

---

M.E.S., Numéro 141, Vol. 2, juillet – août 2025

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

---



## ***Revue Internationale des Dynamiques Sociales***

### ***Mouvements et Enjeux Sociaux***

*Kinshasa, juillet - août 2025*

**INADEQUATION ENTRE FORMATION ACADEMIQUE ET POSTE DE TRAVAIL**

par

**Charles MASUWA MASUWA****Olivier MAKOLO KAMBA***(Tous) Chercheurs, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion,  
Université de Kinshasa***Résumé**

*En RDC, la problématique relative à l'accès des jeunes sur le marché de travail reste un véritable casse-tête et constitue un goulot-d'étranglement de son développement. On note un effectif pléthorique des diplômés exposés au chômage ou cantonnés dans des emplois précaires, temporaires ou de mauvaise qualité.*

*Cette situation entraîne sur le marché du travail, une véritable inadéquation entre formation académique et poste de travail. L'emploi occupé par certains diplômés d'université ne correspond pas à leur niveau et/ou domaine de formation académique. A cet effet, certains figurent dans la catégorie de moins qualifiés et d'autres œuvrent dans le domaine autre que celui où ils sont diplômés. Pour lutter contre le chômage, la plupart accepte des emplois sous rémunérés et subissent une sous-utilisation de leurs compétences sur le marché du travail dans le secteur informel.*

**Mots-clés :** *inadéquation, Formation, poste, travail*

**Abstract**

*In the DRC, the issue of young people's access to the labor market remains a real headache and constitutes a bottleneck for its development. There is a glut of graduates who are unemployed or stuck in precarious, temporary, or low-quality jobs.*

*This situation leads to a real mismatch between academic training and jobs in the labor market. The jobs held by some university graduates do not correspond to their level and/or field of academic training. As a result, some fall into the category of less qualified workers, while others work in fields other than those in which they graduated. To combat unemployment, most accept underpaid jobs and suffer from underutilization of their skills in the informal sector of the labor market.*

**Keywords :** *mismatch, education, job, work.*

**INTRODUCTION**

Le problème de l'emploi demeure une préoccupation majeure dans les Pays en développement, et plus spécifiquement en République Démocratique du Congo. Les statistiques montrent que le taux de chômage est en constante augmentation, ce qui impacte négativement l'économie et le bien-être des populations. En effet, malgré les efforts déployés par les autorités pour promouvoir la création d'emplois, de nombreux citoyens restent sans travail, ce qui engendre des difficultés socio-économiques importantes. En raison du fait que de nombreux diplômés se retrouvent confrontés à des difficultés sur le marché du travail, ils se retrouvent soit sans emploi, soit contraints d'accepter des emplois temporaires ou de mauvaise qualité qui ne correspondent pas à leurs qualifications. Chaque année, les institutions d'enseignement supérieur et universitaire forment un grand nombre de diplômés destinés à intégrer le marché du travail. Cependant, il est important de noter que la transition vers l'emploi n'est pas toujours immédiate pour la plupart de ces diplômés une fois leurs études terminées. Selon Felouzis (2008, p. 135), il est possible de retrouver cette information dans l'ouvrage de l'auteur datant de 2008 et se trouvant à la page 135.

À la lumière des éléments exposés précédemment, l'analyse de la discordance entre la formation académique et le poste de travail met en évidence le fait que certains diplômés universitaires se retrouvent à occuper des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau de qualification et/ou à leur domaine d'études. Dans cette situation, il est important de noter que certains individus appartiennent à la catégorie des travailleurs moins qualifiés, tandis que d'autres exercent leur activité dans un secteur différent de celui dans lequel ils ont obtenu leur diplôme. Afin de faire face au problème du chômage, de nombreuses personnes se retrouvent contraintes d'accepter des emplois qui offrent des rémunérations inférieures à leurs qualifications et qui ne leur

permettent pas de pleinement exploiter leurs compétences. Ces emplois sont souvent situés dans le secteur informel de l'économie. Ce constat soulève des interrogations sur la pertinence et l'adéquation entre la formation académique suivie et le poste occupé dans le monde professionnel. Afin de répondre à la question complexe de l'inadéquation entre la formation académique et les postes de travail en République Démocratique du Congo, nous allons examiner en détail les différents facteurs qui peuvent contribuer à cette situation. Ce document vise à analyser les raisons sous-jacentes à ce phénomène et à proposer des pistes de réflexion pour y remédier.

Pour essayer à mieux comprendre cette problématique, nous faisons fait recours à la méthode descriptive. Cette dernière permet d'observer, décrire et structurer les différents facteurs relatifs à cette étude, sans en privilégier particulièrement un seul. A cet effet, elle est appuyée par les techniques d'observation directe et documentaire, pour des besoins relatifs à consulter et utiliser les documents relatifs à notre sujet.

Outre cette introduction, la structure de ce travail comporte trois points. Le premier décrit l'état des lieux du marché de travail en RD Congo. Le suivant expose les facteurs qui expliquent l'inadéquation entre la formation suivie et le poste de travail et, enfin, le dernier point quant à lui, livre les différentes conséquences émanant de cette inadéquation. Une brève conclusion met un terme à cette étude.

## **I. ETAT DES LIEUX DU MARCHE DE TRAVAIL EN RDC**

A ce jour, l'emploi dans le secteur public et/ou privé est un véritable casse-tête et goulot d'étranglement du développement du pays. La principale cause de cette situation n'est rien d'autre que l'absence de politique d'emploi dans le pays (Ministère d'ETPS, 2017).

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 (SCRIP) en RDC. C'est dans ce sens que l'enquête 1-2-3 de 2014 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.

Face à la mutation technologique, économique et socio-professionnelle que connaît le monde actuel, les nouvelles structures organisationnelles adaptées à ces changements. Sur ce, l'université est interrogée en ce qui concerne l'adaptation des filières de formation à ces mutations en vue de répondre aux besoins des entreprises, surtout de faciliter la première insertion professionnelle des diplômés après leur étude.

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 sur le marché d'emploi. Il s'observe que la démographie est galopante alors que la plupart des entreprises laissées par les colons à l'indépendance ont presque disparu à cause de la mauvaise gestion, incompetence et même l'inadéquation du profil des congolais qui les ont reçues grâce à la zaïrianisation.

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 goutte. Chaque entrepreneur recourt aux membres de sa famille, même si ces derniers ne sont de ce domaine d'activité. 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 (MFP) 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.

Le recrutement doit normalement faire 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 exigé ainsi que le diplôme requis pour l'emploi à pourvoir. A 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.

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 (DGI), la Direction Générale de Douance et Accises (DGDA), etc. 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 (Kitungano W. (2023).

Les formations devraient être conçues, organisées pour apprendre un métier et pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle. Toutefois, faces aux mutations actuelles, la mauvaise adaptation des filières de la formation aux débouchés peut être considérée comme un des défauts de l'enseignement technique c'est-à-dire l'un des facteurs du chômage des diplômés.

## II. FACTEURS D'INADEQUATION ENTRE LA FORMATION ACADEMIQUE ET POSTE DE TRAVAIL

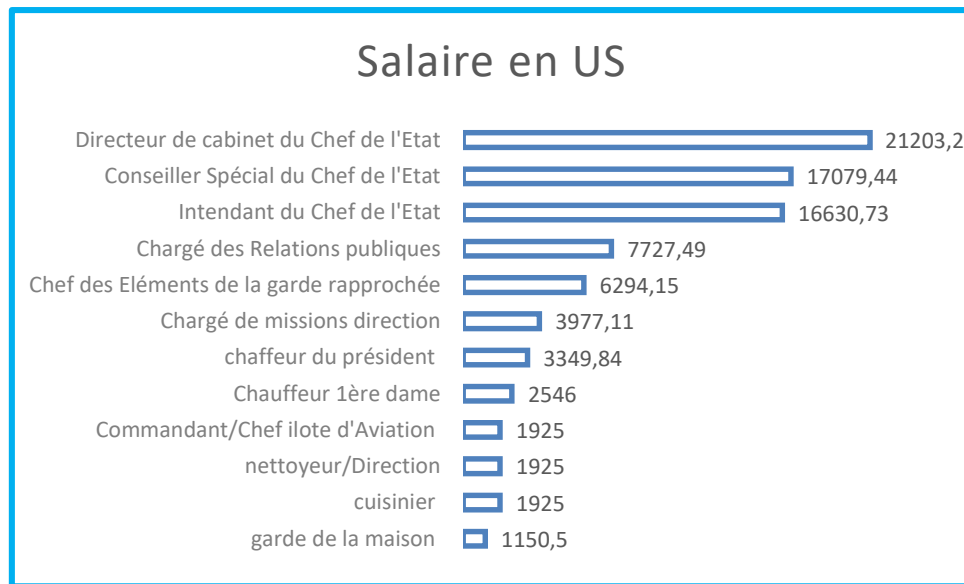
Au regard de ce qui est dit ci-dessus, rien n'est surprenant si on dit que ce soit du côté secteur privé ou du côté secteur public, seules l'armée et la police restent l'unique service où le recrutement semble se faire avec transparence. Du reste, ce service est réservé aux marginaux dont la plupart 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.

Dans l'administration publique par exemple, on constate un manque de citoyenneté criant, avec comme corollaire, le faible degré de moralité, de compétence, de discipline, etc. dans le chef des agents. Pour mieux comprendre, il sied de rappeler que lors du recrutement des agents publics par exemple, la rigueur n'est pas au rendez-vous.

Normalement, 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, que ce soit pour l'embauche que pour la retraite. 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 et proches 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.

La situation sociale des agents ordinaires des services publics de l'Etat est du reste morose, 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 aux dépens des agents de l'administration qui tiennent l'administration publique. 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 Professeur d'université, agent du service générateur des recettes, secrétaire général, magistrat, général de l'armée et de la police nationale congolaise, etc. Cette situation peut être mieux comprise dans le graphique ci-dessous (Kitungano W, 2021).

**Graphique : Rémunérations de personnel politique à la Présidence de la RDC**

Source : auteurs, avec les données issues de international journal of strategic management and economic studies, 2021, p.11.

Un seul constat est à faire de la lecture de ce graphique, les dirigeants congolais s'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. Cette situation est aussi similaire à celle observée dans les entreprises privées où on paye les agents en dessous de leur productivité marginale.

**III. CONSEQUENCES D'INADEQUATION PROFIL ACADEMIQUE ET POSTE DE TRAVAIL**

Au regard de l'insuffisance des entreprises et des postes à pourvoir dans certaines entreprises, la question d'inadéquation entre la formation académique et le poste de travail devient inopportune peu importe les diplômes, la mention obtenue, la filière poursuivie, la crédibilité et l'institution. Plusieurs rapports et même notre observation attestent que, 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.

Il est vrai que l'accès à l'emploi des jeunes universitaires est aujourd'hui est véritable casse-tête et l'une des principales causes du dysfonctionnement social en RDC. Ces jeunes sont pour la plupart condamnés à demeurer dans le chômage sous toutes ses formes. Pour contourner cette situation, la plupart d'entre eux se lancent dans l'entrepreneuriat.

Par ailleurs, les étudiants finalistes exclus du marché d'emploi formel, acceptent le travail qui ne correspond pas à leur profil académique, c.-à-d. ne correspond ni à leur domaine de formation encore moins à leur niveau de formation. D'autres encore parmi eux, 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 (Maalej, 2011).

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 (Tomasini M, 2002). 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 (Lemistre, 2004).

En conséquence, le constat est celui d'un très important décalage entre le niveau de diplôme et le niveau d'emploi, voire du poste occupé. 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 et du poste à occuper. L'origine sociale peut évidemment jouer un rôle dans cette inégalité.

En plus, 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. Ainsi, les personnes à faibles qualifications sont plus recherchées que les personnes instruites.

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).

## CONCLUSION

À l'issue de l'exploitation de la documentation à notre disposition, il est regrettable de constater qu'en RDC, l'accès à l'emploi se transforme de plus en plus en un mythe plutôt qu'en une réalité. Il est particulièrement regrettable que l'adéquation entre le secteur de formation et/ou le diplôme obtenu et le poste à pourvoir ne semble concerner personne.

Nous sommes particulièrement étonnés de constater qu'à présent, toute personne peut accéder à n'importe quel poste en République Démocratique du Congo. Malgré la spécialisation et la technicité requises pour un service, les Congolais ont souvent tendance à privilégier leur confident, leur ami ou leur partenaire, sans tenir compte des qualifications nécessaires. Cela engendre des conséquences particulièrement regrettables sur la qualité et l'efficacité du service. Une situation qui entraîne par conséquent le sous-développement du pays, la paralysie des services, les conflits professionnels, l'insubordination, entre autres.

Parmi les diverses causes, il convient de mentionner le processus de recrutement peu transparent, l'absence de clarté étant manifeste, ainsi que le système éducatif congolais qui, à certaines occasions, forme du personnel qualifié sans prendre en considération les besoins du marché de l'emploi. De plus, on observe un manque de politique d'emploi de la part du Gouvernement.

Afin de remédier à cette situation, nous préconisons les solutions suivantes :

- la mise en place urgente d'une politique d'emploi qui doit également tenir compte de l'évolution démographique,
- la revalorisation des services publics tel que l'ONEM, enfin d'assurer la transparence dans le recrutement des agents,
- l'instauration des sanctions sévères en l'endroit de quiconque abroger les étapes de recrutement etc.
- l'acquisition des compétences professionnelles doit s'établir par le rapprochement entre école et entreprise. Elle doit se faire via le principe des stages et pratiques professionnels qui contribuent d'ailleurs à effacer les frontières entre travail, formation, chômage et insertion professionnelle.

## BIBLIOGRAPHIE

- DIANGITUKWA, F., (2003), *Lettre à tous les Congolais : Savoir gouverner et servir la République*, Paris, Afrique Nouvelle,
- KITUNGANO (2023), « Détermination d'accès à l'emploi public de jeunes universitaires à Bukavu », in *International journal of strategic mangement and economic studies*.
- LEMISTRE P. (2003), « Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi », in *Revue d'Economie Politique*, Vol 1.
- MAALEJ (2011), « Suréducation et dévalorisation des diplômes de l'enseignement supérieur », in *La Revue des sciences de gestion*, Vol 3 n°25.
- 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.
- NAUZE-FICHET et TAMASINI M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché de travail : approche socioprofessionnelle et salariale du déclassement », in *Economie et statistiques*, Vol 21 n° 354.