le travail ; ce dernier revêtant une acception plus large le premier. Le travail est alors une nécessité matérielle et sociale, car il fait fonctionner et développer l'individu et toute la société.

1.3. Chômage

Le chômage est un concept valise qui recouvre des faits hétéroclites. L'usage de ce concept est à sens varié selon les chercheurs, les sociétés et les époques. Du point de vue économique, le chômage implique l'impuissance du secteur productif global à offrir quantitativement et qualitativement des emplois aux personnes qualifiées pour l'emploi et ayant la volonté et/ou la motivation de travailler. Ainsi, pour Freyssinet (2004 : 22), le chômage résulterait de l'écart entre nombre d'emplois créés par les uns et nombre d'emplois recherchés par les autres. Il apparaîtrait comme le solde de deux (2) grandeurs indépendantes.

Si le chômage définit la situation d'une personne sans emploi, force est de reconnaître qu'il existe des personnes qui exercent un emploi mais qui ne sont pas nettement différents des chômeurs. Comme expliqué dans les lignes qui suivent, en République Démocratique du Congo par exemple, la Fonction publique est massifiée par des agents impayés et d'autres qui ont accumulés plusieurs années d'arriérés des



salaires impayées. Cette catégorie d'agents communément appelé « N.U » et « N.P » vit quasiment la même situation que les sans-emploi. En effet, Nouvelle Unité (N.U) signifie agent de l'État qui n'a pas de numéro matricule et qui n'est pas payé par ce dernier et Non Payé (N.P) implique la situation d'un agent et fonctionnaire de l'Etat qui dispose d'un numéro matricule mais qui n'est pas encore payé.

En résumé, le chômage englobe une réalité multiforme : chercher activement un emploi sans le trouver, emploi mal rémunéré, emploi non rémunéré, etc. Il traduit l'incapacité du système productif à générer quantitativement et qualitativement d'emplois pour absorber les effectifs des personnes en âge de travailler, ayant des capacités et en recherche d'emploi. Tel est le contexte dans lequel l'économie congolaise est actuellement plongée. Ainsi, le point suivant tente d'analyser les difficultés liées à l'employabilité de titulaires des parchemins académiques en RDC.

2. Difficultés attachées à l'employabilité de jeunes diplômés en RDC

L'employabilité des jeunes diplômés congolais est plombée tout à plat par l'effet combiné de quatre (4) écueils saillants, à savoir : l'employabilité publique, l'employabilité privée, l'employabilité initiative et l'employabilité méritocratique.

2.1. Ecueils liés à l'employabilité publique

Depuis plusieurs décennies, l'État a été considéré comme le pourvoyeur principal de l'emploi en RDC. Hélas, même les dispositions constitutionnelles en ce qui concerne l'employabilité ne sont guère appliquées en RDC ! Les politiques publiques en matière de création de l'emploi en faveur des finissants du système de formation universitaire y demeurent de plus en plus impuissantes. Non seulement que l'État ne crée plus suffisamment d'emplois mais également il a du mal à élaborer une politique adéquationniste entre les stratégies éducatives et celles de l'emploi des diplômés. Il se déclare aussi incapable de développer une dynamique interne s'inscrivant dans la perspective de la promotion des emplois décentés de façon que le secteur informel s'impose depuis des lustres sur celui formel. Dans un contexte d'un Etat défaillant et qui ne compte souvent que sur des aides étrangères ou extérieures même pour des choses de moindres valeurs, pendant que le pays dispose des ressources naturelles diversifiées, il devient difficile pour celui-ci de développer efficacement des stratégies de promotion de l'employabilité.

Par ailleurs, l'action étatique est non seulement débilante quant à la création des nouveaux emplois en faveur des titulaires des parchemins mais encore cette dernière semble de plus en plus inapte de placer ses agents et fonctionnaires dans les conditions de travail favorables. En réalité, l'État est incapable de retraiter son personnel ayant dépassé l'âge de carrière, à octroyer un salaire décent aux agents publics de carrière et à mettre fin au phénomène « *Nouvelles Unités et Agents Non Payés* ». Ces situations plongent nombre de fonctionnaires dans une situation de précarité sans précédent. On assiste donc à la prolétarianisation des agents et fonctionnaires de l'État, phénomène constituant un handicap réel et une dissuasion pour l'employabilité des nouvelles compétences que sont les diplômés universitaires. Comme expliqué dans la suite de cette étude, le pouvoir public ne s'engage pas prou dans la dynamique de promotion de l'entrepreneuriat privé des diplômés sortis des universités.

En ce qui concerne le manque de la politique de retraite des agents et fonctionnaires de l'État, en 2016, l'ancien Ministre de la Fonction publique en RDC, Pascal Isumbisho précisait que plus de 86 % des agents et fonctionnaires de l'Etat étaient éligibles à la retraite dans un contexte marqué par la pléthore et l'improductivité de la Fonction publique (Mulumeoderhwa 2017).

Qui plus est, la Fonction publique congolaise est aujourd'hui gonflée par une myriade d'agents fictifs où l'on ignore exactement les effectifs réels de ladite Fonction. Des agents déjà décédés ou ayant plus d'un numéro matricule dans différents services de l'État et touchant mensuellement de salaire double et plus. On déplore parfois même le cas des tiers individus n'exerçant aucune fonction publique qui apparaissent souvent sur le listing de paie en RDC. A cet effet, on assiste à une sorte de privatisation de l'Administration publique où des tiers détournent les services étatiques au profit de leurs intérêts égoïstes.

L'absence de politique de partage de l'emploi mine l'insertion professionnelle de diplômés universitaires et ruine l'employabilité de nombreux diplômés. En effet, on trouve par exemple des individus occupant plus d'un poste de travail à la fois alors qu'il y a une multitude des jeunes diplômés qui en manquent un. Cette absence de mesure de solidarité pour l'emploi est un véritable handicap pour beaucoup de jeunes diplômés d'accéder à l'emploi. Aussi, nombreux jeunes déplorent le problème de l'accaparement des postes par leurs aînés qui sont en majorité vieux. De la sorte, les premiers diplômés étant bien intégrés dans les structures bureaucratiques actuelles, et ayant la capacité et l'intention d'y rester pour 20 ans ou plus, les jeunes diplômés gardent l'illusion d'accès au groupe dominant mais se désillusionnent de plus en plus quant aux facilités d'y accéder (Bongeli 20102). Lorsque certains jeunes diplômés sont recrutés dans les services publics, ceux-ci n'occupent guère des postes clés pour valoriser leurs diplômes obtenus au prix des sacrifices incalculables.

En résumé, les deniers publics s'annoncent de plus en plus déficitaires, c'est-à-dire incapables d'assouvir au besoin de la demande sociale d'embauche des finissants du système éducatif tertiaire. Le nombre des postes dans la Fonction publique devient de plus en plus mince au prorata de la demande affluente. A ces défis s'ajoutent des guerres de rébellions, des conflits armés et des pillages à répétition contribuent manifestement à la réduction du volume général d'investissement économique et de perte d'emplois. Il y a lieu de dire que la RDC ne dispose pas encore d'une élite politique capable de répondre à la demande sociale d'emplois. Même si l'État n'est pas le seul créateur d'emplois, son rôle reste décisif dans la mise en place de politiques actives de plein emploi au sein de la société. En fait, Jean Pélissier (2006) note que l'État peut créer lui-même des emplois en créant des postes dans la fonction publique ou en incitant les collectivités locales à embaucher.

2.2. Épreuves ancrés à l'employabilité privée

Un autre problème qui limite l'employabilité de diplômés universitaires congolais est la nature privée. En effet, nous avons ici-haut souligné comment les initiatives privées sont étouffées par le pouvoir public. Les quelques entreprises privées opérant au pays ne garantissent pas du tout l'emploi décent des jeunes diplômés. Même si certaines de ces entreprises dont les Organisation Non Gouvernementales (ONG) internationales proposent des emplois rentables à la



population, il sied tout de même de préciser que celles-ci connaissent un discrédit incontestable. En fait, le discrédit jeté sur les ONG est lié au durcissement des critères d'accès à l'emploi ainsi que le type de contrat de travail (de courte durée ou contrat à durée déterminée) proposé par lesdites organisations soulevant ainsi la problématique de la durabilité de l'emploi de la population congolaise.

Pendant ce temps, on déplore la forte tendance pour les entreprises privées d'offrir à certains diplômés des emplois contractuels et parfois mal rémunérés. Bien plus, le vampirisme qui caractérise nombreux gestionnaires des entreprises privées ainsi que l'absence du contrôle drastique du pouvoir public à ces derniers ne favorisent guère l'éclosion d'une véritable politique de l'emploi pour les personnes en quête d'emploi. Pis, sous l'œil passif de l'Etat, le droit de salaire de nombreux travailleurs est parfois confisqué et violé au profit des employeurs.

2.3. Obstacles joints à l'employabilité initiative

De prime abord, il convient de noter que l'employabilité initiative met en exergue la responsabilité individuelle du sujet dans l'acquisition et la mobilisation de ses atouts nécessaires pour se créer un emploi et de le conserver. En fait, Othmane (2011 : 63) précise que les travailleurs ne se contentent plus comme il y a quelques années, de réaliser les tâches qui lui sont exigées. Il leur faut désormais s'investir dans le travail, acquérir des capacités et des compétences vendables sur le marché du travail, devenir entrepreneur d'eux-mêmes. Ainsi, être employable c'est être entrepreneur. Et être entrepreneur, c'est avoir une intelligence de situation, être créatif, innovant et prendre des risques.

Plutôt que de créer leurs propres emplois, les jeunes diplômés universitaires congolais préfèrent se lancer dans la recherche désespérée de l'emploi. Les propos tenus par l'ancien Recteur de l'Université Officielle de Bukavu (UOB), lors d'une séance académique de clôture de l'année universitaire 2019-2020 prouvent à suffisance combien nombreux jeunes diplômés congolais ne sont pas créateurs d'emplois. Pour ce dernier, si nos compatriotes qui n'ont pas beaucoup étudié quittent leurs villages et arrivent à créer en ville des entreprises ou ONG et, ironie du sort, parviennent aussi à nous embaucher nous enseignants comme consultants dans ces entreprises, il y a de quoi se poser des questions de fond. Juristes de l'UOB, il est temps de se regrouper et montrer à la société qu'un cabinet d'experts juristes from UOB peut fournir des services de qualité à la société. De même, les enseignants économistes, créez vos coopératives ou des banques pour que vous y embauchiez vos propres étudiants que vous avez-vous-même formés. Cette stratégie peut s'appliquer aux sociologues, aux géologues, etc. (Muhigwa 2020). L'employabilité de diplômés est donc phagocytée et restreinte par la mauvaise qualité de formation reçue dans les institutions académiques au pays. Plus théorique que pratique, les cursus de l'enseignement universitaire n'intègrent guère les méthodes de création d'emplois. Outre cela, l'étudiant est considéré comme un enfant à qui l'enseignant prête tout à gober. Ici, c'est l'enseignant qui est au centre de l'apprentissage ; ce qui limite l'esprit de créativité et d'innovation chez l'étudiant. Habitué à cette passivité depuis sa formation d'écolier, d'élève puis d'étudiant, une fois diplômé, l'universitaire sur le marché de l'emploi ne fait autre chose que de reproduire ce qu'il a appris, c'est-à-dire l'attentisme et la passivité.

Le programme de l'enseignement supérieur congolais est suranné et n'entraîne aucune finalité praxéologique réelle sur le vécu quotidien de certains diplômés. Bon nombre de personnes obtiennent leurs diplômes universitaires sans qu'elles ne soient capables de construire un projet professionnel ni de définir exactement les activités professionnelles à exercer au sein de la société. Plus précisément, elles ne savent pas déterminer clairement les débouchés offerts par la formation faite à l'université. Devant cette cacophonie liée à la définition du projet professionnel des diplômés, il devient un casse-tête pour plusieurs universitaires de s'insérer dans la jungle du marché de l'emploi. C'est pourquoi Ekwa Bis Isal (2004) fait savoir qu'en RDC, de façon générale, l'on constate nettement une inadéquation de la formation scolaire ou académique aux réalités socio-politiques, aux besoins économiques du pays, aux évolutions techniques du monde moderne et aux besoins du marché de l'emploi. Ce qui dénote que les diplômés universitaires ne jouent pas nécessairement le rôle de premier plan pour la transformation qualitative du secteur productif et du système social global.

La qualité de formation joue un rôle prépondérant dans la réussite de l'insertion professionnelle des diplômés. Puisqu'actuellement le diplôme du secondaire ne porte presque plus d'espoir pour l'insertion professionnelle des jeunes ; pour faire face à cette situation, nombreux sont ces jeunes qui préfèrent poursuivre leurs études universitaires et obtenir un parchemin académique. Contre toute attente, ces jeunes s'aperçoivent que même après l'obtention des diplômes universitaires les espoirs de trouver des emplois gratifiants deviennent de plus en plus minces. De ces jeunes, les plus courageux ne baissent pas toujours leurs bras car ils poursuivent d'autres formations supplémentaires soit de longue durée ou de courte durée en langues étrangères, en informatique, en entrepreneuriat, etc. De la sorte, ils accumulent des diplômes en quantité industrielle sans nécessairement être employés.

Ainsi qu'on peut le dire, les mécanismes d'auto-emploi des jeunes diplômés universitaires congolais accusent beaucoup de faiblesses notoires dont l'absence de la culture entrepreneuriale, l'environnement fiscal dissuasif, le manque des capitaux, etc. Pourtant, dans un contexte de crise d'emploi comme c'est le cas dans plusieurs pays africains et congolais en particulier, l'entrepreneuriat constituerait une soupape de sécurité pour nombreux finissants universitaires. Cela est évident puisque l'entrepreneuriat assure aux individus marginalisés un emploi indépendant. A la suite, l'emploi indépendant joue un impact positif sur la croissance économique du pays et contribue à la réduction de la déviance sociale chez les jeunes ainsi que le maintien de la cohésion sociale.

2.4. Problèmes de l'employabilité méritocratique

Dans le champ professionnel, si la méritocratie est un principe de valeur qui prône la justice dans le processus d'accès à l'emploi, en RDC, dans le secteur public comme privé, l'embauche de diplômés universitaires est minée par le système de copinage, de favoritisme, de l'ethnocratie, de la cooptation, de l'ethnicité, de politisation des emplois dans les services publics, etc.

Ces pratiques de copinage ou d'ethnicité conditionnant l'insertion professionnelle des acteurs, au détriment parfois de la qualité objective de ceux-ci, contribuent à la régression séquentielle du rendement de l'investissement éducatif



puisqu'elle conduit nombreux finissants à l'exclusion sociale, au sous-emploi, au chômage de masse et à la menace même de la cohésion sociale. Dans ces conditions, certains diplômés finissent par se rendre compte que le chemin d'accès à l'emploi décent devient de plus en plus long que celui du diplôme obtenu !

Qui plus est, la Fonction publique congolaise étant de plus en plus privatisée et politisée, le recrutement des agents dans les services étatiques s'opère quasiment sur fond des critères de loyauté et/ou d'appartenance au parti politique au pouvoir. Et appartenir à un parti politique ne suffit pas pour obtenir de l'emploi. Pour parvenir à obtenir de l'emploi par le truchement d'un parti politique, il nécessite que le candidat ait un tuteur de haute facture dit « parrain politique » qui lui prête mainforte. Ce phénomène a envahi tous les champs de l'espace sociétal congolais jusqu'au plus haut sommet de l'État et du champ universitaire. Ce champ est supposé éminemment méritocratique, où désormais l'accès à des postes clés, à l'assistanat jusqu'au poste d'huissier est déterminé par l'appartenance au groupe politique exerçant le pouvoir ou par une recommandation d'une personnalité bien connue. Certains cerveaux qui pouvaient aider la société congolaise à se développer sont alors évincés au profit de la médiocrité inconvenante. Telle pratique empoisonne tragiquement l'employabilité de jeunes diplômés issus de la classe sociale modeste.

Par ailleurs, si l'expérience professionnelle est perçue par nombreux employeurs comme une condition puissante de rentabilité pour leurs entreprises, il sied de préciser que cette condition plombe l'employabilité des finissants. En effet, lors du recrutement, les entreprises alourdissent les critères d'embauche en exigeant aux demandeurs d'emploi de justifier d'une expérience professionnelle d'autant d'années (3, 5 ans ou plus) pourtant, ces derniers fraîchement sortis de l'université, ne peuvent en disposer aucune. Dans ces conditions, beaucoup de diplômés universitaires qualifiés et compétents sont prématurément asphyxiés et éliminés dans la course à l'emploi lucratif.

En outre, il sied de noter que davantage d'étudiants présentent de difficultés sérieuses dans la nouvelle technologie de l'information et de la communication. Alors qu'à ce jour, la maîtrise de l'outil informatique apparaît comme l'une des exigences fondamentales pour trouver de l'emploi, beaucoup de diplômés en sont déphasés. Pis, d'autres diplômés éprouvent d'énormes difficultés en expression orale et écrite dans les langues internationales (français ou anglais).

Il en découle qu'en RDC, la problématique que pose l'employabilité de diplômés est liée à la détérioration des conditions de formation mais aussi à l'embouteillage des diplômes sur le marché rétréci de l'emploi. Cette situation soulève donc beaucoup d'inquiétudes aussi bien pour les producteurs (universités) que pour les consommateurs (jeunes et entreprises) de diplômes. Ce système incertain d'employabilité constitue une préoccupation pour Felouzis (2008) qui pense que le marché de l'emploi est un monde incertain, pas uniquement pour les diplômés à la recherche d'une insertion, mais aussi pour les employeurs à la recherche de compétences certifiées et « garanties » par des diplômes. Or, la question est de savoir ce que garantissent et certifient certains diplômes universitaires. Pour cet auteur, l'incertitude de l'insertion professionnelle des diplômés des universités est le résultat de l'incertitude sur la qualité des diplômes qu'ils détiennent.

Dès lors, le point qui suit tente d'examiner les stratégies envisageables pour booster l'insertion professionnelle de diplômés universitaires et de permettre à ces derniers de tirer la plus-value de leur investissement académique.

3. Pour une valorisation de l'employabilité de diplômés universitaires

Ce point s'articule autour de l'analyse de quatre (4) approches de solutions prééminentes à mettre en œuvre pour revitaliser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, à savoir : la promotion de la retraite des agents et fonctionnaires de l'État, la politique de soutien à l'entrepreneuriat des diplômés, la diversification de l'économie et la politique de planification de l'éducation pour l'emploi.

3.1. Promotion de la retraite des agents et fonctionnaires de l'État

En parlant de la retraite des agents et fonctionnaires de l'État, nous voulons ici évoquer un processus s'inscrivant dans la dynamique de rajeunissement des employeurs au sein des services publics congolais. Ce processus permet de lutter non seulement contre le chômage des jeunes diplômés, mais aussi de contribuer à la productivité des services publics par le recrutement des plus qualifiés, compétents et physiquement solides. Pour le cas d'espèce, il s'agit des agents œuvrant au sein de l'Administration publique au pays et qui ont déjà accompli au moins trente-cinq (35) ans de services ou qui ont atteint l'âge de 65 ans et plus, conformément aux prescrits du statut des agents de carrière des services publics de l'État en RDC. Ces critères de retraite qui peuvent varier d'une législation sociale à une autre, ne sont pas épiés en RDC.

Dans les services publics congolais, nombreux agents sont ceux-là qui ont déjà dépassé l'âge de retraite, incapables d'assurer normalement leurs fonctions administratives à la suite de leur incapacité physique ou qui sont sous-qualifiés, mais ces derniers ne sont toujours pas remplacés par les plus aptes (ou les nouveaux diplômés universitaires). Dans les lignes précédentes, il a été démontré combien en 2016, plus de 86 % des agents et fonctionnaires de l'État étaient éligibles à la retraite, selon le constant de Mr Isumbisho, Ancien Ministre de la Fonction publique en RDC. Aujourd'hui, plus de sept (7) ans après, aucune stratégie efficace n'a été envisagée en termes de mise en retraite honorable des agents et fonctionnaires de l'État au pays.

Pour arriver à promouvoir la politique de rajeunissement des agents au sein des services publics congolais, la procédure serait de procéder d'abord par le recensement de ces derniers, puis remplacer ceux-ci par des nouveaux diplômés universitaires ayant satisfait au concours d'embauche dûment organisé. Ensuite, organiser un stage professionnel des nouveaux recrutés par un personnel compétent avant que ces derniers ne soient affectés à leurs postes respectifs. Enfin, l'Administration publique doit impulser une politique qui tient compte de la sortie prestigieuse des retraités de sorte qu'ils soient en mesure de continuer à subvenir à leurs besoins existentiels.

3.2. Politique de soutien à l'entrepreneuriat des diplômés

En parlant de l'entrepreneuriat, Fayolle (2012) n'hésite pas de rappeler que ce mot est polysémique, qu'il renferme différentes significations. Par exemple, l'entrepreneuriat peut signifier des aptitudes comme l'autonomie, la créativité,



l'innovation, la prise de risque ou il peut désigner le comportement de création d'entreprise. C'est donc un processus dynamique d'auto-dépendance économique d'un acteur qui met en œuvre toutes ses habiletés nécessaires à créer une activité qui génère des revenus.

Dans un contexte de crise d'emploi chez les jeunes en particulier, comme c'est le cas en RDC, l'entrepreneuriat constitue une alternative plausible pour la promotion de l'employabilité. L'entrepreneuriat joue un rôle particulier dans le processus de l'insertion professionnelle de l'individu en ce qu'il assure à ce dernier un emploi indépendant. A la suite, l'auto-dépendance en emploi joue un impact positif sur la croissance des revenus individuels et collectifs et contribue à la réduction de la déviance sociale au sein de la société. Relevant la fonction de l'entrepreneuriat, Fayolle (2012) écrit que l'entrepreneuriat permet aux individus de développer leurs talents et leur créativité, de réaliser leurs rêves, d'acquérir une certaine indépendance, une sensation de liberté.

Somme toute, la politique entrepreneuriale des jeunes diplômés devrait tenir compte de la socialisation de ces derniers en auto-emploi, de l'appui financier aux jeunes porteurs des projets professionnels, de la purification de l'environnement fiscal, de la sécurité humaine et de la mise en place d'un cadre normatif portant protection des jeunes entrepreneurs au pays.

3.3. Réorganisation de l'économie

En RDC, toutes les stratégies économiques individuelles et collectives sont souvent orientées dans le secteur tertiaire (secteurs des services, de commerce, de l'Administration publique...) au détriment de l'agriculture et de la transformation industrielle. C'est donc un pays où on importe plus qu'on exporte des biens ; même ceux de moindre valeur. Cette stratégie économique d'extraversion ne peut aucunement permettre de résorber le chômage au pays. Peut-on rappeler que vers la seconde moitié du 18^{ème} siècle, le physiocrate François Quesnay et ses adeptes ont eu à soutenir la thèse selon laquelle seule l'agriculture était la seule source des richesses d'une nation. Même s'il n'y a pas que l'agriculture qui constituerait la première source des richesses, puisque par exemple, aucune transformation qualitative de la société ne peut mettre à l'écart le rôle du capital intellectuel. Cependant, la promotion de l'agriculture revêt toute son importance, surtout dans les économies du Sud, car elle a des effets d'entraînement positifs sur les autres activités de l'économie, c'est-à-dire la promotion de l'employabilité.

En fait, reprenant l'analyse de Kuznets, Brasseur (2008) conclut qu'il existe quatre (4) voies par lesquelles l'agriculture concourt au développement économique, à savoir : les produits, le marché, les devises et les facteurs de production.

- *Produits* : l'agriculture fournit la nourriture permettant d'alimenter tous les travailleurs des secteurs secondaires et tertiaire. Elle produit également les matières premières qui seront transformées par l'industrie.
- *Marchés* : le secteur agricole doit être à l'origine d'une demande de produits industriels et de services. Elle fournit des débouchés croissants à l'industrie. La hausse de la productivité doit permettre l'amélioration des revenus du monde paysan et donc l'accroissement de sa consommation.

- *Devises* : les produits agricoles constituent l'essentiel des exportations dans les premières phases du développement, et fournissent les devises nécessaires à l'importation des machines et matières premières dont l'industrie a besoin. L'agriculture peut également économiser des devises en produisant des denrées auparavant importées. Un échange fructueux tripartite se met alors en place : l'agriculture fournit des devises, lesquelles permettent d'acquérir des machines pour l'industrie, qui produit alors des biens manufacturés pour les paysans.

- *Facteurs de production* : l'agriculture fournit de la main-d'œuvre aux autres secteurs, dans un premier temps parce qu'il existe un surplus de main-d'œuvre à faible productivité, et ensuite grâce à l'amélioration continue de la productivité. Le déplacement des travailleurs agricoles vers des activités à productivité plus élevée doit avoir un effet favorable sur la croissance. L'agriculture génère également une épargne pour le reste de l'économie.

Il va sans dire que le lien reste étroit entre la promotion de l'agriculture et l'employabilité pour autant que les activités agricoles contribuent à l'élévation de la croissance économique à travers les échanges, les achats et les ventes, entre le secteur agricole et les autres secteurs du champ économique. Ainsi dit, ces analyses restent valables pour la promotion de l'économie africaine et congolaise en particulier, notamment dans le cadre de la lutte contre le chômage des jeunes diplômés universitaires.

3.4. Politique de planification de l'éducation pour l'emploi

Le champ éducatif devrait cesser de bourrer les crânes des jeunes avec des connaissances obsolètes et stériles en formant comme si les emplois existaient déjà au lieu de fournir à ceux-ci des savoirs pratiques pouvant faciliter leurs insertions professionnelles. A en croire Ekwa Bis Isal (2004), la RDC a suffisamment des citoyens formés. Il faut les placer là où ils seront utiles. Les millions de dollars engloutis dans la construction de nouvelles écoles, sans avoir réglé le sort des finalistes de l'enseignement, actuellement en errance, ne sachant où utiliser le savoir reçu, sont sans rentabilité ni pour leurs familles ni pour l'État.

La réussite de l'insertion professionnelle des diplômés n'est possible que lorsqu'il y a une bonne synchronisation entre la politique éducative et celle de l'emploi. Cette synchronisation ne peut assurément s'écarter de la planification en tant que processus anticipatif d'élaboration des actions pendant le présent en fonction de leurs effets dans le futur. Dans ce cas d'espèce, il s'agit des actions éducatives qui résultent de la conception et de la préparation des cadres à la réalisation future des métiers prévisibles au sein de la société. Du coup, le système éducatif se doit de répondre à la question de savoir, quel type d'homme à former pour quelle fonction dans la société ? Les institutions universitaires congolaises devraient s'interroger, en amont, sur les véritables problèmes de la société, les filières à implémenter ou à supprimer et/ou à remodeler et les ressources à disponibiliser pour permettre aux finissants d'être directement employables à l'issue de leurs formations. Ce faisant, Gravot (1993 : 193) note sans ambages que le système éducatif doit être conçu, ou s'adapter de telle sorte qu'il permette de répondre aux besoins de main-d'œuvre de l'économie.

Les institutions universitaires se doivent de reconfigurer leurs approches pédagogiques où désormais l'étudiant apprend, pas pour le simple plaisir de réussite



académique (se contenter d'avoir le diplôme), mais plutôt apprendre pour la vie et pour la société. A ce niveau, la responsabilité du formateur est d'amener l'apprenant à être créatif, innovateur et capable de développer son esprit critique. Telle stratégie en appelle à la professionnalisation de l'enseignement de façon que l'étudiant ait des compétences nécessaires dans l'exercice d'un métier bien ciblé en plus de la formation polyvalente reçue durant le parcours de celui-ci. A ce sujet, Laflamme (1984) évoque que pour s'insérer sur le marché du travail, le jeune travailleur doit posséder une formation professionnelle qui lui permet d'exercer un métier en plus d'une formation théorique qui lui assure une certaine polyvalence. Il devra avoir une connaissance assez précise de ce qui l'attend, à la fois sur le marché du travail et dans le poste de travail. Une bonne politique éducative exige que les produits sortis du système scolaire ou académique soient directement employés après la formation.

Dès lors, telle politique en appelle à la diversification et à l'élargissement de l'enseignement technique dans les écoles secondaires, et ce, dans l'objectif d'éviter que des spécialistes de niveau supérieur ne soient réduits à accomplir des métiers réservés normalement à de techniciens du secondaire.

Conclusion

En RDC, les espoirs attendus par les diplômés d'accéder à la réussite sociale sont aujourd'hui partis en fumée. L'employabilité de jeunes diplômés universitaires reste plombée suite à l'absence d'une politique active de l'emploi, à la défaillance du système productif, au manque d'esprit de créativité et d'innovation des diplômés, à l'ethnocratie et à l'inadéquation entre l'offre de l'enseignement et les impératifs réels de la société d'ancrage. De la sorte, nombreux diplômés issus du groupe social modeste sont forcés de vivre dans un état de sous-emploi et/ou de chômage de longue durée.

Face à cette situation, plusieurs stratégies d'insertion professionnelle peuvent être développées aussi bien par l'Etat, les universités, les entreprises que les diplômés en quête d'emploi en RDC. Plus précisément, il nécessite que soit requalifié le rôle de la superstructure étatique en matière d'emploi et d'éducation, l'amélioration de la qualité de formation dans le champ universitaire à travers la mise en place d'un curricula de formation répondant aux impératifs réels du milieu professionnel et de la société en général, le recrutement dans les entreprises sur base de la méritocratie, le rajeunissement des agents de la fonction publique ainsi que l'engagement dans le processus d'auto-emploi par les diplômés.

Références bibliographiques

- Bongeli Yeikelo Ya Ato, E., 2009, *L'université contre le développement au Congo-Kinshasa*, L'Hamattan, Paris, 299 p.
- Brasseur, J., 2008, *Introduction à l'économie du développement*, Armand colin, Paris, 372 p.
- Canisius Kamanzi, P., 2006, *Influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada*, Université Laval, Thèse de doctorat, Administration et politique scolaires, 199 p.
- Coovi, G. et Coffi Noumon, R., 2020, « Insertion Socioprofessionnelle des Jeunes au Bénin : entre employabilité publique, privée ou personnelle », *Revue africaine de sociologie*, vol. 24, n° 1, pp.105-130.
- Ekwa Bis Isal, M., 2004, *L'école trahie*, Éditions Cadicec., Kinshasa, 236 p.
- Fayolle, A., 2012, *Entrepreneuriat. Apprendre à entreprendre*, Dunod, Paris.
- Felouzis, G., 2008, « Des mondes incertains : les universités, les diplômés et l'emploi », *Formation emploi* 101 | janvier-mars 2008, en ligne sur <http://journals.openedition.org/formationemploi/1135>., consulté le 25/10/2022.
- Freyssinet, J., 2004, *Le chômage*, 11ème édition, La Découverte, Paris, 122 p.
- Granovetter, M., 1982, « The Strength of Weak Ties », dans P. Marden et N. Lin (dir.). *Sociological Structural*. Beverly Hills/London/New Delhi, SAGE Publications, pp. 105-130.
[http : //nabiisamwelihouse.org/index.php/component/k2/item/1319-economie-les-chiffres-alarmants-du-chomage-en-rdc-interpellent-le-gouvernement](http://nabiisamwelihouse.org/index.php/component/k2/item/1319-economie-les-chiffres-alarmants-du-chomage-en-rdc-interpellent-le-gouvernement), In *Economie : les chiffres alarmants du chômage en RDC*, consulté le 25/02 2021.
- Gravot, P., 1993, *Economie de l'Éducation*, Paris, Economica, 244 p.
- Lin, N., 1995, « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue française de sociologie*, XXXVI, pp. 685-704.
- Lin, N., 1982, « Social Resources and Instrumental Action », dans P. Marden, et N. Lin (dir.). *Sociological Structural*. Beverly Hills/London/New Delhi, SAGE Publications, pp. 131-145.
- Laflamme, C., 1984, « Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Revue des sciences de l'éducation*, 1984, vol. 10, n°2, pp.199-216.
- Lemelin, M., 2014, « Le rôle de la pédagogie en vue d'améliorer l'employabilité des diplômés : le cas d'HEC Montréal », in *Colloque sur l'employabilité*, Université St-Joseph Beyrouth du 7 au 8 mai, En ligne sur <https://cemadimo.usj.edu.lb/doc/7mai/MauriceLEMELIN.pdf>, consulté le 17/04/2021 à 17h.
- Muhigwa Bahananga, J.B., 2020, *Rapport annuel 2019-2020 de l'Université Officielle de Bukavu*, Editions de l'UOB, 32 p.
- Mulumeoderhwa Bujiriri, L., 2023, *Prolifération des institutions privées de l'enseignement supérieur et crise de l'employabilité de diplômés dans la ville de Bukavu*, Eilivre, Paris.



- Mulumeoderhwa Bujiriri, L., 2017, *Politique de l'emploi dans l'Administration publique congolaise : défis et stratégies d'intégration socio-professionnelle des jeunes diplômés universitaires dans la ville de Bukavu*, Mémoire de DEA en Sociologie, Université de Kisangani, 2007 p.
- Othman, J., 2011, *L'employabilité : définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants*, Université de Lyon, Thèse de doctorat en sciences de gestion, 457p.
- Pelissier, J. et al., 2002, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 308 p.
- République Démocratique du Congo, 2006, *Constitution*, Kinshasa.
- Saulnier, J-P., 1999, « Perspective des emplois à l'aube du 21^e siècle », *Rôle et place de l'Université dans la société du 21^e siècle à la mondialisation*, 5^{ème} Colloque sur l'Université sans frontière, Ouagadougou, du 9 au 11 Février.