



DETERMINANTS D'ACCES A L'EMPLOI PUBLIC DE JEUNES UNIVERSITAIRES A BUKAVU

Joseph KITUNGANO WALUMONA

Enseignant à l'Université Libre de Grands Lacs/Bukavu et à l'Institut Supérieur de
Management/Bukavu,
Enseignant-Chercheur en gouvernance et Fiscalité

Josué BARAKA MITIMA

Enseignant à l'Université de Kaziba et à l'Université Libre de Grands Lacs/Bukavu,
Enseignant-Chercheur en Finances Publiques

Félix BAKILONGO MWELWA

Enseignant à l'Université Libre de Grands Lacs/Bukavu

ASSUBETI NYEMBO Gustave

Chef de Travaux à l'Institut d'Etudes Commerciales et Financières de Bukavu

ILOMBE MUSOMBWA Isidore

Enseignant à l'Université du CEPROMAD Bukavu & Université Libre de Grands Lacs

Olive MUNGOMBE MUSENGE

Chercheuse en gouvernance et fiscalité

BASUBI KABISI Isidore

Enseignant à l'Université du CEPROMAD Bukavu

LALO NTERANYA LWABIMBA

Enseignant à l'Institut Supérieur de Commerce et Chercheur en Fiscalité

Julie FEZA BUSHUNJU

Enseignante à l'Université du CEPROMAD Bukavu

Christian MUHINDO NABUHINDA

Enseignant à du CEPROMAD Bukavu

Résumé : Des Etats jeunes en démocratie éprouvent de sérieux problèmes de gestion de la cité. C'est dans ce sens qu'on observe une réelle crise de management et de citoyenneté au sein de l'administration publique en République Démocratique du Congo en général et en particulier la Province du Sud-Kivu en dépit de pléthorique instruments juridiques tant nationaux qu'internationaux. (Kitungano W, 2021) soutient que nombreux parmi ceux qui nous dirigent font preuve, au jour le jour, d'une ignorance crasse ; certains ne sont nullement à la hauteur des fonctions qui leur ont été confiées et la population qui ignore les mécanismes de fonctionnement de la res publica croit, hélas, en eux. Ils gèrent les services publics comme leurs affaires privées. Or, le poisson pourrit par la tête dit-on. La question suivante mérite d'être posée : Quels sont les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi public de jeunes universitaires à Bukavu ? A la réponse à cette question,

nous pensons que l'accès à l'emploi public est conditionné aux antivaleurs selon l'ordre que voici : l'appartenance aux partis politiques au pouvoir, le tribalisme, les liens familiaux et professionnels, les relations amicales, etc. En effet, la population de notre étude est constituée des étudiants finalistes, représentés par un échantillon aléatoire de 150 personnes. Pour vérifier les résultats, nous avons recouru à la méthode mixte et aux techniques documentaire, de questionnaire, d'observation, etc. Les résultats obtenus relèvent que les critères de recrutement au sein du service public sont notamment l'appartenance à un parti politique, le tribalisme, l'influence familiale, les relations amicales et intimes, etc. Ainsi, sur base des résultats obtenus, notre hypothèse formulée est vérifiée.

MOTS CLES : Emploi public, chômage et marché du travail.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.7703069>

Published in: Volume 2 Issue 1



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

1. Introduction

Tout Etat responsable cherche toujours le bien-être social de ses citoyens. C'est ainsi qu'il développe des mécanismes appropriés et de politique cohérente de protection sociale pour réduire le degré de vulnérabilité de ses citoyens (Kitungano, 2018). Les revenus issus de ce travail productif contribuent à la stabilité sociale des travailleurs. Pour juguler le problème socio-économique, l'Etat crée des emplois au sein des services publics, des entreprises publiques et des institutions politiques. La création d'emploi doit être proportionnelle à la croissance démographique en tenant compte de la planification des personnes éligibles à la retraite. (Kitungano W, 2016) trouve que la Fonction Publique est un secteur moins fiable depuis beaucoup de décennies suite à la non maîtrise de l'effectif des agents de l'Etat, à la faible productivité du personnel, à l'inutilisation de certaines catégories des personnes appelées personnes reclassées et mises à la disposition des ressources humaines suite à la promotion des cadres par l'ordonnance en ne tenant pas compte du cadre organique, à l'absence de sanction positive et négative, à la faible motivation du personnel, au retard de l'adoption de la nouvelle technologie de l'information, au vieillissement de personnel, à la non prise en charge de nouvelles unités, à la faible politique de promotion en grade et régularisation par arrêté ou ordonnance, à la prise en charge des agents fictifs, à la non utilisation des agents actifs, à la non programmation des agents éligibles à la retraite, à la non prise en charge des retraités, etc.

En effet, la population congolaise est galopante. De 13,5 millions en 1958, la population congolaise a augmenté rapidement, passant de 21,6 millions en 1970, à 30,7 millions en 1984. Ainsi, en 2012, la population totale de la RDC est estimée à 77,8 millions d'habitants, avec un taux de croissance moyen de 3,4 %. La population d'âge économiquement actif (20-64 ans) représente 37 % de la population totale (Ministère du Plan et Suivi de la Mise en œuvre de la

Révolution de la Modernité & Ministère de la Santé, 2014). Actuellement, elle est estimée à 100 millions d'habitants. La situation de Bukavu est de 1.783.705 dont 331.907 hommes, 410.079 femmes, 454.918 garçons et 586.801 filles (Mairie de Bukavu, 2021).

Depuis le déclenchement du processus de démocratisation en RDC, le recrutement au sein des services stratégiques se fait sur base de clientélisme, c'est-à-dire appartenance aux familles des membres des partis politiques au pouvoir, aux familles des gouvernants, une dynastie en gestation. La démocratie est une épine contre la méritocratie et l'exclusion des vulnérables et des opposants. Le seul fait surprenant : l'armée et la police restent l'unique service public réservé aux marginaux dont la plupart ont une éducation ratée. Il existe un réel déficit de citoyenneté dans le chez des agents de socialisation (Kitungano W, 2023). Peu de services publics sont créés, c'est pourquoi il s'observe un taux très élevé de chômeurs. Quels sont les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi public de jeunes universitaires à Bukavu ? A la réponse à cette question, nous pensons que l'accès à l'emploi public est conditionné aux antivaleurs selon l'ordre que voici : l'appartenance aux partis politiques au pouvoir, le tribalisme, les liens familiaux et professionnels, les relations amicales, l'appartenance aux confessions religieuses et mystiques, la corruption, etc.

Ainsi, la présente étude s'assigne comme objectifs d'explorer les facteurs qui favorisent l'accès à l'emploi de jeunes universitaires à Bukavu. La population cible est constituée des 3000 jeunes sur lesquels 150 jeunes diplômés sont pris comme échantillon. Après la collecte des données, le traitement a été obtenu en recourant successivement à l'analyse factorielle exploratoire, à la régression et à la régression hiérarchique. Hormis, la technique de questionnaire, nous avons procédé à l'entretien avec les agents de l'Etat et les personnes fréquentant les services publics. L'observation directe nous a guidé de vérifier les faits sociaux. Outre, l'introduction et la conclusion, ce travail est subdivisé en trois sections. La première présente la revue de la littérature théorique et empirique. La deuxième présente la méthodologie de recherche. La troisième discute les résultats obtenus.

2. REVUE DE LA LITTERATURE

2.1. Travail et emploi au sein d'une entreprise privée

On entend par travail, l'ensemble des activités économiques, intellectuelles et manuelles organisées et coordonnées des hommes, aidés ou non par des machines en vue de produire ou de contribuer à produire des biens et services économiques, c'est-à-dire des valeurs d'usage (ou d'utilité) répondant aux besoins des hommes et en contrepartie duquel le travailleur perçoit une rémunération (A. Silem et al , 2004). Il peut être productif, de reproduction et communautaire,

respectivement le travail rémunéré, le travail de ménage et le travail communautaire. Le travail productif implique plusieurs moyens qui doivent agir entre eux pour produire des biens et services utiles à la satisfaction des besoins de l'homme. On désigne sur le terme de travail toute activité professionnelle (une profession) que l'on exerce pour soi-même ou pour le compte de quelqu'un (une entreprise), dans le but de se procurer les moyens de son existence en percevant pour cela une rémunération (Le Robert, 1999). Par rapport à la durée du travail, on peut distinguer plusieurs types et mode de travail :

- **Le travail à temps partiel** : cette forme de travail se définit de manière objective ou subjective. Une définition objective tient compte des heures prestées en fonction d'une norme établie soit par l'entreprise soit par l'inspection du travail. Au Canada par exemple, pour qu'une personne soit considérée comme employée à temps partiel si elle travaille habituellement moins de 30 heures par semaine à son emploi principal. Par contre, si on définit le travail en temps partiel d'une manière subjective, la norme de moins de 30 heures n'est plus considérée. L'approche subjective ou relative tient compte du nombre d'heures travaillées par les autres travailleurs ayant le même type d'emploi dans une même entreprise (Statistique Canada, 1995). Bref, une personne sera un employé à temps partiel lorsque le nombre d'heures presté est inférieur à l'horaire hebdomadaire ou mensuel de ces autres travailleurs
- **Le travail temporaire** : ce genre de travail se distingue du travail typique par la durée du contrat de travail. Ce contrat prend fin soit à une date prédéterminée soit lorsqu'une tâche reliée à l'objet du contrat est accomplie ou qu'un événement précis se réalise (D. Perusse , 1996). Ici, nous avons le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. En République Démocratique du Congo, pour les entreprises privées, conformément à l'article 41 de la Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail stipule que le contrat à durée déterminée ne peut excéder deux ans et si le travailleur est marié et séparé de sa famille ou s'il est veuf, séparé du corps ou divorcé et séparé de ses enfants dont il doit assurer la garde, cette durée ne peut excéder un an. Aucun travailleur ne peut conclure avec le même employeur plus deux contrats à durée déterminée ni renouveler plus d'une fois le contrat à durée déterminée. Le contrat de travail doit être constaté par écrit et rédigé dans la forme qu'il convient aux parties et à défaut d'écrit, le contrat est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir été conclu pour une durée indéterminée. Cela n'est pas d'application pour le cas d'engagement au jour le jour.

- On peut comprendre le concept emploi dans le sens microéconomique où il désigne le fait d'occuper un poste de travail associé à certaines conditions d'horaires, de rémunération, de protection sociale, de formation et de statut (D. Clerck et al., 2011). Un poste non rémunéré comme par exemple du travail bénévole dans une association n'est pas considéré comme un emploi.

2.2. Emploi au sein de l'administration publique en RDC

Nul ne peut être recruté agent de carrière s'il ne remplit pas les conditions suivantes :

- Etre de nationalité congolaise,
- Jouir de la plénitude de droit civique,
- Etre de bonne vie et mœurs,
- Avoir atteint l'âge de 18 ans au minimum et de 35 ans au maximum. La limite d'âge pourrait toutefois être à 40 ans pour le recrutement à certains emplois spéciaux déterminés par le règlement d'administration ;
- Avoir subi avec succès d'un concours de recrutement, sauf pour le cas exceptionnel de recrutement sur titre prévu à l'article 6 alinéa 2 de la présente loi ;
- Etre en bonne santé et avoir des aptitudes physiques et mentales requises pour les fonctions à exercer (Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat, art 5). Une fois recruté, l'agent peut être soumis à une période probatoire. Ainsi, l'article 14 évoque la période probatoire permet à l'autorité compétente de se rendre compte du degré de conscience et d'aptitude morale et professionnelle de l'agent. Pour être nommé à titre définitif, l'agent accomplit une période probatoire de 3 mois pour les emplois d'exécution et de 6 mois pour les emplois de collaboration. Dépassé cette période, le contrat est d'office conclu. L'article 15 stipule qu'à l'issue de la période probatoire, l'autorité définit par le règlement d'administration établit un rapport donnant en conclusion ses avis, sur l'opportunité d'admission définitive de l'agent. Ce rapport est adressé, pour décision, par la voie hiérarchique, à l'autorité investie du pouvoir de nomination. L'agent qui n'est pas admis à titre définitif est licencié d'office sans aucune indemnité par l'autorité compétente. En cas d'admission à titre définitif, l'ancienneté de l'agent court à partir de la date de son recrutement. En pratique, ces mesures ne sont pas respectées. C'est pourquoi, plusieurs nouvelles unités prestent pendant des années sans qu'elles soient notifiées et sont considérées comme des stagiaires. Mais ce qui est révoltant, les enfants et frères de gouvernants et cadres supérieurs des services publics sont engagés d'une manière

irrégulière et immédiatement pris en charge par les services quant au paiement des traitements et primes de mobilisation.

2.3. Le chômage

Le chômage est le fait d'être privé involontairement d'emploi ou de ne pas en trouver un. Le chômage peut être défini comme un état d'inactivité vécu par des personnes qui se considèrent, ou qui sont considérées par d'autres, comme des membres potentiels de la population active... Les chômeurs sont donc ceux qui sont disponibles pour le travail et qui n'arrivent pas à s'en procurer. Cette notion inclue des groupes qui n'ont jamais eu d'emploi, tel que les jeunes qui terminent, leurs études et aussi les groupes, qui, à un moment donné, ont volontairement arrêté de travailler mais qui désirent réintégrer la population active (M Requers, 1995). On peut comptabiliser les chômeurs selon qu'ils remplissent les conditions suivantes au sens de Bureau International du Travail (BIT) : Quelqu'un qui n'a pas de travail, mais disponible pour travailler et qui fait des démarches en vue de trouver un emploi au cours de la période de référence (E. Combe, 2012). Donc, un étudiant qui ne travaille pas ne sera pas appelé chômeur d'autant plus qu'il n'est pas disponible pour le travail en raison des études qu'il doit finir. Il en est de même pour une personne ayant gagné une somme importante à la loterie et qui pendant ce temps se fait une vie de luxe et jouit de ses gains pour le restant de sa vie, celui-ci ne sera jamais prêt à travailler et donc il ne sera pas qualifié de chômeur car, bien qu'il n'a pas de travail, il n'aura aucune envie d'en chercher. Toute personne qui n'a pas de travail rémunéré n'est pas chômeuse. C'est le cas des personnes retraitées par l'avancement de l'âge ne pouvant plus exercer leurs fonctions vue le décalage de force physique (G. Mankiw, 2003).

On désigne plusieurs types de chômage dont : le chômage structurel (inactivité forcée liée aux changements des structures économiques) ; le chômage saisonnier (c'est une période sans emploi lié à l'exercice d'une activité professionnelle dans un secteur d'activité saisonnier ou dans un secteur dont le niveau d'activité varie sensiblement au cours de l'année) ; le chômage conjoncturel (il correspond à un ralentissement de l'activité économique provoquant une réduction temporaire des besoins de main d'œuvre dans l'économie, les entreprises licencient pour adapter leur capacité de production à la baisse de l'activité, c'est le cas par exemple du chômage conjoncturel dans le monde qui a été causé par la crise sanitaire liée à la Covid-19 ou de la destruction de l'entreprise par les bandes armées ; etc. ; le chômage déguisé, en théorie économique, c'est la situation dans laquelle le retrait d'unités de travail, toute chose égale par ailleurs ne diminue pas la productivité (Kendel L, 2013). Comme dans la plupart des pays africains, le marché congolais du travail n'est pas en marge de ce déséquilibre qui affecte non

seulement les diplômés du système éducatif, mais quasiment toutes les classes d'âges actifs jusqu'à perpétuer le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale (Ngongo, M., 2019).

2.4. Le marché du travail

Le marché du travail est constitué par l'ensemble des demandes de travail (ou offres d'emploi) et par l'ensemble des offres de travail (ou demandes d'emploi) (J. Bremond et al, 2010). Bref, le marché de travail est comme tous les autres marchés car il y a toujours rencontre de l'offre et la demande. Le régime de l'emploi ne constitue pas un marché au sens strict du terme. Il faudra pour cela qu'il joue un triple rôle (J. Bremond et al, 2010) :

- Equilibrer les offres et demandes d'emploi, or les offres sont déterminées par le programme de production établie par les entrepreneurs pour satisfaire la demande qu'ils escomptent ;
- Réguler la quantité de main d'œuvre susceptible d'occuper les emplois offerts, car le travail n'étant pas un bien produit, on ne peut faire varier sa quantité au gré des besoins de la production, comme il en est pour le bien produit et reproductible sous l'impulsion des prix ;
- Stimuler l'activité économique. Lorsqu'il s'agit d'un marché des produits, les changements de prix stimulent la production lorsque les prix montent, la détournent des secteurs où les prix baissent.

2.3. Etat de lieu et politique d'emploi

Au regard des besoins d'emploi ressentis, le Gouvernement a la charge d'embaucher annuellement des milliers de jeunes universitaires finalistes, issus des institutions publiques et privées. Ils sont recrutés selon leurs capacités physiques et intellectuelles sans aucune discrimination. La loi prévoit que nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses croyances ou de ses conditions socio-économiques (Constitution de la RDC, art 36). Faute d'emploi dans le secteur privé et public, le chômage en milieu urbain y est très élevé ; 22,2 % (Ministère du Plan, du Budget et Suivi de la mise en œuvre de la Révolution de la Modernité et chargé des relations avec la société civile, 2017). Ce taux élevé de chômage s'explique par la quasi absence de politique d'emploi. S'il faut définir les politiques démographiques encore appelées politiques de population, on retiendra qu'il s'agit d'un ensemble de politiques délibérées, des arrangements institutionnels ou des programmes spécifiques visant à modifier la quantité et la composition de la population (Demeny, 2003). Ces politiques sont en parfaite harmonie avec celles de l'emploi dont la réussite reste conditionner par la compréhension du fonctionnement du marché du travail à travers la maîtrise des indicateurs tels que la population, la population active, la demande et

l'offre du travail. Un certain nombre de mesures doivent (sic) être mises (sic) en œuvre pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande du travail, assurer la fluidité suffisante du marché d'emploi et à stimuler la création d'emploi. L'efficacité de toutes ces mesures ne doit pas perdre de vue l'idée selon laquelle toute augmentation d'emploi d'une unité entraîne une diminution moins proportionnelle du chômage (Ngongo M. : 2019). Théoriquement, le gouvernement estime que la question de l'emploi constitue une préoccupation majeure de la stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté en RDC. C'est dans ce sens que l'enquête 1-2-3 de 2005 montre que la plupart des pauvres sont au chômage ou en situation de sous-emploi. Par ailleurs, on déplore le nombre élevé d'enfants travailleurs et un taux élevé de chômage qui frappe la tranche de la population de 15-35 ans (Ministère du Plan, 2011). Ce chômage a comme corollaire la pauvreté. C'est pourquoi, 80 % de population congolaise est pauvre. Avec un taux de pauvreté de 84,7 %, le Sud-Kivu compte parmi les provinces qui ont une incidence de la pauvreté plus forte que la moyenne nationale (71,3 %). L'un des défis les plus pressants auquel le gouvernement doit faire face est l'adoption des politiques d'emploi qui permettront aux entreprises d'utiliser les jeunes universitaires déversés dans le marché d'emploi. Il s'observe que la démographie est galopante alors que la plupart des entreprises laissées par les blancs à l'indépendance ont presque disparu. Les entreprises créées après l'indépendance par les congolais et étrangers, certaines d'elles sont actives et d'autres en veilleuse. Les entreprises privées naissent à compte goûté. Chaque entrepreneur recourt aux membres de sa famille. Les services publics sont créés selon la volonté du Ministre de tutelle sans tenir compte de cadre organique ou dans le souci d'embaucher les siens. Le Ministère de la Fonction Publique gère la question d'emploi dans le secteur public. D'une manière générale, les règlements sont définis par la Loi portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat. Dans certaines circonstances, les ministres sectoriels, les directeurs généraux et les provinciaux passent outre les mesures prévues par la loi. Celle en vigueur est le n°16/013 du 15 juillet 2016. Ainsi, l'article 6 stipule que l'agent est recruté sur concours. Toutefois, le recrutement peut se faire sur titre en faveur des candidats détenteurs d'un diplôme délivré ou reconnu équivalent par l'Enseignement national et préparant spécialement à la carrière concernée, pour autant que le nombre de candidats ne dépasse pas celui des emplois mis en compétition. Dans les deux cas, le recours à l'un de ces deux modes requiert la décision du ministre ayant la fonction publique dans ses attributions. Le recrutement fait l'objet d'une publicité préalable à la presse. Cette publicité est assurée par un avis officiel d'appel à candidature accordant au candidat un délai utile pour l'introduction de son dossier. L'avis détermine les matières sur lesquelles portent les épreuves et, le cas échéant, le niveau de

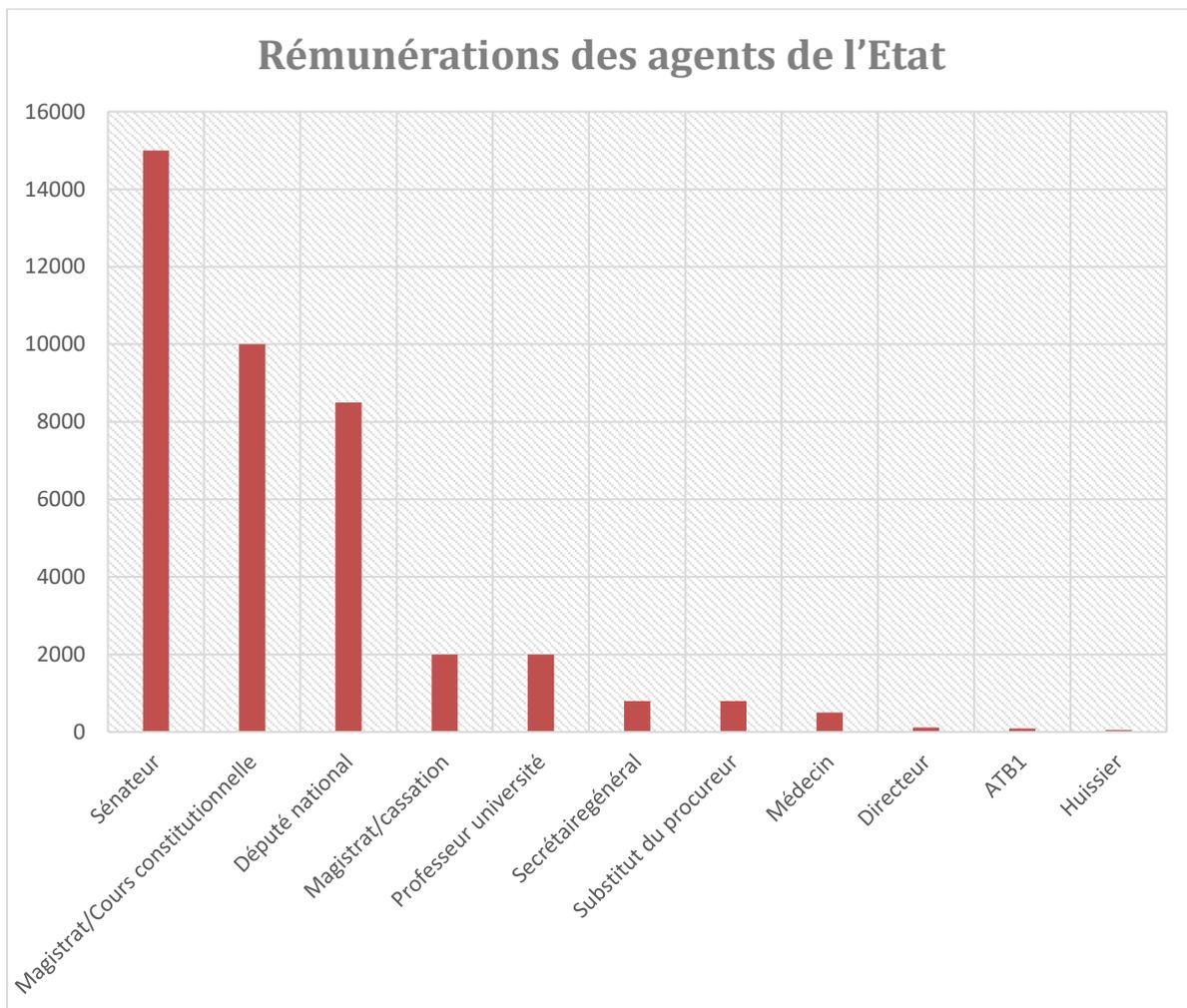
formation exige ainsi que le diplôme requis pour l'emploi à pourvoir. L'article 7 stipule qu'à l'issue du concours, seul le candidat ayant rempli les conditions et s'étant classé en ordre utile peut être nommé et affecté dans le ministère ou le service intéressé. Le recrutement s'effectue exclusivement aux grades d'exécution et de collaboration définis à l'article 17 de la présente loi. Sur proposition du ministre ayant la fonction publique dans ses attributions, avec la collaboration du ministre ou le service concerné, le concours prévu à l'article 6 de la présente loi est organisé sur décision du gouvernement délibérée en Conseil des ministres. S'agissant des chambres du Parlement, le concours prévu à l'alinéa précédent est organisé par la Chambre concernée après concertation avec le Gouvernement. En vue d'assurer l'égalité et l'équité, le concours de recrutement est effectué avec l'appui d'une commission ad hoc chargée de la sélection et de recrutement. Tout recrutement organisé en violation des dispositions de la présente loi est nul et de nul effet. La loi prévoit les préalables de recrutement et de sortie. De ces dispositions légales et réglementaires, peu d'elles sont respectées voire même inappliquées. Il s'agit notamment de publicité à la radio, la transparence dans la correction de test de recrutement, l'âge, le niveau d'études, la filière par rapport au poste, etc. Seuls les services de la police et de l'armée qui font de communiqué de recrutement au média. Personne ne sait le moment de recrutement au sein des services stratégiques dont la Direction Générale des Impôts, la Direction Générale de Douance et Accises, etc. (Kitungano W, 2023) montre que depuis le déclenchement du processus de démocratisation en RDC, le recrutement au sein des services stratégiques se fait sur base de clientélisme, c'est-à-dire de l'appartenance aux familles des membres des partis politiques au pouvoir, aux familles des gouvernants ; une dynastie en gestation. La démocratie est une épine contre la méritocratie et l'exclusion des vulnérables et des opposants. Le seul fait surprenant : l'armée et la police restent l'unique service public réservé aux marginaux dont la plupart ont une éducation ratée, cause de la faiblesse de l'armée, raison pour laquelle elle ne remporte pas la victoire même devant un groupe armé local. Il existe alors un réel déficit de citoyenneté dans l'administration publique avec comme corollaire, le faible degré de moralité, de compétence, de discipline, etc. En principe, pour être embauché, il faut avoir au maximum 35 ans d'âge. Pour être retraité, il faut avoir atteint l'âge de 65 ans ou 35 ans d'ancienneté. Dans la pratique, aucun âge n'est respecté. Il s'observe les vieillards de plus de 70 ans non encore pris en charge et d'autres pris en charge mais non retraités. Par contre, certains enfants de cadres d'entreprises sont recrutés au moment où ils continuent à étudier à l'étranger, gonflant inutilement l'effectif du personnel. Il s'observe alors une inadéquation criante entre les besoins d'une part et les postes disponibles d'autre part.

La RDC présente ainsi une situation où l'investissement dans le capital humain n'est pas toujours rassurant, ce qui entraîne des répercussions sur le plan tant social qu'économique.

2.4. Politique salariale

Le Ministère de la Fonction publique a la charge de fixer les rémunérations des agents publics de l'Etat. Pour les entreprises privées, il s'agit du Ministre du travail et prévoyance sociale. En analysant les barèmes fixés, aucun ne tient compte des conditions sociales des employés et agents de l'Etat, et cela, depuis l'époque coloniale. Le salaire minimum interprofessionnel garanti bien que modique n'est pas respecté. En conséquence, l'employeur fixe le salaire selon son désir. Curieusement, lors de la mission de vérification de comptabilité des contribuables par les agents de l'administration fiscale, le SMIG est obligatoirement exigé. En somme, il n'existe pas de politique salariale en RDC. Curieusement, suite à la cupidité, les rémunérations très attrayantes sont attribuées aux membres des institutions politiques et des régies financières dont voici les détails :

Graphique I. Rémunérations des agents de l'Etat en dollars

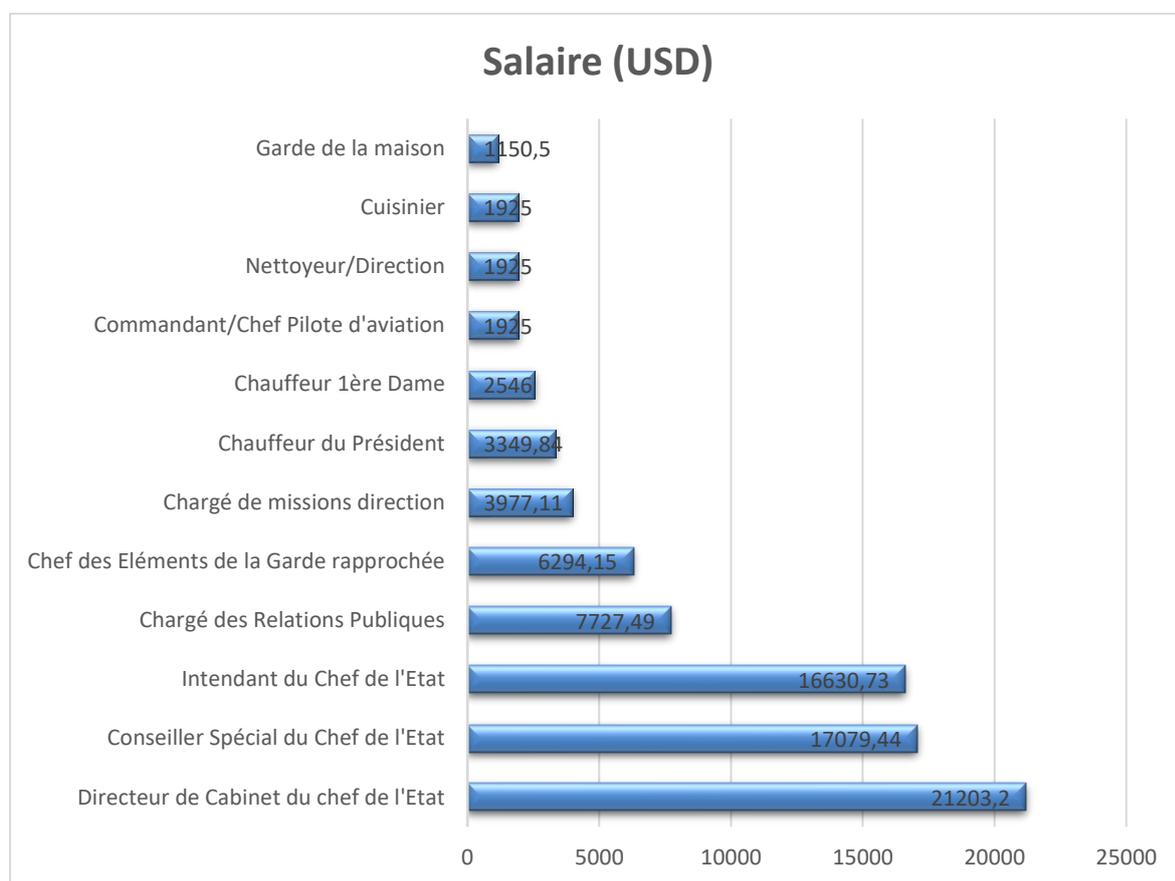


Source : (Kitungano W, 2021)

De ce graphique, il observe une injustice criante en violation des principes de la déclaration universelle des droits de l'Homme et de citoyen et des lois pertinentes. Seuls les gouvernants accaparent une part importante, hormis les nombreux avantages accordés. Selon les informations dignes de foi, actuellement, les émoluments des députés seraient fixés à 21.000 \$ et 40.000 \$ des ministres du gouvernement central.

Graphique II. Rémunérations des personnels politiques à la Présidence de la République en dollars américains.

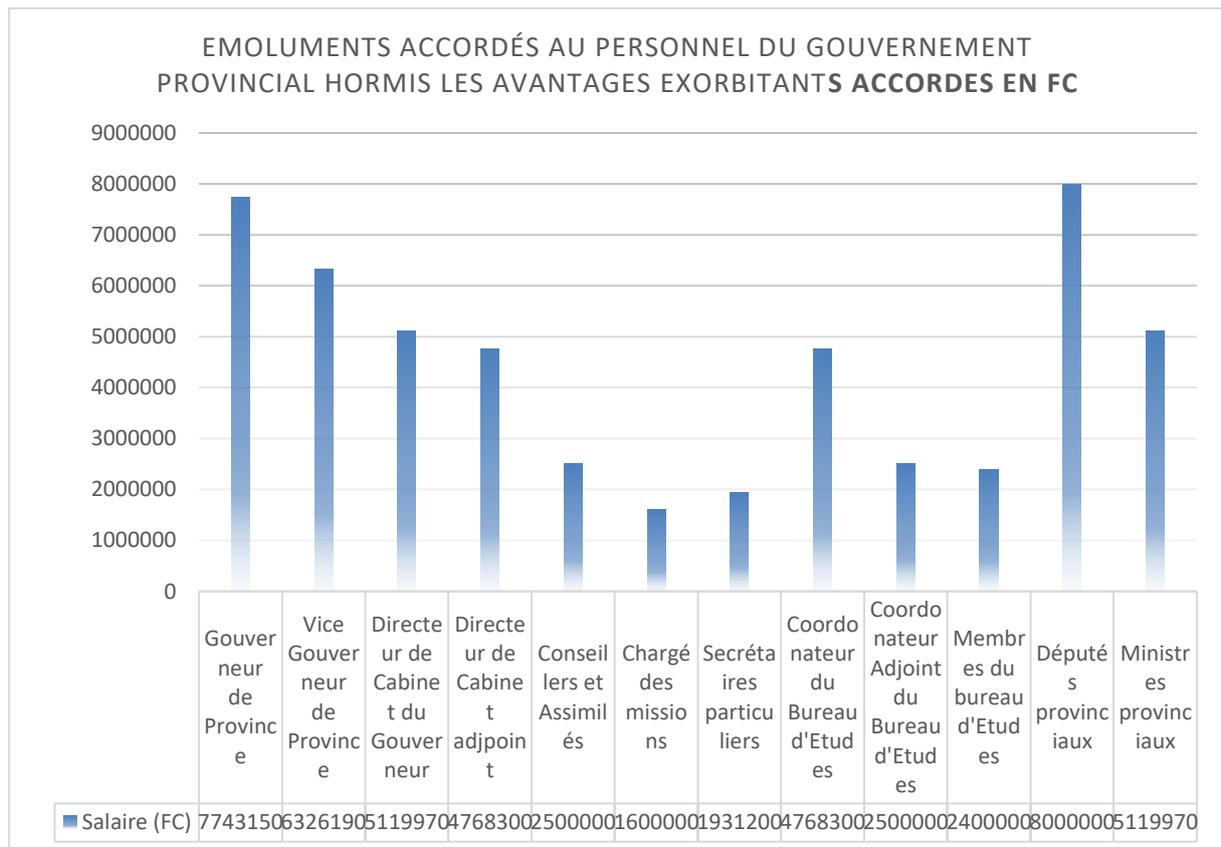
Les dirigeants congolais accaparent une grande portion du revenu national, soit 65 % du budget alloués aux émoluments et autres frais administratifs et libéralités. Ils ne s'occupent pas de la vie sociale des gouvernés (Kitungano W, 2021). Ainsi, la part réservée au social est estimée à 5,1 % à 8,5 % du budget national (Kitungano W, 2019).



Source : (Kitungano W, 2021). La situation sociale des agents ordinaires est regrettable, et cela, depuis l'époque coloniale, sauf quelques cas isolés des agents de l'Etat dont les magistrats, les médecins et les professeurs d'université. Cependant, les avantages de la classe politique ne font qu'augmenter de manière exponentielle. De la manière dont les rémunérations sont fixées, il y

a lieu de croire que le gouvernement congolais ne reconnaît pas la valeur des diplômes. Il n’y a pas d’équité sociale par rapport au niveau des diplômes. Il n’est pas possible qu’un policier, coiffeur, chauffeur (garde rapprochée), nettoyeur de l’immeuble du Chef de l’Etat, sentinelle, etc., soit plus rémunéré qu’un commandant pilote, professeur d’université, agent du service générateur des recettes, secrétaire général, magistrat, général de l’armée et de la police nationale congolaise, etc. (Kitungano W, 2021).

Graphique III. Rémunérations des personnels politiques du gouvernement provincial du Sud-Kivu



Ce tableau représente la situation salariale des personnels œuvrant au Gouvernement Provincial et Assemblée Provinciale du Sud-Kivu. Les membres de l’Exécutif bénéficient des avantages très faramineux en sus de rémunération de base présentée dans ce tableau.

2.5. Problématique de gestion de l’administration publique

Au regard de ces graphiques, il ressort que les rémunérations attrayantes sont attribuées aux gouvernants et aux personnels politiques. Suite à la carence des entreprises et postes à occuper, la question d’accès au service public devient hypothétique quels que soient les diplômes, la mention obtenue, la filière poursuivie, la crédibilité de l’institution, etc. Suivant notre

expérience et nombreux témoignages recueillis, pour occuper un poste stratégique dans l'administration publique, il faut soit être membre d'un parti politique au pouvoir, soit appartenir à une même loge soit encore avoir un frère ou un parrain initié dans le système évoqué (Kitungano, 2019). Certes, le problème d'accès à l'emploi pour les diplômés de l'université est aujourd'hui l'une des principales causes du dysfonctionnement social en RDC. Malheureusement, avec le système de démocratisation de l'enseignement, les écoles sont nombreuses organisant différentes filières dont certaines sont organisées sans tenir compte des besoins réels du milieu et lancent des produits inutilisables sur le marché d'emploi ; condamnés à demeurer dans le chômage déguisé et saisonnier (Joseph Kitungano, 2018). Les enfants des familles modestes se lancent dans l'entrepreneuriat, une forme de chômage déguisé. Les étudiants finalistes exclus du système font le travail inapproprié et d'autres se lancent dans les groupes armés, les services de gardiennage, de commissionnaires, etc. Or, dans les pays organisés faisant preuve de bonne gouvernance par exemple, le diplôme constitue, en toute logique, un atout majeur sur le marché de l'emploi et, pour l'employeur, un gage des connaissances acquises et un potentiel productif facilement employable par l'entreprise (Boudabbous et Maalej, 2011). Une politique cohérente d'emploi est définie d'avance. Le Ministère de Travail et Prévoyance sociale dispose d'un tableau de bord déterminant les jeunes en quête d'emploi, les agents à retenir et les services à créer. Par exemple, les travaux de Nauze-Fichet et Tomasini soulignent dans le cadre de la France qu'un diplômé du supérieur a une probabilité trois fois plus faible de se retrouver au chômage qu'un individu sans qualification, 3 ans après sa sortie dans le système éducatif (Nauze-Fichet et Tomasini M, 2002). Pour une personne donnée, le fait de posséder un diplôme élevé protège contre le chômage et permet d'obtenir un emploi qualifié. Cependant dans les situations de distorsion du marché du travail ou de crise, de nouvelles générations arrivant sur le marché du travail avec des diplômes de plus en plus élevés éprouvent des difficultés plus grandes à trouver des emplois correspondant avec leur niveau de qualification (Nauze-Fichet et Tomasini M, 2002). Le travail est protégé par les instruments juridiques tant nationaux qu'internationaux et organismes. Il s'agit notamment de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des citoyens (DUDH), de l'Organisation internationale du travail, du Bureau international du Travail, etc. Ainsi, l'article 21 de la DUDH évoque que toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis. Toute personne a droit à accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays. La volonté du peuple est le fondement de l'autorité des pouvoirs publics ; cette volonté doit s'exprimer par des élections honnêtes qui doivent avoir lieu

périodiquement, au suffrage universel égal et au vote secret ou suivant une procédure équivalente assurant la liberté du vote. L'article 22 ajoute que toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays. L'article 23 stipule encore que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres syndicats et s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. Il convient de noter que la RDC est un Etat moniste. Ainsi, les conventions, les traités, les accords et les droits internationaux pour lesquels elle a ratifié ont la primauté sur les lois internes. Par ricochet, ces lois sont de stricte application. Mais ce qui n'est pas le cas. Pourtant, la Constitution de la RDC dit théoriquement 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 (Constitution de la République, art 36). En droit et d'une manière générale dans un Etat sérieux et de droit, le secteur public est la seule porte autorisée à tout citoyen d'avoir l'emploi. Il se définit comme étant, au sens large, un ensemble d'activités publiques (de l'Etat, des collectivités territoriales, des administrations de sécurité sociale, des entreprises publiques et semi-publiques) (Alain B. et al., 2016). Paradoxalement, en RDC, pour y accéder, il faut des préalables, en marge des normes établies et/ou de la citoyenneté responsable. De plus en plus des jeunes se trouvent alors « déclassés », au sens où ils occupent un emploi d'un niveau inférieur à celui auquel leur diplôme est « censé » leur donner accès (Giret J-F. et Lemistre, 2004). En conséquence, le constat est celui d'un très important décalage entre le niveau de diplôme et le niveau d'emploi. Les détenteurs d'un même diplôme n'ont pas un destin équivalent et vraisemblablement pas la même « égalité des chances » lors de l'accès à l'emploi. L'origine sociale peut évidemment jouer un rôle dans cette inégalité. A l'inégalité des chances à l'école succède donc l'inégalité des chances à l'entrée sur le marché du travail (Lemistre P., 2003). De ce fait, l'origine sociale aurait un impact sur les destinées sociales (professionnelles) plutôt plus important que sur les parcours scolaires et ceci

à diplôme identique pour ce dernier cas (Goux et Morin, 1997). Le développement du système éducatif congolais est problématique dans le sens que la jeunesse congolaise est encouragée à obtenir une éducation supérieure, mais une fois diplômée, elle devra faire face à un grand risque de chômage. Les jeunes diplômés se retrouvent au chômage à cause d'une inadéquation tant quantitative que qualitative entre l'offre de travail qualifiée et les besoins du marché du travail congolais, en plus d'une structure économique peu favorable aux travailleurs qualifiés. À l'opposé, les personnes à faibles qualifications sont plus recherchées que les personnes instruites. Quelques recherches faites sur la question d'emploi, il s'avère que les derniers travaux sur l'entrée dans la vie active des diplômés de l'enseignement supérieur montrent une dégradation notable de leurs conditions d'insertion (Martinelli, Vergniès et al., 1995). Même s'il est de plus en plus la condition sine qua non pour trouver un emploi, le diplôme ne protège plus complètement du chômage et son rôle de « signal » ne suffit plus à garantir aux plus diplômés l'accès immédiat à l'emploi : « le poids du diplôme dans les critères de tri à l'entrée et de promotion diminue au profit d'autres signaux peu coûteux (périodes d'essai faiblement ou pas rémunérées, indices, relations, etc.), et de critères de compétences définis par l'employeur. Condition toujours nécessaire, le diplôme est de moins en moins condition suffisante. » (Vinokur, 1995). Il semble que pour certains services publics et entreprises, les gestionnaires ont plus confiance aux diplômés de l'étranger que ceux du pays. Ici, nous trouvons que la formation suivie qui est le déterminant à haut niveau d'insertion sur le marché du travail n'est plus considérée comme le seul facteur explicatif pour accéder à l'emploi public dans la ville de Bukavu. Dans ce cadre, la prise en compte de l'environnement familial et des moyens par lesquels les jeunes diplômés ont accédé à leur emploi peut contribuer à une meilleure compréhension de la diversité des trajectoires en début de vie active (Dominique E. et Daniel M., 1997). Analyser le rôle de l'emploi dans le secteur public dans l'insertion des jeunes permet de mieux cerner qui sont les jeunes passant par ce secteur et d'évaluer l'importance de cet employeur dans leur parcours d'insertion (Vanessa di Paola et Stéphanie M, 2004). La problématique de l'emploi est avant tout une affaire des jeunes, notamment ceux qui intègrent le marché du travail pour la première fois (Doumbaya M. et al). Ils sont les plus grands demandeurs d'emploi et sont plus confrontés au problème de l'accès à l'emploi (Camara N. et Gueye S., 2013) dont l'expérience, l'âge, le sexe, la personne autochtone, la maîtrise de langue vernaculaire, etc. Pour y accéder, il existe plusieurs facteurs plus subjectifs, surtout pour les postes stratégiques dont les ministères, les régies financières, etc. Ils sont relativement objectifs pour des postes moins importants comme l'enseignement et les autres services de la Fonction Publique, etc. Ils sont très faciles pour l'emploi de faible revenu et de haut risque comme

l'armée, la police, le gardiennage, le cantonnement, le balayeur sur la route, etc. S'agissant des postes au sein des ministères, les personnes sont engagées suivant l'importance de tâches à assumer. Un historien peut être engagé comme conseiller juridique, comme ministre de l'économie ou de santé publique, de l'agriculture, des infrastructures, etc. Pour fustiger ce comportement, (Fweley Diangitukwa pense qu'en toute évidence, un ministre ou un vice-ministre sorti d'une faculté de lettres ou d'un Institut supérieur pédagogique qui n'a jamais étudié l'économie, le droit et la science politique, éprouve, surtout au début de son mandat, plus de peines à diriger un ministre qu'un politologue, un juriste ou un économiste. L'ignorance d'un tel ministre est ressentie par tous ses collaborateurs. Il ne peut diriger qu'en s'appuyant sur des collaborateurs compétents, plus compétents que lui et son ignorance des questions juridiques, économiques et politiques se reflètent dans les dossiers traités. Par contre, celui qui a la formation requise et qui possède la compétence en la matière est généralement plus à l'aise dans ses fonctions. Les congolais sont régulièrement surpris de constater que, maintenant, n'importe qui peut occuper n'importe quel poste (Fweley Diangitukwa, 2003). Malgré la spécialité et la technicité qui nécessitent un service, pour raison d'intérêt, les congolais ont souvent l'habitude de placer son confident, son ami, sa copine sans profil requis, et ce, aux conséquences très fâcheuses sur la qualité et le rendement de service. Les personnes formées sont utilisées dans l'informel. Pour raison de complexe de supériorité, quelque fois leurs idées ne sont pas nécessairement prises en considérations. Il appert que ce mode de recrutement discriminatoire défavorise la catégorie des personnes vulnérables et favorise la médiocrité dans l'Administration publique. Il engendre alors le sous-développement du pays, la paralysie de service, le conflit professionnel, l'insubordination, le renforcement perpétuel de la dynastie, les guerres à répétition, le banditisme, etc. Cependant, la Province du Sud-Kivu, particulièrement la ville de Bukavu ne fait pas exception à cette réalité.

2.6. Théorie du marché du travail

Plusieurs chercheurs ont abordé ce sujet, il s'agit notamment de la théorie classique ; les classiques considèrent le marché de travail comme un marché ordinaire où l'offre est présentée par la population active et la demande par les entreprises qui recrutent les travailleurs ; l'approche néoclassique, pour les classiques, le salaire se fixe sur le marché de travail par confrontation de l'offre et la demande de travail... Dans le cadre de ce travail, la théorie qui nous intéresse est celle de Keynes.

2.6.1. L'offre et la demande de travail

Pour Keynes, le concept de marché du travail n'est pas pertinent. Keynes admet les fondements de la courbe de demande de travail, à savoir la loi de la rémunération du travail à

la productivité marginale du travail résultant du postulat de rationalité des entreprises qui maximisent leur profit. Il critique, par contre, les fondements de la courbe d'offre de travail selon lesquels la désutilité marginale du travail est égale à l'utilité marginale du salaire. La critique de la relation croissante entre l'offre de travail et le taux de salaire réel se base sur trois arguments. Bremond, J. et al relèvent les points suivants :

- Les travailleurs sont victimes de l'illusion monétaire. Ils raisonnent en termes de salaire nominal et non réel. Selon Keynes, les contrats salariaux sont fixés en termes nominaux.
- L'offre de travail n'est pas concurrentielle, c'est-à-dire que les travailleurs ne se font pas concurrence entre eux, et le taux de salaire nominal est rigide à la baisse. En effet, les salariés entrent sur le marché de travail, appuyés par leurs syndicats qui s'opposent à toute baisse du taux de salaire nominal au-dessous d'un seuil juge minimum.
- Il existe un certain nombre de travailleurs qui acceptent de travailler au taux de salaire minimum, les autres n'acceptent d'offrir leur travail que pour un taux de salaire plus élevé.

2.6.2. L'équilibre de sous-emploi

En critiquant le concept du marché de travail, Keynes soutient que le niveau d'emploi d'équilibre n'est pas déterminé directement par la confrontation entre l'offre et la demande de travail. Le niveau de l'emploi dépend de la demande de travail par les entreprises, laquelle est déterminée à son tour par le niveau de production (Bremond, J. et al, 2010).

2.6.3. Salaires et emplois dans l'analyse Keynésienne

Les keynésiens contestent la capacité de l'économie réelle à assurer automatiquement le plein emploi. Pour les keynésiens, il peut y avoir spontanément des situations où l'offre et la demande des marchandises s'équilibrent, et où il y ait néanmoins chômage (J. Bremond et al, 2010). Keynes nous montre que le niveau d'emploi se détermine sur le marché de travail. Avec sa théorie de la demande effective, il fait des pressions à la baisse sur le salaire.

2.7. QUELQUES THEORIES CADRANT AVEC LE SUJET

2.7.1. La théorie de la discrimination

La discrimination a été introduite en économie par Becker en 1957. Elle consiste à traiter de manière différente deux personnes aux caractéristiques productives identiques mais ayant une caractéristique non productive observable différente. Becker considère que certains employeurs, collègues ou clients ont un goût particulier pour la discrimination. Par conséquent, les membres du groupe discriminé reçoivent un salaire plus faible pour compenser ce désagrément. Arrow (1973) et Phelps (1972) développent la discrimination statistique en

alternative à la vision de Becker. Elle est fondée sur les croyances. Si le salarié appartient au groupe de l'employeur, ce dernier connaît sa véritable productivité. Si le salarié appartient au groupe discriminé, que l'employeur ne connaît pas, ce dernier pense qu'il est en moyenne moins productif que son propre groupe et le paye alors selon cette moyenne et non selon sa productivité réelle. Dans les deux cas, la discrimination tend à disparaître dans le long terme (Clemence Berson, 2011). Dans le cas de Becker, la concurrence implique des profits nuls, ce qui signifie que les entreprises discriminantes, moins compétitives que les autres à cause de coûts de production plus importants, doivent sortir du marché. Leur persistance montre qu'elles ont des rentes ou qu'elles sont plus productives que les autres entreprises.

Dans le cas de la discrimination statistique, les employeurs apprennent la réelle productivité de leurs travailleurs avec l'expérience dans l'entreprise et le différentiel de salaire disparaît. En effet, les employeurs doivent suivre de près comment leurs employés travaillent et la performance de tout un chacun. Dans son article, Clémence Berson décrit un modèle basé sur le goût pour la discrimination où les travailleurs ne sont pas payés à leur productivité marginale. En effet, les individus prennent en compte des caractéristiques non salariales des emplois comme la distance physique (utilisée dans l'article), des caractéristiques sociales de l'entreprise, les conditions de travail ou même la présence de frictions informationnelles pour choisir leur emploi (Clemence Berson, 2011). Cette hétérogénéité des préférences des travailleurs implique une élasticité imparfaite de l'offre de travail au salaire. Les employeurs exploitent cette imperfection et fixent alors les salaires. L'hétérogénéité des préférences leur confère donc un pouvoir de marché.

2.7.2. La théorie de concurrence pour l'emploi ou job compétition

Développé par Thurow, ce modèle rejette l'hypothèse forte de la théorie du capital humain selon laquelle la productivité est apportée par le travailleur. La productivité étant ainsi considérée comme faisant partie du poste de travail. Cette théorie s'appuie sur deux hypothèses : la première suppose que l'équilibre entre l'offre et la demande de travail se réalise par les quantités d'emplois et la seconde stipule que la productivité est une caractéristique de l'emploi et non du travailleur (Clemence Berson, 2011). L'individu doit, en effet, acquérir les qualifications pour le poste demandé à l'intérieur de l'entreprise. Dans ces conditions, le salaire est attaché à l'emploi et non à l'individu. A partir de ces deux hypothèses, Sicherman montre que le diplôme est perçu comme un signalement des aptitudes, déterminant l'accès à l'emploi de l'individu à être formé par l'entreprise. Ainsi, l'entreprise embauche non pas les plus productifs, mais les plus aptes à être formés rapidement, diminuant les coûts de formation pour l'employeur (Sicherman N, 1991). En effet, il ne suffit seulement d'avoir de bons points à la faculté, mais

il faut être compétent, apte, compréhensif et capable d'apporter de nouvelles idées ou approches innovantes pour l'émergence de l'entreprise ou de service public. En bref, les qualités de l'employé sont importantes pour l'entreprise mais toutefois la mention du diplôme a également une grande importance pour embaucher le candidat. Thurow suppose donc que les salaires, étant associés à la hiérarchie des postes dans l'entreprise, ils sont prédéterminés. Dans ces conditions, les ajustements sur le marché du travail se font par les quantités, d'où la notion de « concurrence pour l'emploi » (Sicherman N, 1991). Le « job compétition » développé par Thurow repose en effet sur l'idée qu'une part essentielle des compétences nécessaires, pour occuper un emploi donné, n'est réellement acquise qu'en occupant l'emploi. Ce qui nous pousse à dire que l'employé doit toujours chercher à se spécialiser à tout prix pour acquérir plus de connaissances.

2.8.METHODOLOGIE

2.8.1. Echantillon

La présente étude analyse les données primaires collectées sur les jeunes universitaires ayant fini leurs études et qui sont ou non sur le marché du travail dans le secteur public et habitant dans la ville de Bukavu. Pour mener à bien nos recherches, nous avons eu un entretien avec certains jeunes, choisis aléatoirement en vue de récolter les informations nécessaires et ainsi confirmer les variables de nos études théoriques et empiriques aux réalités des opportunités du travail dans le secteur public. La présente étude a ciblé 150 personnes et utilise un questionnaire d'enquête.

2.8.2. Mesure des variables

2.8.2.1. Variable dépendante : ACCES A L'EMPLOI

Notre variable dépendante est l'accès à l'emploi. Nous définissons cette dernière comme étant la situation professionnelle de l'individu le jour de l'enquête. Cette variable est traitée de façon dichotomique c'est-à-dire avoir accès à l'emploi ou être au chômage au moment de l'enquête. Elle va nous permettre de distinguer les jeunes qui ont de l'emploi et ceux qui n'en ont pas pour mener à bien notre étude. Les personnes au chômage sont des demandeurs d'emploi. Notre définition exclut, de notre champ d'analyse, les personnes inactives c'est-à-dire ceux qui ne travaillent pas et, qui ne cherchent pas à travailler. Cette variable a donc deux modalités 0 si le jeune diplômé n'a pas d'emploi et 1 s'il a de l'emploi.

2.8.2.2. Les variables indépendantes

- **Sexe (SEXE) :** Les différences sexuelles sont interprétées comme la manifestation des rôles et statuts assignés par les rapports de genre. Nous allons utiliser cette variable pour mesurer la relation de genre pour accéder à l'emploi. En faisant une analyse comparative selon le genre de l'insertion des diplômés sur le marché de l'emploi au Burkina Faso, Boly et ses collaborateurs (2009) montrent une inégalité d'accès à l'emploi en défaveur des femmes. Ils identifient d'autres facteurs (la place de la femme dans la société, les congés de maternité, etc.) qui jouent en défaveur de la femme. Elle a été codifiée 1 si homme et 0 comme femme. Par contre, dans certaines ONG par exemple en RDC, il est mentionné que la candidature de femme est à encourager. Pour des raisons liées aux antivaleurs, la candidature de la femme est prioritaire du fait qu'elle sera utilisée autrement pour satisfaire le besoin physiologique de chefs d'entreprises ou de service public.

H1 : Le sexe a une influence positive sur l'accès à l'emploi, donc attendu est positif

- **Domaine d'études (DOMN) :** L'hypothèse derrière cette variable est que l'on a plus de chance d'accéder à l'emploi grâce aux domaines d'études qu'on a faites. Cette variable a aussi 6 modalités où nous avons retenu 5 variables indicatrices et une variable de référence. D'où 1 si l'individu a fini dans les sciences économiques ; 2 si l'individu a fini dans les sciences agronomiques ; 3 si l'individu a fini en médecine ; 4 si l'individu a fini en droit ; 5 si l'individu a fini dans les sciences informatiques et 6 Autres domaines.

H2 : Le domaine d'étude a une influence négative sur l'accès à l'emploi, donc attendu est négatif

- **Niveau d'étude (NIVETD) :** Cissé a montré que l'éducation augmente les chances d'accéder au travail et d'en trouver. Avec une estimation économétrique basée sur un modèle logit binaire, l'auteur a trouvé qu'au Sénégal, plus l'individu est instruit, plus il a de chances d'accéder à l'emploi. Dans cette étude, il sera question de voir si le niveau d'étude accroît la probabilité d'accéder à l'emploi. Cette variable a deux modalités d'où licencié et gradué, car notre étude porte uniquement sur les jeunes universitaires.

H3 : Le niveau d'étude a une influence positive sur l'accès à l'emploi, donc attendu est positif

- **L'expérience professionnelle (EXPROF) :** C'est un élément du capital humain d'un individu. Plus on acquiert de l'expérience dans un domaine déterminé au sein d'une entreprise, plus on accès à certains postes de responsabilité et à certaines fonctions dont

l'accès n'est pas garanti par le niveau de diplômé qu'on possède (Safi B. 2009). C'est une variable qualitative, elle sera mesurée par 1 si l'individu a occupé un emploi avant et 0 sinon.

H4 : L'expérience professionnelle a une influence positive sur l'accès à l'emploi, donc attendu est positif

- **Capital social (CAPSOC) :** Ici nous distinguons le capital social latent du capital social mobilisé. Le capital social latent : concerne les réseaux auxquels appartient l'individu et dans lesquels s'inscrivent les relations sociales dont dispose l'individu (Lin, 1999). C'est l'ensemble des relations sociales dont dispose l'individu dans son environnement social et qui peuvent lui permettre d'atteindre ses buts.

H5 : Le capital social a une influence positive sur l'accès à l'emploi, donc attendu est positif

- **Mention du diplôme (PERFM) :** Cette variable décrit les performances. C'est une variable qualitative. Elle va nous permettre de savoir la mention obtenue à la fin de ses études. Nous allons la mesurer par 1 si l'individu a reçu avec mention grande distinction, par 2 s'il a réussi avec distinction et par 3 si l'individu a eu la mention Satisfaction.

H6 : La mention du diplôme a une influence positive sur l'accès à l'emploi, donc attendu est positif

- **Profession du père (PROFPR) :** Les parents avec un niveau d'instruction élevé et bien intégré dans les réseaux sociaux facilitent l'accès à l'emploi à leurs enfants. Jennifer (2008) dans son travail, souligne que les diplômés dont le père exerce une profession de Cadre supérieur ou d'Artisan ont une probabilité sensiblement supérieure aux autres diplômés d'accéder à l'emploi

H7 : La profession du père a une influence positive sur l'accès à l'emploi, donc attendu est positif

- **Appartenance à un parti politique (APPARTPOL) :** Cette variable joue sur l'accès à l'emploi de jeunes diplômés. Aboubakar démontre que dans les pays sous-développés, le fait d'appartenir à un parti politique influe positivement sur l'accès à l'emploi. C'est ainsi que cette variable a deux modalités 0 si le jeune diplômé n'appartient pas à un parti politique et 1 s'il appartient à un parti politique au pouvoir.

H8 : L'appartenance à un parti politique a une influence positive sur l'accès à l'emploi, donc attendu est positif

- **L'appartenance ethnique (APETHNQ) :** Le fait d'appartenir à une ethnie quelconque impacte positivement sur l'accès à l'emploi d'une personne si cette ethnie est aux affaires.

H9 : L'appartenance ethnique a une influence négative sur l'accès à l'emploi, donc attendu est négatif.

- **Institution de provenance (INSTPROV) :** L'institution de provenance joue sur l'accès d'emploi d'un jeune diplômé. Dans les services publics et entreprises privées, nous remarquons qu'il y a certaines institutions dont leur produit est accepté sans trop de contraintes, car inspire d'office confiance. Bref, il y a une certaine préférence de certaines institutions lors de l'embauche. (Kitungano W, 2006) estime que ce système de confiance est rarement observé chez le Congolais et au sein des institutions nationales et provinciales. La confiance est parfois observée au sein des institutions de confession religieuse Catholique (enseignement, hôpital, mutuelle de santé, caisse, conservation de titres de valeur...) et chez les Témoins de Jéhovah et moins encore l'Eglise Protestante.
- H10 : L'institution de provenance a une influence positive sur l'accès à l'emploi, donc attendu est positif

Tableau n°1 : Présentation des variables

Acronymes	Nom des variables	Nature des variables	Signe attendu
ACCEMP	Accès à l'emploi	Qualitative	Variable dépendante
SEXE	Sexe	Qualitative	+
DOMN	Domaine faite à l'université	Qualitative	-
NIVETD	Niveau d'étude	Qualitative	+
EXPROF	Expérience professionnelle	Qualitative	+
CAPSOC	Capital social	Qualitative	+
PERFM	Mention du diplômé	Qualitative	+
PROFPR	Profession du père	Qualitative	+
APPARTPO	Appartenance à un parti politique	Qualitative	+
APETHNQ	Appartenance à une ethnie	Qualitative	-
INSTPROV	Institution de provenance	Qualitative	+

Source : Notre confection

2.8.3. Techniques de traitement des données

Une technique nous a servi pour traiter les données : la régression. Cette dernière nous a permis d'appréhender la relation entre l'accès à l'emploi de jeunes universitaires et ses déterminants. La significativité des variables a été testée grâce aux statistiques t de Student. Le modèle de régression se présente comme suit :

$$ACCEMPL = \beta_0 + \beta_i X_i + \epsilon$$

$$ACCEMPL = \beta_0 + \beta_1 SEXE + \beta_2 DOMN + \beta_3 NIVETD + \beta_4 EXPRF + \beta_5 CAPSOC \\ + \beta_6 PEFM + \beta_7 PROFPR + \beta_8 APPARTPOL + \beta_9 APETHNQ \\ + \beta_{10} INSTPROV + \epsilon_i$$

Pour faciliter l'analyse et le traitement des données, nous allons utiliser le logiciel Excel 2016 et le logiciel SPSS Version 20. Ces derniers nous permettront de faire ressortir les caractéristiques générales de diverses variables observées et d'estimer les modèles économétriques. En premier lieu, une série de codifications sera faite pour chaque question afin de permettre un traitement statistique, et chaque réponse sera codifiée en deuxième lieu.

2.9. PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

3.1. Relation entre accès à l'emploi et ses déterminants

Tableau n°2 : Test de régression

Modèle	Coefficients non		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard			
(Constante)	3,815	,150		25,492	,000
SEXE	,035	,043	,056	2,824	,050
DOMNE	,017	,021	,051	,772	,441
NIVETD	,005	,041	,011	,120	,904
EXPROF	-,032	,021	-,101	-1,514	,131
CAPSOC	,007	,021	,024	,346	,730
PERFM	,048	,026	,128	1,892	,060
PROFPR	,028	,084	,023	,312	,042
APPARTPOL	,051	,016	,213	3,179	,002
APETHNQ	,046	,069	,057	,374	,049
INSTPROV	,039	,095	,034	,411	,682

Source : Nos traitements SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

Les résultats indiquent que le sexe a une influence positive et significative sur l'accès à l'emploi public de jeunes diplômés universitaires mais cette influence n'est pas statistiquement significative ($B=0,056$; $t=2,824$, $P=0,050$). Ceci se justifie par le fait que nous avons constaté que ce sont les femmes qui ont la facilité d'accéder à l'emploi dans le secteur public. On constate également que la profession du père a une influence positive et statistiquement significative sur l'accès à l'emploi public de jeunes diplômés universitaires ; néanmoins, ce sont les personnes dont leurs parents ou membres de famille occupent des postes stratégiques dans l'administration publique qui soutiennent cette idée ($B=0,023$; $t=0,312$; $P=0,042$). C'est-à-dire plus on a un père occupant un poste stratégique au sein de l'administration publique, cela augmente la chance d'accéder à un emploi dans le secteur public pour un jeune diplômé universitaire de 0.023 unité. De même, lorsqu'on appartient à un parti politique, l'accès à l'emploi augmente de 0,213 unités. L'accès à l'emploi de jeunes diplômés universitaires dépend donc positivement du parti politique ($B=0,213$; $t=3,179$, $P=0,002$). Nous constatons également que le fait d'appartenir à une ethnie ou tribu a une influence positive et statistiquement significative à l'accès à l'emploi public dans la ville de Bukavu ($B=0,057$; $t=0,374$; $P=0,049$).

2.10. CONCLUSION

Notre étude consiste à déterminer les facteurs qui influencent le recrutement de jeunes universitaires dans le secteur public à Bukavu. La question suivante a été posée :

Quels sont les facteurs qui influencent l'accès à l'emploi public de jeunes universitaires à Bukavu ? A la réponse à cette question, nous pensons que l'accès à l'emploi public est conditionné aux antivaluers selon l'ordre que voici : l'appartenance aux partis politiques au pouvoir, le tribalisme, les liens familiaux et professionnels, les relations amicales, l'appartenance, etc. En effet, depuis son accession à l'indépendance en 1960 jusqu'à ces jours, il s'observe une croissance démographique exponentielle. Sur le plan éducatif, chaque année, les institutions supérieures et universitaires déversent sur le marché d'emploi de milliers des finalistes sans que l'Etat soit à mesure de les utiliser dans ses services publics. Il existe quelques services publics et institutions politiques dont l'effectif du personnel est très pléthorique. Ils ne donnent pas la garantie d'emploi des agents. Ces derniers sont promus, affectés, révoqués, suspendus à n'importe quel moment. Dans l'ensemble, les agents de l'Etat sont médiocrement payés. Ils bénéficient d'un traitement mensuel inférieur à 100 dollars américains, et cela, depuis l'époque coloniale. Par contre, suite à la mauvaise gouvernance, les agents œuvrant au sein des institutions politiques et des régies financières sont déceimment rémunérés. Ils touchent des milliers des dollars. Ces services restent l'apanage d'une certaine catégorie de personnes, à

savoir les membres des partis politiques, les membres de leurs familles, les membres des familles des dirigeants des régies financières et quelques cadres supérieurs, etc. Il sied de noter que quels que soient les connaissances requises, l'expérience, la renommée dans un domaine quelconque, les niveaux des diplômes, la renommée de l'institution universitaire ; il est impensable qu'un exclu ou vulnérable soit recruté à un poste stratégique. Les diplômes ne servent à rien pour avoir de l'emploi et on assiste à l'augmentation de taux de chômage et de criminalité. Mais, la police, l'armée, l'enseignement, etc., sont des services réservés uniquement aux marginaux et aux personnes non autochtones. Les résultats obtenus relèvent que les critères de recrutement au sein du service public sont notamment l'appartenance à un parti politique, le tribalisme, l'influence familiale, les relations amicales et intimes, etc. De ce qui précède, notre hypothèse formulée est vérifiée.

Pour assainir le milieu professionnel, nous recommandons à l'Etat de respecter les principes édictés par la Loi portant statut du personnel des services publics de l'Etat, veiller à l'inclusivité des communautés (existence de différentes tribus dans un service en tenant compte de la méritocratie et de la tension salariale du gouvernant au gouverné). De promouvoir le management opérationnel et stratégique.

BIBLIOGRAPHIE

I. Textes légaux et réglementaires internationaux et nationaux

- Constitution de la RDC telle que modifiée et complétée par la Loi n°11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la RDC du 18 février 2006
- Décision n°401/BUR/M.BKV/402/2022
- Edit portant budget de la Province du Sud-Kivu pour l'exercice 2021
- Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail
- Loi n°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat
- Déclaration des droits de l'Homme et des citoyens du 10 décembre 1948
- Ministère du Plan (2011), Document de la stratégie de croissance et de réduction de pauvreté, Kinshasa

II. OUVRAGES

1. Ahmed S et al. (2004), Lexique d'économie, 8^{ème} édition, Paris, Dalloz,
2. Adair, P., Bellache, Y., & Hassiba, G. (2012), Accès à l'emploi informel en Algérie : déterminants et fonctions de gains, submission to the 4th economicdevelopment international conference, 22,

3. Alain, B. et al., (2016), Dictionnaire de science économique, Paris, Armand Colin
4. Amin A. (1993), Travail des enfants cameroun Yaoundé, organisation internationale du travail (OIT),
5. Boly, S. (2009), Chômage et sous-emploi des jeunes au Mali, Applied Labour Economics for Development,
6. Clemence, B. (2011), Concurrence imparfaite et discrimination sur le marché du travail, Article, Revue économique, Vol. 62,
7. D. Clerck et al. (2011), Lexique des sciences économiques et sociales, 9^{ème} édition, La découverte, Paris,
8. D. Perusse, (février 1996), Disparité régionale et emplois non permanents, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n°71-220-XPB,
9. Doumbaya, M. et al (2011), Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignements supérieur guinéens, programme de subvention ROCARE pour la recherche,
10. E. Combe, (2012), Précis d'économie, 12^{ème} édition, PUF, Paris,
11. Diangitukwa, F., (2003), Lettre à tous les Congolais : Savoir gouverner et servir la République, Paris, Afrique Nouvelle,
12. G. Mankiw (2003), Principes de l'économie, 3^{ème} édition, de Boeck, Bruxelles,
13. J. Bremond et al. (2010), Sciences économiques et sociales, 2^e édition, Hatier, Paris,
14. Jennifer S. (2008), Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés au Maroc, Ecoles de relations industrielles,
15. Kilm (2003), Indicateurs clé du laboumarket,
16. Kitungano, W., (2023), Citoyenneté et développement : Mythe ou réalité en RDC ?, in Comprendre la société civile en RDC, Bukavu, CERUKI, pp. 202-2016.
17. Kitungano, W., (2019), La responsabilité de l'Etat en matière de protection sociale de l'enfant. Quelle thérapie pour une gouvernance sociale en RDC ?, Bruxelles, Arno,
18. Kitungano, W., (2018), La responsabilité de l'Etat en matière de protection sociale de l'enfant. Quelle thérapie pour une gouvernance sociale en RDC ?, Bruxelles, Arno,
19. Kitungano W., (2016), Quelle citoyenneté pour le développement intégral des congolais ?, Kampala, Blessing
20. Le Robert (1999), Dictionnaire de sociologie, Robert-Seuil,
21. M. Requers (1995), « Sortir du chômage », Un effet de réorganisation du système des activités, Ed. Mardaga, Belgique,
22. Ministère du Plan et Suivi de la Mise en œuvre de la Révolution de la Modernité & Ministère de la Santé Publique (2014), Deuxième enquête démographique et de santé (EDS-RDC II 2013-2014), Kinshasa,
23. Ministère du Plan, du Budget et Suivi de la mise en œuvre de la Révolution de la Modernité et chargé des relations avec la société civile (2017), Localisation des objectifs de développement durable dans le Sud-Kivu, Kinshasa,
24. Thurow L. (1979), Un modèle de complétion pour l'emploi, chômage et information, plaines blanches, NY: ME Sharpe,

25. Alain B. et al (2016), Dictionnaire des sciences économiques, Armand Colin, 5^e édition, Paris ;

III. THESE DE DOCTORAT, ARTICLES

26. Ngongo, M. (2019), Causes du chômage et politiques pour l'emploi en RD Congo, Thèse de doctorat, Kinshasa, Université Protestante au Congo,
27. Safi, B., (2009), Genre, capital social et insertion des diplômés universitaires dans la ville de Bukavu, inédit, UCB,
28. Kendel L. (2013), Le travail informel des femmes, mémoire, Université Abderrahmane Mira Bejaia.
29. Sicherman, N., (1991), Sur l'éducation sur le marché du travail, Journal of Labor Economics, vol. 9, N°2,
30. Statistique Canada (février 1996), Moyennes annuelles de la population active 1995, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n°71-220-XPB,
31. Boudabbdous et Maalej (2011), Suréducation et dévalorisation des diplômés de l'enseignement supérieur, La Revue des sciences de gestion, Vol 3 n°25 ;
32. Nauze-Fichet et Tamasini M. (2002), Diplôme et insertion sur le marché de travail : approche socioprofessionnelle et salariale du déclassement, Economie et statistiques, Vol 21 n° 354 ;
33. Lemistre P. (2003), Dévalorisation des diplômés et accès au premier emploi, Revue d'Economie Politique, Vol 1 ;
34. Goux et Morin (1997), Destinées sociales : le rôle de l'école et milieu d'origine, Economie et statistiques, n°306,
35. Giret et Lemistre (2004), le déclassement à l'embauche des jeunes. Vers un changement de la valeur des diplômés ? in special issue : « Economics of Education and human resources », Brussels Economics Review, Vol 43 ;