REPRÉSENTATION SOCIALE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI CONGOLAIS PAR LES ÉTUDIANTS DES INSTITUTS SUPÉRIEURS DE LA VILLE DE KINSHASA

par

Hera MBO MOKUBA

Chef de Travaux, Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education,
Université de Kinshasa

Résumé

L'objectif de cette étude a été d'évaluer la représentation sociale que les étudiants des instituts supérieurs de la ville de Kinshasa ont du marché de l'emploi congolais. A cet effet, une échelle d'évaluation de la perméabilité du marché de l'emploi a été administrée à un échantillon aléatoire par grappes à plusieurs degrés de 1406 étudiants de l'ISC-Kinshasa, de l'ISP-Gombe, de l'INBTP, de l'ISTA et de l'ISTM. Les résultats obtenus ont révélé que ces sujets ont une perception négative. Pour eux, le marché de l'emploi congolais est imperméable, il n'offre pas assez d'opportunités d'emploi aux diplômés du niveau supérieur et universitaire.

Mots-clés : *Représentation sociale, marché de l'emploi, étudiants, instituts supérieurs, Kinshas*

Abstract

The aim of this study was to assess the social representation of the Congolese job market held by students at higher institutes in the city of Kinshasa. To this end, a job market permeability scale was administered to a multi-stage cluster random sample of 1406 students from ISC-Kinshasa, ISP-Gombe, INBTP, ISTA and ISTM. The results revealed that the subjects had a negative social representation of the permeability of the Congolese job market. For these subjects, the Congolese job market is impermeable and doesn't offer enough employment opportunities to university and higher education graduates.

Keywords : *Social representation, job market, students, higher education institutes, Kinshasa*

INTRODUCTION

L'une des missions des établissements d'Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) en République Démocratique du Congo (RDC) est de préparer les étudiants à l'exercice de leurs futurs métiers. Cette préparation tient généralement compte des besoins du marché de l'emploi en termes de main-d'œuvre (Paul & Suleman, 2005 ; Mbo, 2020). Dans ce contexte, les diplômés de l'ESU sont appelés, au travers de leurs compétences, à contribuer à l'atteinte des objectifs des organisations qui les engagent. Faute de ces compétences, certains diplômés vivent dans une situation de chômage prolongé qui les empêche de pouvoir se prendre en charge correctement (Herman, 1999). Ce chômage peut aussi être attribué à un marché de l'emploi imperméable où les opportunités sont rares (Boudrenghien et al. 2009 ; Flamme, 2012 ; Mbo, 2020).

La RDC, comme tous les autres pays du monde, n'est pas épargnée par cette situation de chômage des diplômés de l'ESU. En effet, bien que le taux de chômage soit très élevé, on constate tout de même une variabilité importante entre les diplômés des instituts supérieurs et ceux des universités en ce qui concerne l'entrée dans le monde du travail (Kankwanda et al. 2014). Cette situation peut s'expliquer par le fait que les établissements d'enseignement supérieur sont beaucoup plus professionnalisants que les universités. Cette particulière professionnalisation s'explique par le caractère pratique et technique des enseignements dispensés à ce niveau. D'ailleurs, la loi-cadre de l'enseignement national (2014) semble être explicite à ce sujet en confiant directement la responsabilité de la préparation professionnelle aux instituts supérieurs.

En effet, l'article 88 de cette loi confère à l'enseignement supérieur la mission de préparer des citoyens compétents, spécialistes de plusieurs métiers ou des professionnels aguerris, notamment dans les domaines stratégiques de l'éducation, de la santé, de la technologie, de l'agriculture, de la gestion et des arts. Les stages académiques prévus à la fin de chaque année d'étude contribuent au renforcement de la professionnalisation des enseignements au niveau des instituts supérieurs. Ainsi, il est tout à fait indiqué que les diplômés de ces instituts éprouvent moins de difficultés au niveau de l'intégration dans le monde du travail comparativement à leurs collègues des universités (Kanyinda, 2018).

D'ailleurs, l'étude de Mbo (2020) a révélé que les finalistes des universités de la Ville de Kinshasa avaient une perception négative de la perméabilité du marché de l'emploi. Ils affirmaient faire face à de fortes difficultés pour pouvoir trouver de l'emploi à la fin de leur formation. Ces étudiants ont affirmé aussi pouvoir éprouver des difficultés à s'insérer dans le marché du travail, à s'y adapter, à s'y intégrer

et à accomplir des tâches professionnelles. Cependant, cette étude a eu pour limite principale le fait de ne pas avoir pris en compte les finalistes des établissements d'enseignement supérieur (institut supérieur technique, institut supérieur pédagogique, institut supérieur technique artistique, institut supérieur technologique) dont la mission principale est de développer chez ces apprenants des savoirs et des compétences spécifiques à l'exercice d'une profession (Mukamurera et al., 2013). Ces établissements étant plus professionnalisants, il est fort possible que la représentation sociale du marché de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle chez leurs étudiants soit différente de celle des universités.

La présente étude se propose ainsi de combler cette limite en évaluant la représentation sociale que les étudiants finalistes des instituts supérieurs de la ville de Kinshasa se font du marché de l'emploi congolais. Une telle étude s'avère importante dans la mesure où elle contribue à évaluer l'efficacité externe du système d'enseignement supérieur relativement à son objectif de former les futurs travailleurs des entreprises installées dans le pays.

I. CADRE METHODOLOGIQUE

1.1. Cadre physique de l'étude

Cinq établissements supérieurs de la ville de Kinshasa constituent le cadre physique de la présente étude. Il s'agit de : (1) l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées de Kinshasa (ISTA), (2) l'Institut National du Bâtiment et des Travaux Publics (INBTP), (3) l'Institut Supérieur Pédagogique de la Gombe (ISP/Gombe), (4) l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kinshasa (ISTM/Kinshasa) et (5) l'Institut Supérieur de Commerce (ISC/Gombe).

1.2. Participants à l'étude

La population de l'étude est constituée de tous les étudiants finalistes du second cycle de cinq établissements d'enseignement supérieur de la ville de Kinshasa susmentionnés, inscrits pour l'année académique 2021-2022 dont l'effectif s'élève à 4.932 sujets. De cette population, un échantillon aléatoire par grappes à plusieurs degrés de 1.406 sujets a été extrait. A ce niveau, le nombre des grappes à tirer au sort a varié en fonction de certaines contraintes (nombre des sections dans l'établissement, nombre des sujets dans chaque section…). Pour trois établissements, le tirage était d'un degré contre deux degrés pour deux établissements. Ainsi, à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales, on a tiré au sort quatre grappes, à l'Institut National du Batiment et des Trvaux Publics 3 grappes, à l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées 5 grappes.

A l'Institut Supérieur de Commerce et à l'Institut Supérieur Pédagogique de la Gombe, le tirage était de deux degrés. Le premier degré se rapportait aux sections tirées au sort. A l'ISC, deux sections ont été tirées au premier degré. Il s'agit des sciences commerciales et financières ainsi que de l'administration et gestion des ressources humaines. Au deuxième degré pour cet établissemnt, on a tiré les options de comptabilité et de marketing dans la grappe des sciences commerciales et financières. Au niveau de la grappe de l'administration et de la gestion des ressources humaines, on a tiré au sort l'option gestion des ressources humaines. A l'Institut Supérieur Pédagogique de la Gombe, trois sections ont été tirées au premier degré. Il s'agit de: (1) lettres et sciences humaines, (2) techniques d'acuueil et (3) sciences commerciales et administratives. Au deuxième degré, on a tiré au sort dans la grappe des sciences humaines le département d'Orientation Scolaire et Professionnelle. Dans la grappe des sciences commerciales et administratives, on a tiré le département de commerciale de gestion. Enfin, au niveau de la grappe des techniques d'accueil, on a tiré le département d'hôtellêrie.

Précisément, l'échantillon prélevé est constitué de 260 sujets de l'INBTP (18,5%), 291 de l'ISTM-Kinshasa (20,7%), 356 de l'ISTA-Kinshasa (25,3%), 155 de l'ISP-Gombe (11,0) et 344 de l'ISC-Kinshasa (24,5%). Pour pouvoir interroger ces étudiants, une équipe de cinq chercheurs a été mise en place en raison d'un chercheur par établissement.

1.3. Méthode et instrument de récolte des données

Pour récolter les données de l'étude, nous avons recouru à la méthode d'enquête appuyée par l'échelle d'évaluation de la représentation sociale de la perméabilité du marché de l'emploi. Cette échelle a été construite par nous en nous inspirant de celles de Bourguignon et Herman (2004), Bourguignon (2005) ainsi que Fernex et Lima (2005). Elle est constituée de deux items repartis en deux thèmes : (1) disponibilité des offres d'emploi et (2) perméabilité du marché de l'emploi. Cette échelle présente une bonne consistance interne avec une valeur d'alpha de Cronbach supérieure au seuil minimum d'acceptabilité de .70 (.74).

II. RESULTATS DE L'ETUDE

Tableau I : Résultats liés aux offres d'emploi (N=1406)

Indices statistiques / Item	Moyenne	Ecart-type
Item n°1 : Chaque jour en RDC, les entreprises communiquent sur les postes vacants.	2,11	1,03
Item n°2 : Les offres d'emploi dans le marché de l'emploi congolais sont proportionnelles aux demandes d'emploi.	2,28	1,02
Item n° 3 : En R.D.C., les informations relatives aux offres d'emploi sont accessibles à tous les demandeurs d'emploi.	2,51	0,91
Item n° 4 : Les offres d'emploi sont diversifiées et variées en fonction de différentes filières d'études organisées en RDC.	2,52	0,89

La lecture de ce tableau révèle que les sujets enquêtés ont des notes moyennes de 2,11 ; 2,28 ; 2,51 et 2,52, respectivement pour les quatre items relatifs aux offres d'emploi. En situant ces moyennes dans l'échelle d'interprétation, deux observations sont relevées. La première se rapporte à la moyenne des items 1 et 2 qui se situent dans l'intervalle de 1,5-2,4, correspondant à une représentation négative. Pour l'item 1, les sujets enquêtés pensent que les offres d'emploi ne sont pas communiquées tous les jours par les entreprises basées en RDC. La communication de ces offres dépend, dans ce cas, de la disponibilité des postes vacants.

Pour l'item 2, les sujets affirment que les offres d'emploi dans le marché de l'emploi congolais ne sont pas proportionnelles aux demandes d'emploi. On peut ainsi déduire qu'il y a plus de demandes que d'offres d'emploi. Dans une telle situation, il nous parait tout à fait normal que le taux d'inoccupation ou de chômage de la population active congolaise puisse être élevé. En effet, il est admis que lorsque la demande augmente et que l'offre diminue, le produit ne fait que se raréfier. Ainsi, étant donné qu'il y a plus de demande que d'offre d'emploi, il est normal que l'emploi devienne rare, c'est-à-dire que le taux de chômage augmente. Et on se rend clairement compte que plusieurs facteurs peuvent justifier cette rareté de l'emploi sur le marché de l'emploi congolais. Sur la liste de ces facteurs, Ngub'usim (2017) inventorie les facteurs politiques, institutionnels, monétaires, et socio-éducatifs.

- Au plan politique et institutionnel, les investisseurs recherchent des pays politiquement stables, des pays où la législation fiscale favorise l'investissement et où existe un code d'investissement favorable. Dans le contexte congolais, la multiplication des taxes et l'instabilité politique pourraient justifier indirectement l'absence des investisseurs créant ainsi l'inadéquation des offres d'emploi par rapport à la demande.
- Au plan monétaire et financier, des investisseurs rechignent devant l'hyperinflation, la dépréciation constante de la monnaie, l'instabilité constante des prix sur le marché des biens de première nécessité. La situation d'hyperinflation et de la dépréciation de la monnaie pourraient justifier la rareté des investissements qui du reste impacte sur la disponibilité des offres d'emploi.
- Au plan social et éducatif, la qualité de la main-d'œuvre est une condition importante pour faciliter l'emploi. Malheureusement, les patronats des entreprises du Congo remettent en question la qualité des diplômés congolais. Ils estiment que ces derniers n'ont pas les compétences recherchées pour pouvoir travailler efficacement (Ngu'busim, 2014). Chose qui ne peut que contribuer à la rareté de l'emploi.

La seconde observation relevée à partir de la lecture de ce même tableau se rapporte aux moyennes des items 3 et 4 qui se situent dans l'intervalle de 2,5-3,4 correspondant à une représentation positive. S'agissant de l'item n°3, il ressort que pour nos sujets, les informations relatives aux offres d'emploi sont accessibles à tous les demandeurs d'emploi. Cette situation semble être vraie pour la Ville de Kinshasa où prévaut un taux élevé d'accès à l'internet chez les demandeurs d'emploi à majorité jeune. En effet, l'internet a favorisé l'accessibilité des informations sur les offres d'emploi qui sont généralement publiées et recensées dans certains sites spécialisés (mediacongo.net, radio-okapi, buzzcongo, www.onem.cd …).

Cette accessibilité pourrait poser problème pour certains coins du pays non-couverts par les réseaux de télécommunication. Ainsi, les demandeurs d'emploi de ces coins pourraient se retrouver dans le chômage non pas à cause de la rareté de l'emploi mais à cause du manque d'information sur les offres disponibles.

S'agissant de l'item 4, les sujets enquêtés pensent que les offres d'emploi, bien que rares comparativement à la population active, sont variées et diversifiées en fonction des domaines d'études. En effet, cette perception des sujets de l'étude se justifie par le fait que plusieurs domaines sont couverts dans les offres d'emploi publiées par l'Office National de l'Emploi. Même des visites dans les sites spécialisés confirment cette variété.

Tableau II. Résultats liés à la perméabilité du marché de l'emploi (N=1406)

Indices statistiques / Items	Moyenne	Ecart-type
Item n° 5 : A la fin de ma formation universitaire, je n'aurai guère de difficulté pour trouver un emploi.	2,32	0,80
Item n° 6 : A la fin de ma formation universitaire, je n'aurai guère de difficulté pour trouver un emploi qui me convienne.	2,40	1,01
Item n° 7 : A la fin de ma formation universitaire, je n'aurai guère de difficulté pour trouver un emploi qui correspond à ma formation.	2,36	0,94
Item n° 8 : Trouver du travail est vraiment facile en RDC	2,25	1,02
Item n° 9 : En RDC, les probabilités pour les diplômés des instituts supérieurs de trouver du travail sont très fortes	2,28	0,84

Du tableau II, il ressort que les notes moyennes des sujets enquêtés aux différentes questions de la sous-dimension 2 sont respectivement de 2,32 ; 2,40, 2,36, 2,25 et 2,28. En situant ces notes dans l'échelle d'interprétation, elles tombent toutes dans l'intervalle de 1,5-2,4 , correspondant à une véritable imperméabilité du marché de l'emploi congolais. Il s'agit là d'une imperméabilité tant individuelle que groupale. Sous l'angle individuel, les sujets de l'étude, en se projetant dans l'avenir, pensent qu'ils auront des difficultés à pouvoir : (1) trouver un emploi, (2) trouver un emploi qui leur convienne et (3) trouver un emploi qui corresponde à leur formation. Sous l'angle groupal, les sujets enquêtés approuvent aussi le caractère imperméable du marché de l'emploi congolais. Cette imperméabilité groupale se manifeste par : (1) la difficulté de trouver un emploi en RDC et (2) les faibles probabilités pour les diplômés des instituts supérieurs de trouver un emploi dans ce pays.

Cette perception de l'imperméabilité pourrait se justifier par le caractère fermé du marché d'emploi. En effet, le marché de l'emploi semble être fermé à cause de l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Le taux élevé du chômage dans le contexte national justifierait très bien les difficultés de trouver l'emploi. Ainsi, on peut conclure que les sujets de l'étude s'identifient comme des futurs chômeurs.

En comparant les moyennes de ces trois items, on se rend compte que la difficulté de trouver un emploi correspondant à leur formation est plus grande que les autres. Qu'à cela ne tienne, il sied de signaler qu'il y a tout de même des emplois alternatifs dans certains secteurs du marché de travail. Ces emplois ne sont pas attractifs à cause de plusieurs facteurs dont le plus important est le bas salaire. Le secteur de l'enseignement, par exemple, est celui qui offre plus d'opportunités à la suite de la politique d'essaimage qui a donné lieu à une multiplication des initiatives de création d'emploi. Avec la gratuité de l'enseignement primaire qui a donné lieu à la création de plusieurs écoles publiques (Enguta & Ngonzo, 2022), ces opportunités sont très immenses. Cependant, les sujets enquêtés semblent ne pas être attirés par le secteur éducatif.

III. DISCUSSION DES RESULTATS

En ce qui concerne les offres d'emploi, les résultats de l'enquête menée révèlent une représentation sociale mitigée des sujets enquêtés. En effet, deux indicateurs sur les quatre de cette dimension sont perçus négativement (1 et 2) alors que deux autres indicateurs sont perçus positivement (3 et 4). Les

indicateurs évalués négativement se rapportent à : (1) la capacité des entreprises à communiquer chaque jour les postes vacants et (2) l'adéquation des offres d'emploi par rapport aux demandes d'emploi. La représentation négative de la possibilité des entreprises à communiquer chaque jour les vacances des postes ne traduit pas une faiblesse au niveau des entreprises. Elle est tout à fait normale, car dans les entreprises, à travers le monde, les vacances des postes ne sont pas permanentes. Les postes ne deviennent vacants qu'après soit une promotion, soit une démission, soit encore un licenciement ou un cas de décès.

Dans ce contexte, ces entreprises ne peuvent publier des offres d'emploi qu'en cas de vacances des postes, qui du reste, ne sont pas observées tous les jours. De la réaction des sujets, on peut donc comprendre que les entreprises ne lancent des offres d'emploi qu'en cas de vacances des postes. Ainsi, lorsque durant toute une année, il n'y a pas de départ ou de mobilité professionnelle, l'entreprise ne peut pas lancer des offres d'emploi.

La situation d'inadéquation entre demandes d'emploi et offres d'emploi pourrait se justifier non seulement par la situation socio-économique précaire du pays, qui ne permet pas à ce que les investisseurs puissent se lancer dans la création des entreprises mais aussi par la faible culture entrepreneuriale. Chose qui pourrait justifier, par conséquent, la rareté de l'emploi et le taux élevé de l'inactivité de la population pourtant active. Le constat de l'inadéquation entre offres et demandes d'emploi n'est pas propre à la RDC. Ce constat est également fait dans les marchés d'emploi de plusieurs pays industrialisés dans le monde. Fugate et al. (2004) affirment à ce sujet que sur les marchés d'emploi à travers le monde, l'incompatibilité entre offre et demande est double, puisque sur le plan quantitatif, il y a souvent inadéquation entre l'offre globale et la demande globale et, sur le plan qualitatif, on note un décalage structurel entre les besoins de l'économie en diplômés et en niveau de formation et les diplômes octroyés par les universités et des centres de formation.

Les deux items évalués positivement dans cette dimension se rapportent à l'accessibilité des informations relatives aux offres d'emploi ainsi qu'à la diversification et à la variété des offres d'emploi en fonction des filières d'études. On peut indirectement conclure que les offres d'emploi, dans le marché du travail congolais, sont accessibles à tout demandeur d'emploi.

En ce qui concerne la perméabilité du marché de l'emploi, les sujets enquêtés ont une représentation négative tant pour la perméabilité individuelle que groupale. En d'autres termes, ils pensent que le marché de l'emploi est fermé tant pour eux individuellement que pour tous les futurs diplômés des instituts supérieurs de la ville de Kinshasa. Au niveau individuel, les sujets enquêtés pensent qu'ils auront des difficultés énormes à trouver un emploi à la fin de leur formation à l'institut supérieur. Ils perçoivent le monde du travail comme très fermé et ne leur donnant pas assez d'opportunités d'emploi. Par conséquent, on peut conclure que les sujets enquêtés se perçoivent comme étant faiblement ou à défaut non-employables. Ainsi, ne pas être employable consiste à ne pas posséder des compétences recherchées et ne pas être à même de saisir les occasions d'emploi appropriées pour les mettre en œuvre (Chassard & Bosco, 1998 ; Ramli et al, 2010).

Le taux de chômage de la population active congolaise en est pour beaucoup dans cette vision fermée du monde de travail. D'ailleurs, Wu (2010) affirme que la massification de l'enseignement supérieur, combinée à une situation économique morose, a conduit à une arrivée massive de diplômés sur le marché de l'emploi, accentuant, par là même, la pression sur ce marché, et aggravant l'anxiété des étudiants quant à leur devenir et à leur entrée dans la vie active. D'où l'importance de l'environnement macro-économique dans l'équilibre de ce marché et dans sa capacité à absorber les nouveaux arrivés (Mathlouthi & Mezouaghi, 2006).

Dans cette même optique, Wu (2010) soutient que l'environnement macro-économique d'un pays influe sur la capacité des diplômés universitaires à trouver un emploi. Par ailleurs, et pour Salas-Velasco (2007), un taux de chômage élevé prolonge le temps nécessaire pour trouver un emploi ; à l'opposé, lorsque le taux de chômage est faible, le temps nécessaire pour intégrer la vie active est plus court. Ainsi, l'offre d'emploi qui diminue pourrait ajouter aux préoccupations des étudiants quant à leur futur emploi.

CONCLUSION

Cette étude s'est proposé d'évaluer la représentation sociale du marché de l'emploi congolais chez les étudiants de quelques instituts supérieurs de la ville de Kinshasa. Une échelle de la perméabilité du marché de l'emploi a été administrée à un échantillon de 1406 finalistes de cinq instituts supérieurs de la

Ville de Kinshasa (ISC-Kinshasa, ISP-Gombe, INBTP, ISTA et ISTM). Les résultats indiquent que sept items sur les neuf de l'échelle sont évalués négativement par les enquêtés. Ainsi, on peut conclure que les enquêtés ont une perception négative du marché de l'emploi congolais. Pour ce faire, cette étude suggère au gouvernement de créer les emplois afin de contribuer à la perméabilité du marché de l'emploi congolais.

BIBLIOGRAPHIE

- BOUDRENGHIEN, G. et al. (2009). Perception de la perméabilité du marché du travail chez les jeunes en fin de secondaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*. 38(1). 1-19.
- BOURGUIGNON, D. & Herman, G. (2007). Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé. In. G. Herman (Ed). *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- BOURGUIGNON, D. (2005). *Des conséquences de la stigmatisation aux stratégies de défense de soi: le cas des personnes sans emploi*. Thèse de doctorat de 3e cycle, Université Catholique de Louvain. Louvain.
- CHASSARD, Y. & BOSCO A. (1998). L'émergence du concept d'employabilité. *Droit Social*.11. 903-911.
- ENGUTA MWENZI, J. & NGONZO KITUMBA, R. (2022). Efficacité et enjeux de la réforme de la gratuité de l'enseignement primaire en République démocratique du Congo. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*. 91. 19-23.
- FERNEX, A. & LIMA, L. (2005). Les perceptions par les étudiants du marché du travail et de leur insertion, et leurs effets sur les stratégies de travail universitaire. *Papers*. 76. 135-165.
- FLAMME, L. (2012). *Perméabilité groupale et personnelle au monde du travail : Effets sur le bien-être et l'insertion professionnelle*. Mémoire de master en Politique Economique et Sociale. Université Catholique de Louvain. Louvain-la-neuve.
- FUGATE, M. et al. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*. 65(1). 14-38.
- HERMAN, G. (1999). Chômage et attente de reconnaissance : approche par la théorie de l'identité sociale. *Recherches Sociologiques*. 2. 139-157.
- KANKWANDA EBULELANG, G. et al. (2014). *Le marché du travail en République Démocratique du Congo en 2012 : Principaux résultats de la Phase 1 de l'Enquête 1-2-3*. Document de travail. UMR DIAL. Paris.
- KANYINDA BIDUAYA, E. (2018). *L'observation de la relation formation-emploi dans le contexte congolais : l'étude de population des diplômés Bac+5 produits par le système universitaire local et leurs stratégies d'insertion : cas de diplômés de filières techniques à Kinshasa, de 2015 à 2017*. Thèse de doctorat en Sciences de l'Education non publiée. Université de Bordeaux. Bordeaux.
- *Loi cadre de l'enseignement national-RDC n° 14/004 du 11 février 2014*. Kinshasa : Journal Officiel de la République.
- MATHLOUTHI, Y. & MEZOUAGHI, M. (2006). *L'impact des politiques actives d'emploi sur les diplômés de l'enseignement supérieur : les enseignements de l'expérience tunisienne*. Document de travail. Association Club Mohamed Ali de la Culture Ouvrière.
- MBO MOKUBA, H. (2020). *Perception par les étudiants finalistes des universités de la Ville de Kinshasa du marché de l'emploi congolais et de leur insertion professionnelle*. Mémoire d'études supérieures en psychologie non publié. Université de Kinshasa. Kinshasa.
- MUKAMURERA, J. et al. (2013). Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec : portrait et appréciation des acteurs. *Éducation et formation*. 299. 13-35.
- NGUB'USIM MPEY NKA, R. (2014). Problématique de l'adéquation formation-emploi. *Congo-Afrique*. 485.303-312.
- NGUB'USIM MPEY NKA, R. (2017). *Etude du marché de l'emploi : deuxième licence en psychologie du travail*. Syllabus. Université de Kinshasa. Kinshasa.
- PAUL, J.J. & SULEMAN, F. (2005). La production de connaissances dans la société de la connaissance dans la société de la connaissance : quel rôle pour le système éducatif ? *Education et sociétés*. 15(1). 19-43.