M.E.S., Numéro 142, Vol. 2, septembre – octobre 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, septembre - octobre 2025

CHÔMAGE DES DIPLÔMÉS DE NIVEAU SUPÉRIEUR ET UNIVERSITAIRE EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO :

enjeux, dynamiques et perspectives

par

De Gaulle MUKAMBA MPUMBUA
Apprenant en D.E.A en Sciences Économiques,
Université de Kinshasa

Résumé

Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire en République démocratique du Congo (RDC) constitue une problématique multidimensionnelle, révélatrice d'un désalignement structurel entre les systèmes de formation et les réalités du marché du travail. Ce phénomène, aggravé par l'absence de politiques publiques cohérentes et opérationnelles, freine l'insertion professionnelle des jeunes et compromet leur contribution au développement national.

Cet article propose une analyse dynamique des facteurs explicatifs du chômage des diplômés, en croisant les dimensions institutionnelles, économiques, pédagogiques et sociétales. Il met en lumière les mécanismes d'exclusion, les limites du système éducatif, les attentes des employeurs, et les stratégies d'adaptation des jeunes. Il s'appuie sur des données empiriques et des références historiques pour formuler des recommandations concrètes en matière de réforme de l'enseignement, de gouvernance de l'emploi, et de valorisation de l'entrepreneuriat.

Mots-clés : *chômage, enseignement supérieur, enseignement universitaire, employabilité, insertion professionnelle.*

Abstract

Unemployment among higher education and university graduates in the Democratic Republic of Congo (DRC) is a multidimensional problem that reveals a structural misalignment between education systems and the realities of the labor market. This phenomenon, exacerbated by the lack of coherent and effective public policies, hinders young people's entry into the workforce and compromises their contribution to national development.

This article offers a dynamic analysis of the factors explaining graduate unemployment, combining institutional, economic, educational, and societal dimensions. It highlights the mechanisms of exclusion, the limitations of the education system, employers' expectations, and young people's coping strategies. It draws empirical data and historical references to formulate concrete recommendations for reforming education, employment governance, and promoting entrepreneurship.

Keywords : *unemployment, higher education, university education, employability, professional insertion.*

INTRODUCTION

En République démocratique du Congo (RDC), le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire constitue un défi majeur pour les politiques publiques, révélateur d'un désajustement structurel entre les systèmes de formation et les réalités du marché du travail. Ce phénomène, largement documenté par Mopondi Bendeko Mbumbu[1], traduit une crise de l'employabilité aggravée par l'absence de mécanismes d'insertion professionnelle efficaces.

Le marché du travail congolais présente plusieurs caractéristiques structurelles : une croissance démographique soutenue (3,1 % par an), générant une pression accrue sur l'emploi[2] ; une économie informelle dominante, peu structurée et faiblement productive[3] ; une urbanisation rapide et souvent non maîtrisée, qui accentue les disparités territoriales et les inégalités d'accès à l'emploi[4] ; ainsi qu'une gouvernance institutionnelle encore perfectible, notamment en matière de planification de l'éducation et de l'emploi[5].

Malgré l'existence d'une politique nationale de l'emploi, celle-ci demeure largement inopérante faute de cadre de mise en œuvre, de données statistiques fiables et de coordination interinstitutionnelle[6]. Par ailleurs, l'enseignement supérieur congolais, tel qu'il a été analysé par Mopondi, souffre d'un déséquilibre entre filières, d'une prédominance des formations généralistes et d'un déficit de professionnalisation. Ce

[1] MOPONDI BENDEKO MBUMBU (2003). Des objectifs de l'enseignement à la formation des enseignants en RDC. Université de Kinshasa.
[2] DSCRP (2011). Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté. Ministère du Plan, RDC.
[3] Enquête 1-2-3 (2014–2015). Profil de l'emploi et de la pauvreté en RDC. Institut National de la Statistique.
[4] Kinshasa (2013). Développement des compétences et insertion professionnelle. Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire.
[5] Ibid.
[6] Ibid.

système, historiquement conçu pour former des cadres de l'administration publique, peine à s'adapter aux mutations économiques et aux exigences du secteur privé.

Face à cette situation, plusieurs auteurs appellent à un changement de paradigme[7]. Il s'agit de réorienter les formations vers des filières techniques et entrepreneuriales, de renforcer les passerelles entre universités et entreprises, et de promouvoir l'auto-emploi comme alternative crédible à l'emploi salarié. Cette réflexion rejoint les analyses de la Banque mondiale[8] et du Bureau international du Travail[9], qui insistent sur la nécessité de rapprocher l'enseignement supérieur des besoins du marché et de développer des dispositifs d'insertion professionnelle adaptés.

C'est dans ce contexte que la présente étude s'inscrit, avec pour objectif de contribuer à la compréhension des dynamiques entre la formation, l'accès à l'emploi et l'insertion socio-professionnelle des diplômés du supérieur en RDC. Elle s'articule autour de trois interrogations fondamentales :

- la RDC dispose-t-elle d'une politique d'emploi cohérente et adaptée aux réalités actuelles ?
- cette politique est-elle effectivement mise en œuvre ?
- quelles stratégies concrètes peuvent être envisagées pour améliorer l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés ?

Sur cette base, l'étude formule deux hypothèses principales :

H_1 : le chômage des diplômés en RDC résulte principalement de l'absence d'une politique nationale de l'emploi opérationnelle et de la faiblesse des mécanismes institutionnels de coordination ;

H_2 : l'inadéquation persistante entre les formations universitaires, majoritairement théoriques et généralistes, et les besoins pratiques du marché du travail constitue un facteur déterminant de la crise de l'employabilité.

De façon spécifique, les objectifs poursuivis sont de diagnostiquer les causes structurelles du chômage des diplômés en RDC, d'évaluer l'adéquation entre les formations universitaires et les besoins du marché, d'identifier les leviers d'amélioration de l'employabilité et de l'insertion. Les objectifs comprennent aussi de proposer des pistes de réforme pour une meilleure articulation entre la formation et l'emploi.

En définitive, l'emploi, au même titre que l'éducation, constitue un droit fondamental et un vecteur essentiel de dignité, d'autonomie et d'intégration sociale. Il est, à ce titre, un levier incontournable de lutte contre la pauvreté, de cohésion sociale et de développement durable. Repenser l'insertion des diplômés, c'est donc repenser le contrat social et les fondements mêmes du projet national congolais.

VI. LES CONCEPTS-CLÉS

- **Chômage** : au sens du BIT (Bureau international du Travail), est défini comme une situation où des individus, capables et désireux de travailler, ne parviennent pas à trouver un emploi. Selon le BIT, pour être considéré comme chômeur, une personne doit remplir trois critères principaux : être sans emploi, être disponible pour travailler et avoir recherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédant l'enquête ;
- **Enseignement supérieur** : regroupe les enseignements généraux, techniques ou professionnels qui exigent de disposer d'un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat ou à son équivalent. Les enseignements sont dispensés dans les établissements d'enseignement publics ou privés, sous tutelle d'un ministère ou non ;
- **Enseignement universitaire** : assure la formation des cadres supérieurs chargés de la transmission, de la conception et de l'application de nouvelles connaissances scientifiques. Il attache une grande importance à l'abstraction et à la formation théorique ;
- **Employabilité** : selon le Bureau international du Travail (BIT), elle est définie comme "l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail". Plus précisément, une personne est considérée en emploi au sens du BIT si elle a effectué au moins une heure de travail rémunéré lors d'une semaine donnée, ou si elle est absente de son emploi sous certaines conditions de motif et de durée. L'employabilité englobe donc la capacité à trouver un emploi, à le maintenir, et à évoluer professionnellement ;
- **Insertion professionnelle** : désigne les processus et dispositifs qui aident les individus à intégrer ou à réintégrer le marché du travail. Voici quelques points clés :

[7] DSCRP, op. cit. ; Enquête 1-2-3, op. cit.
[8] Banque mondiale (1991). Étude sur les diplômés en recherche d'emploi en RDC. Washington, DC.
[9] Bureau international du Travail (BIT). Rapports sur l'employabilité et l'insertion professionnelle.

- *Insertion par l'activité économique* (IAE) : ce dispositif permet aux personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'un accompagnement renforcé pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle ;
- *Entreprises d'insertion* : ces entreprises offrent un emploi et un accompagnement adaptés aux besoins des salariés, incluant formation professionnelle et validation des acquis ;
- *Réseau Envie* : ce réseau emploie des salariés en insertion professionnelle et propose des parcours de requalification pour préparer leur retour sur le marché du travail ;
- *Programmes pour les jeunes* : divers dispositifs, tels que le contrat d'engagement jeune, vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

VII. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Cette analyse articule les principaux cadres théoriques (capital humain, signal, segmentation, mismatch, approches africaines de l'employabilité) à des résultats empiriques récents sur l'insertion des jeunes diplômés en Afrique, en mettant en évidence les spécificités congolaises. Elle vise à donner de la profondeur analytique au manuscrit et à montrer une maîtrise conjointe de la théorie et de l'état de la recherche.

7.1. Arrimage au cadre théorique scientifique

1. La théorie du capital humain

Développée par Gary Becker, cette théorie considère l'éducation et la formation comme des investissements qui accroissent la productivité individuelle et collective. Dans le cas de la RDC, l'expansion de l'enseignement supérieur devrait logiquement améliorer l'employabilité des diplômés. Toutefois, l'absence de débouchés et la faible absorption par le marché du travail révèlent un rendement social et économique limité de ce capital humain, traduisant une inefficacité structurelle.

2. La théorie du signal

Michael Spence a montré que le diplôme fonctionne comme un signal de compétence auprès des employeurs. Or, en RDC, la dévalorisation progressive du diplôme réduit sa capacité à jouer ce rôle. Les employeurs privilégient désormais l'expérience et les compétences transversales (soft skills), ce qui affaiblit la valeur du signal académique et accentue le chômage des diplômés.

3. La segmentation du marché du travail

Doeringer et Piore distinguent un marché primaire (emplois stables, qualifiés) et un marché secondaire (emplois précaires, informels). En RDC, la majorité des diplômés se retrouvent dans le marché secondaire, faute de politiques publiques efficaces et de secteurs productifs capables d'absorber la main-d'œuvre qualifiée. Cette segmentation explique la coexistence paradoxale d'un chômage élevé des diplômés et d'une demande insatisfaite de compétences pratiques.

4. Le modèle du mismatch

Wedderburn et les travaux sur le « mismatch » formation-emploi mettent en évidence l'inadéquation entre les compétences acquises et les besoins du marché. En RDC, la prédominance des filières généralistes et théoriques, combinée à l'absence de régulation des flux d'étudiants, accentue ce décalage. Le chômage des diplômés traduit ainsi une crise de l'ajustement entre offre éducative et demande économique.

5. Les approches africaines de l'employabilité

Des auteurs africains tels que Diagne, Niane et Ngalamulume insistent sur la nécessité de contextualiser l'employabilité dans les réalités locales : poids de l'économie informelle, faiblesse des politiques d'insertion, et importance du capital social dans l'accès à l'emploi. Ces approches permettent de comprendre pourquoi, en RDC, les réseaux relationnels et le statut social jouent un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle, parfois plus que les compétences académiques.

Ce cadre théorique met en évidence que le chômage des diplômés en RDC ne peut être réduit à une banale insuffisance technique. Il résulte d'une combinaison de facteurs :

- un rendement limité du capital humain faute de débouchés économiques ;
- une dévalorisation du diplôme comme signal ;
- une segmentation du marché du travail qui relègue les diplômés dans l'informel ;
- un mismatch persistant entre formation et emploi ;

- et des dynamiques africaines spécifiques où l'employabilité dépend fortement du capital social et des politiques publiques.

7.2. Comparaison internationale

L'analyse du chômage des diplômés en République démocratique du Congo gagne en profondeur lorsqu'elle est mise en perspective avec les expériences africaines en matière de politiques d'insertion professionnelle. Plusieurs pays ont institutionnalisé des dispositifs innovants qui permettent de réduire le décalage entre formation et emploi, et offrent des enseignements utiles pour la RDC.

Sénégal : l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ)

Le Sénégal a mis en place l'ANPEJ, qui développe des programmes ciblés pour l'insertion des jeunes diplômés, notamment à travers des stages professionnels, des formations complémentaires et des financements pour l'auto-emploi. L'accent est mis sur l'accompagnement personnalisé et la création de passerelles entre universités et entreprises, ce qui favorise une meilleure employabilité.

Côte d'Ivoire : l'Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE)

En Côte d'Ivoire, l'AGEPE joue un rôle central dans la collecte de données sur le marché du travail et la mise en relation entre diplômés et employeurs. Elle propose des services d'orientation, de formation continue et de suivi des trajectoires professionnelles. Ce dispositif contribue à réduire l'asymétrie d'information et à améliorer la transparence du marché de l'emploi.

Maroc : l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC)

Le Maroc s'est doté de l'ANAPEC, qui fonctionne comme un véritable observatoire de l'emploi et des compétences. Elle accompagne les diplômés dans leur recherche d'emploi, propose des formations adaptées aux besoins des entreprises et publie régulièrement des rapports sur les tendances du marché. Ce modèle illustre l'importance d'un cadre institutionnel fort et d'une gouvernance proactive.

Rwanda : le Skills Development Fund (SDF)

Le Rwanda a créé le Skills Development Fund, un mécanisme de financement destiné à renforcer les compétences pratiques des jeunes. Ce fonds conditionne l'allocation des ressources à la performance des établissements et des bénéficiaires, favorisant ainsi une logique incitative. Il illustre l'efficacité d'une approche basée sur les résultats et la responsabilisation des acteurs.

La comparaison montre que, contrairement à la RDC où les dispositifs d'insertion restent largement théoriques et fragmentés, ces pays ont institutionnalisé des mécanismes concrets et contraignants. Trois leçons principales se dégagent :

- la nécessité d'un observatoire national de l'emploi et de l'insertion, à l'image de l'ANAPEC au Maroc.
- l'importance de la collecte et de la diffusion de données fiables, comme le fait l'AGEPE en Côte d'Ivoire.
- la mise en place de financements incitatifs et de programmes ciblés, inspirés du SDF rwandais et de l'ANPEJ sénégalais.

En intégrant ces enseignements, la RDC pourrait renforcer la cohérence de sa politique d'emploi, améliorer l'employabilité des diplômés et promouvoir une citoyenneté budgétaire active.

Tableau comparatif des stratégies nationales d'insertion des diplômés en Afrique

Pays	Institution principale	Stratégies mises en œuvre	Enseignements clés
RDC	Aucune structure dédiée	Réformes éducatives ponctuelles, absence de coordination interinstitutionnelle, faible régulation des filières, données statistiques fragmentaires.	Nécessité d'une réforme structurelle et de la création d'une agence spécialisée.
Sénégal	ANPEJ	Programmes de stages, formations en alternance, accompagnement à l'auto-emploi, financement de projets entrepreneuriaux.	Efficacité dans la réduction du chômage conjoncturel et promotion de l'entrepreneuriat.
Côte d'Ivoire	AGEPE	Collecte et diffusion de données sur l'emploi, services de placement, observatoire du marché du travail.	Importance de la statistique et du pilotage par les données pour orienter les politiques.
Maroc	ANAPEC	Partenariats public-privé, formations ciblées, professionnalisation des filières, accompagnement individualisé.	Coordination institutionnelle forte et intégration du secteur privé dans la formation.
Rwanda	Skills Development Fund	Financement de formations techniques adaptées aux besoins du marché, régulation des filières, soutien aux secteurs porteurs (numérique, agro-industrie, etc.).	Réactivité du système éducatif et alignement stratégique avec les priorités économiques.

Légende couleurs :

- Pays sans dispositif structuré
- Pays avec agences spécialisées et politiques actives

Ce tableau met en évidence que la RDC se distingue par l'absence d'un dispositif institutionnel dédié, contrairement aux autres pays africains qui ont su développer des agences spécialisées, des programmes ciblés et une coordination intersectorielle. Il renforce la nécessité d'une réforme systémique en RDC, fondée sur les enseignements comparés.

VIII. APPROCHES MÉTHODOLOGIQUES

L'étude mobilise une triangulation méthodologique combinant approche qualitative, analyse documentaire et traitement statistique exploratoire. Cette démarche vise à croiser les dimensions structurelles, institutionnelles et sociétales du chômage des diplômés en RDC, tout en assurant une validité théorique et empirique.

8.1. Positionnement épistémologique

L'analyse s'inscrit dans une perspective critique et constructiviste, considérant le chômage des diplômés comme un phénomène socialement construit, influencé par les politiques publiques, les dynamiques éducatives et les représentations de l'employabilité. Elle s'appuie sur les théories du capital humain (Becker), du signal (Spence), de la segmentation du marché du travail (Doeringer & Piore), du mismatch (Wedderburn), ainsi que sur les approches africaines de l'employabilité (Diagne, Niane, Ngalamulume).

8.2. Sources de données

Afin de comprendre les dynamiques du chômage des diplômés en République démocratique du Congo, l'étude a mobilisé une approche qualitative et documentaire fondée sur une triangulation des sources.

Dans un premier temps, des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de trente jeunes diplômés issus de trois institutions majeures de l'enseignement supérieur congolais, l'Université de Kinshasa, l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées (ISTA) et l'Université Pédagogique Nationale (UPN). Ces entretiens ont permis de recueillir des témoignages sur leurs parcours, leurs perceptions de l'employabilité et les stratégies mises en œuvre pour accéder au marché du travail.

En parallèle, quinze employeurs du secteur privé, notamment des petites et moyennes entreprises, des cabinets de services et des organisations non gouvernementales, ont été interrogés afin de cerner leurs attentes, leurs critères de recrutement et leur regard sur la valeur du diplôme universitaire. L'enquête s'est déroulée entre mars et juillet 2025, en ciblant des diplômés âgés de 22 à 35 ans, titulaires d'une licence ou

d'un master, et appartenant à des secteurs variés. Les critères d'échantillonnage ont pris en compte l'âge, le niveau d'études, le secteur d'activité et le statut d'emploi, afin de garantir une diversité de profils.

Dans un second temps, l'étude s'est appuyée sur des données secondaires issues de rapports institutionnels et statistiques. Parmi les sources mobilisées figurent le *Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté* (DSCRP, 2011), l'enquête *1-2-3* sur l'emploi et la pauvreté (2014–2015), le rapport du ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire sur le développement des compétences et l'insertion professionnelle (Kinshasa, 2013), ainsi que l'étude de la Banque mondiale sur les diplômés en recherche d'emploi (1991).

Enfin, une perspective comparative africaine a été intégrée à travers l'examen de dispositifs d'insertion mis en place dans d'autres pays du continent. Il s'agit de l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANPEJ) au Sénégal, de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) au Maroc. Il concerne également l'Agence d'études et de développement de l'emploi (AGEPE) en Côte d'Ivoire, et du *Skills Development Fund* (SDF) au Rwanda. Ces expériences offrent des points de comparaison utiles pour identifier des pistes de réforme adaptées au contexte congolais.

La méthodologie a également été enrichie par une revue de la littérature scientifique portant sur l'employabilité, les politiques d'insertion et les réformes éducatives, afin de situer l'analyse dans un cadre théorique et empirique plus large.

8.3. Techniques d'analyse

L'étude mobilise trois approches complémentaires :

- analyse thématique des entretiens : codage des récits autour de la formation, de l'expérience, de la perception du diplôme et des stratégies d'insertion ;
- analyse documentaire : extraction d'indicateurs clés, typologie des politiques et comparaison internationale ;
- analyse statistique descriptive : examen des taux de chômage, d'abandon, de répartition par filière et de l'évolution historique (1980–2020).

8.4. Limites méthodologiques

Malgré l'intérêt scientifique de la démarche, certaines limites doivent être reconnues afin de situer la portée des résultats :

- taille réduite de l'échantillon : les trente diplômés et quinze employeurs interrogés offrent des éclairages pertinents, mais ne permettent pas de prétendre à une représentativité nationale ;
- données statistiques fragmentaires et obsolètes : les sources disponibles sur l'emploi des jeunes diplômés en RDC demeurent incomplètes et parfois anciennes, ce qui limite la robustesse des tendances observées ;
- absence de base de données centralisée : il n'existe pas encore de système institutionnel permettant de suivre de manière longitudinale les trajectoires d'insertion des diplômés, ce qui réduit la capacité d'analyse comparative entre filières ;
- biais de sélection des enquêtés : les diplômés interrogés sont majoritairement issus de milieux urbains et connectés, ce qui exclut une partie considérable de la jeunesse diplômée vivant en zones rurales ou moins accessibles.

8.5. Justification de la triangulation

La démarche adoptée repose sur une triangulation méthodologique qui permet de compenser les limites propres à chaque type de source et de renforcer la validité des résultats. Les entretiens semi-directifs réalisés auprès des diplômés et des employeurs apportent une profondeur qualitative en donnant accès aux perceptions individuelles, aux expériences vécues et aux stratégies d'insertion mises en œuvre face aux contraintes du marché du travail.

Les documents institutionnels, tels que les rapports du DSCRP, de l'Enquête 1-2-3 ou du ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, fournissent quant à eux un cadre normatif et des données macroéconomiques qui permettent de situer les trajectoires individuelles dans une perspective nationale. Enfin, les comparaisons africaines avec des dispositifs tels que l'ANPEJ au Sénégal, l'ANAPEC au Maroc, l'AGEPE en Côte d'Ivoire ou le Skills Development Fund au Rwanda enrichissent la réflexion stratégique et ouvrent des pistes de transposition adaptées au contexte congolais.

IX. ANALYSE DES RESULTATS

9.1. État des lieux du chômage des diplômés en RDC

La situation des jeunes diplômés de niveau supérieur et universitaire en République démocratique du Congo illustre un paradoxe structurel : expansion du système éducatif et massification de l'enseignement supérieur, mais incapacité du marché de l'emploi à absorber cette main-d'œuvre qualifiée. Ce déséquilibre se traduit par une propension marquée au chômage et au sous-emploi, particulièrement chez les jeunes urbains âgés de 15 à 24 ans.

Malgré l'existence d'une politique nationale de l'emploi, celle-ci demeure largement théorique et inopérante. Le manque de cadre de mise en œuvre, l'absence de coordination interinstitutionnelle et la faiblesse des capacités techniques du ministère de l'Emploi entravent toute action efficace. Les données statistiques disponibles sont fragmentaires ou obsolètes, ce qui empêche une planification fondée sur des indicateurs fiables.

Ce déficit de gouvernance s'inscrit dans un contexte plus large de fragilité institutionnelle, marqué par la régression de l'offre d'emploi depuis les années 1990, en raison des conflits, des pillages et de la désindustrialisation (Banque mondiale, 1991).

9.2. Diagnostic approfondi

9.2.1. Déséquilibre formation–emploi

Le système éducatif produit chaque année des milliers de diplômés, mais le marché du travail ne parvient pas à absorber cette main-d'œuvre qualifiée. L'absence d'une politique nationale opérationnelle et la faiblesse des structures d'accompagnement accentuent ce déséquilibre.

9.2.2. Dévalorisation du diplôme

Le diplôme est désormais une condition nécessaire mais non suffisante. Les employeurs privilégient l'expérience et les compétences transversales (autonomie, polyvalence, esprit d'équipe). Le diplôme joue davantage un rôle de filtre que de garantie de compétence, ce qui traduit une perte de confiance dans sa valeur comme signal (Spence, 1973).

9.2.3. Évolution des taux de chômage

Les statistiques révèlent une hausse rapide : 1,8 % en 1980 ; 10,9 % en 1991 ; 27,6 % en 1999 ; 26,5 % en 2002. Une étude de la Banque mondiale (1991) recensait plus de 100 000 jeunes diplômés en quête d'emploi, dont près de 50 % issus de familles à faibles revenus[10]. Ces chiffres traduisent une crise de l'emploi qualifié et du modèle éducatif[11].

9.2.4. Saturation des filières et prolongation des études

Face à l'incertitude du marché, de nombreux jeunes prolongent leurs études comme stratégie de protection contre le chômage. L'afflux vers le troisième cycle confirme cette tendance, mais accroît le coût social sans garantie d'insertion. La prédominance des filières généralistes et l'absence de régulation des flux aggravent la situation.

9.2.5. Faible rendement interne du système universitaire

Les taux de redoublement et d'abandon sont élevés : 73 % en première année de sciences, 68 % en droit-économie, 62 % en lettres-sciences humaines[12]. Ces chiffres traduisent une baisse de la qualité de l'enseignement et une inefficacité croissante du système[13].

9.2.6. Inégalités d'insertion et rôle du capital social

Les diplômés issus de milieux urbains ou favorisés s'insèrent mieux que ceux des milieux ruraux. Le statut social et les réseaux relationnels jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi, confirmant l'importance du capital social dans l'employabilité (Diagne, 2012).

9.2.7. Préférence pour les formations professionnelles

Les entreprises privilégient les diplômés de la formation professionnelle, jugés plus opérationnels et adaptés aux réalités du terrain. Les filières les plus recherchées sont l'informatique, la gestion, le commerce

---

[10] Banque mondiale. (1991). Étude sur les diplômés en recherche d'emploi en République Démocratique du Congo. Washington, DC : World Bank.

[11] Kinshasa, Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire. (2013). Développement des compétences et insertion professionnelle. Kinshasa : MESU.

[12] MOPONDI BENDEKO MBUMBU (2003). Des objectifs de l'enseignement à la formation des enseignants en République Démocratique du Congo. Université de Kinshasa.

[13] Kinshasa, Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire. (2013). Développement des compétences et insertion professionnelle. Kinshasa : MESU.

et l'ingénierie. Les diplômés universitaires dénoncent une formation trop théorique et déconnectée des besoins du marché.

X. DISCUSSION DES RÉSULTATS

Les résultats confirment les deux hypothèses formulées dans cette étude.

Hypothèse 1 : absence d'une politique nationale de l'emploi opérationnelle

Les constats montrent que, malgré l'existence formelle d'une politique nationale de l'emploi, celle-ci demeure largement théorique et inopérante. Le manque de cadre de mise en œuvre, l'absence de coordination interinstitutionnelle et la faiblesse des capacités techniques du ministère de l'Emploi entravent toute action efficace. Ce déficit institutionnel explique en large part la difficulté d'absorption de la main-d'œuvre qualifiée par le marché du travail. L'hypothèse 1 est donc validée : le chômage des diplômés en RDC résulte d'une gouvernance défaillante et de mécanismes institutionnels insuffisants.

Hypothèse 2 : inadéquation formation–emploi

Les données révèlent une dévalorisation progressive du diplôme, considéré comme une condition nécessaire mais non suffisante. Les employeurs privilégient l'expérience et les compétences transversales, tandis que les filières universitaires restent dominées par des formations théoriques et généralistes. Les taux élevés de chômage, de redoublement et d'abandon, ainsi que la saturation des filières, confirment l'existence d'un mismatch entre l'offre éducative et la demande économique. L'hypothèse 2 est donc également validée : l'inadéquation persistante entre formation et besoins du marché constitue un facteur déterminant de la crise de l'employabilité.

La validation de ces deux hypothèses met en évidence un double désajustement:

- Institutionnel, lié à la faiblesse des politiques publiques et des dispositifs d'insertion ;
- Structurel, lié à la déconnexion entre les curricula universitaires et les besoins pratiques du marché.

Cette double crise explique la montée du chômage des diplômés et la fragilité de leur insertion professionnelle. Elle souligne la nécessité d'une réforme systémique, articulant gouvernance de l'emploi, professionnalisation des formations et dispositifs d'accompagnement.

La massification de l'enseignement supérieur n'a pas produit les effets attendus en termes d'employabilité. Conformément à la théorie du capital humain (Becker, 1964), l'investissement éducatif devrait accroître la productivité et l'insertion professionnelle. Or, en RDC, le faible rendement de ce capital traduit une inefficacité structurelle, liée à la faiblesse du tissu productif et à l'absence de politiques incitatives.

Les données montrent que le diplôme joue davantage un rôle de filtre que de garantie de compétence. Ce constat rejoint la théorie du signal (Spence, 1973), selon laquelle la valeur du diplôme dépend de sa capacité à refléter les compétences réelles. En RDC, la perte de confiance des employeurs dans le diplôme explique la préférence pour l'expérience et les compétences transversales.

La coexistence d'un chômage élevé des diplômés et d'une demande insatisfaite de compétences pratiques illustre la segmentation du marché du travail (Doeringer & Piore, 1971) et le modèle du mismatch (Wedderburn, 1986). Les diplômés sont relégués dans le marché secondaire, marqué par l'informel et la précarité, tandis que les secteurs porteurs restent sous-alimentés en main-d'œuvre qualifiée.

Les inégalités d'insertion observées en RDC confirment les approches africaines de l'employabilité (Diagne, 2012 ; Niane, 2015 ; Ngalamulume, 2018), qui soulignent l'importance du capital social et des réseaux relationnels dans l'accès à l'emploi. Le statut socio-économique des familles et l'origine territoriale influencent fortement les trajectoires professionnelles, accentuant les disparités.

La comparaison avec le Sénégal (ANPEJ), la Côte d'Ivoire (AGEPE), le Maroc (ANAPEC) et le Rwanda (SDF) montre que la RDC se distingue par l'absence de dispositifs institutionnalisés de suivi et d'insertion. Ces pays ont mis en place des mécanismes numériques, des observatoires indépendants et des financements incitatifs qui renforcent la transparence et l'efficacité des politiques d'emploi. La RDC pourrait s'inspirer de ces expériences pour créer un observatoire national de l'insertion, améliorer la collecte de données et développer des partenariats université-entreprises.

La discussion des résultats met en évidence que le chômage des diplômés en RDC n'est pas une fatalité technique, mais le produit d'un double désajustement : institutionnel (faiblesse des politiques publiques) et structurel (inadéquation formation-emploi). L'articulation entre les constats empiriques, les cadres théoriques et les comparaisons africaines confirme la nécessité d'une réforme systémique, fondée sur la

professionnalisation des curricula, la création de dispositifs d'insertion et la modernisation de la gouvernance de l'emploi.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'étude sur le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire en République démocratique du Congo met en évidence un double désajustement : institutionnel et structurel. Sur le plan institutionnel, l'absence d'une politique nationale de l'emploi opérationnelle, la faiblesse des mécanismes de coordination et le déficit de données fiables entravent toute planification stratégique. Sur le plan structurel, l'inadéquation persistante entre les formations universitaires, majoritairement théoriques et généralistes, et les besoins pratiques du marché du travail accentue la crise de l'employabilité.

Les résultats confirment ainsi les deux hypothèses formulées :

- le chômage des diplômés résulte d'une gouvernance défaillante et de dispositifs institutionnels insuffisants ;
- la dévalorisation du diplôme et la prédominance des filières généralistes traduisent un mismatch formation–emploi qui fragilise l'insertion professionnelle.

Au-delà du constat, cette recherche souligne l'urgence d'une réforme systémique. La RDC doit repenser son système éducatif en l'orientant vers la professionnalisation, renforcer les partenariats université-entreprises, développer des observatoires de l'insertion et promouvoir l'entrepreneuriat comme alternative crédible à l'emploi salarié. L'expérience comparée d'autres pays africains (Sénégal, Côte d'Ivoire, Maroc, Rwanda) montre que des dispositifs institutionnalisés, fondés sur la transparence, la collecte de données et l'incitation à la performance, peuvent améliorer l'employabilité des jeunes diplômés.

En définitive, l'emploi des diplômés ne constitue pas seulement un enjeu économique, mais un levier de cohésion sociale, de dignité et de développement durable. Repenser l'insertion professionnelle des jeunes en RDC revient à refonder le contrat social et à renforcer les bases du projet national.

Au regard des résultats obtenus et des hypothèses validées, il apparaît nécessaire de formuler des recommandations graduelles, organisées par paliers, afin de proposer une trajectoire cohérente et progressive de réforme du système de formation et d'insertion professionnelle en RDC.

Premier palier : rétablir les bases institutionnelles

La première urgence consiste à rendre opérationnelle la politique nationale de l'emploi. Cela suppose la création d'un cadre de mise en œuvre explicite, doté de ressources financières et humaines, ainsi que d'un système de suivi-évaluation. Dans ce palier, il est également essentiel de mettre en place un observatoire national de l'insertion professionnelle, chargé de collecter et diffuser des données fiables sur les trajectoires des diplômés et les besoins du marché. Sans ce socle institutionnel, toute réforme resterait théorique et inefficace.

Deuxième palier : réformer le système éducatif et universitaire

Une fois les bases institutionnelles consolidées, il faut agir sur le système de formation. Les curricula doivent être révisés pour intégrer des modules de professionnalisation, d'entrepreneuriat et de compétences numériques. Les stages et la formation en alternance doivent devenir obligatoires, afin de rapprocher les étudiants du monde de l'entreprise. Les universités doivent également créer des cellules d'orientation et d'insertion, capables d'accompagner les étudiants dès leur entrée et de maintenir un lien avec les employeurs. Ce palier vise à réduire le mismatch entre formation et emploi.

Troisième palier : stimuler l'économie et l'autoemploi

Le troisième niveau d'action concerne la création d'opportunités économiques. La RDC doit promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes diplômés à travers des dispositifs de financement adaptés (fonds de garantie, microcrédit, incubateurs). Le climat des affaires doit être assaini pour encourager la création d'entreprises et l'innovation. Ce palier permet de diversifier les stratégies d'insertion et de réduire la dépendance à l'emploi salarié classique.

Quatrième palier : renforcer les partenariats et l'ouverture internationale

Enfin, il est nécessaire de consolider les partenariats public-privé et de s'inspirer des expériences africaines réussies (ANPEJ au Sénégal, AGEPE en Côte d'Ivoire, ANAPEC au Maroc, SDF au Rwanda). Le secteur privé doit être davantage impliqué dans la formation et l'insertion, tandis que les partenaires internationaux peuvent soutenir les incubateurs, les start-up et les programmes de mentorat. La diaspora congolaise constitue également une ressource stratégique pour le transfert de savoir-faire et l'investissement.

Ainsi, les recommandations suivent une logique progressive : d'abord reconstruire les institutions, ensuite réformer la formation, puis stimuler l'économie et l'auto-emploi, et enfin ouvrir le système aux

partenariats et aux comparaisons internationales. Ce cheminement par paliers permet de transformer le chômage des diplômés, non pas en fatalité, mais en opportunité de refondation du contrat social et de modernisation du projet national congolais.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abdoulaye Diagne, Éducation et emploi en Afrique : les défis de l'employabilité (Dakar : CODESRIA, 2012).
- Banque Africaine de Développement, Perspectives de l'emploi des jeunes en Afrique (Abidjan : BAD, 2018).
- Banque mondiale, Étude sur les diplômés en recherche d'emploi en République démocratique du Congo (Washington, DC: World Bank, 1991).
- Banque mondiale. (1991). Étude sur les diplômés en recherche d'emploi en République Démocratique du Congo. Washington, DC : World Bank.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago : University of Chicago Press.
- Bureau International du Travail (BIT). (2004). Employabilité et insertion professionnelle des jeunes : défis et perspectives. Genève : BIT.
- Diagne, A. (2012). Employabilité et insertion des jeunes en Afrique : enjeux et stratégies. Dakar : Codesria.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA : Heath Lexington Books.
- DSCRP (2011). Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté. Ministère du Plan, République Démocratique du Congo.
- Enquête 1-2-3 (2014–2015). Profil de l'emploi et de la pauvreté en RDC. Institut National de la Statistique.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14–38.
- Gary S. Becker, Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (New York: Columbia University Press, 1964).
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. London : Institute for Employment Studies.
- Kinshasa, ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire. (2013). Développement des compétences et insertion professionnelle. Kinshasa : MESU.
- Mamadou Niane, "Youth Employment and Employability in West Africa," African Development Review 25, no. 4 (2013): 385–399.
- Mantz Yorke, "Employability in Higher Education : What It Is – What It Is Not," Higher Education Academy (2006).
- Michael Spence, Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes (Cambridge, MA : Harvard University Press, 1974).
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, Développement des compétences et insertion professionnelle (Kinshasa : RDC, 2013).
- Ministère du Plan, Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté (DSCRP) (Kinshasa : RDC, 2011).
- Mopondi Bendeko Mbumbu, Des objectifs de l'enseignement à la formation des enseignants en République démocratique du Congo (Kinshasa : Université de Kinshasa, 2003).
- Ngalamulume, K. (2018). Jeunesse, emploi et gouvernance en Afrique centrale. Kinshasa : Presses Universitaires du Congo.
- Ngalamulume, Kalala. Éducation, jeunesse et emploi en Afrique subsaharienne (Paris : L'Harmattan, 2015).
- Niane, B. (2015). Politiques d'emploi et formation professionnelle en Afrique de l'Ouest. Abidjan : CERAP.
- Peter B. Doeringer et Michael J. Piore, Internal Labor Markets and Manpower Analysis (Lexington, MA : Heath, 1971).

- Spence M. (1973). Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355–374.
- Wedderburn, D. (1986). Mismatch and Labour Market Adjustment. Oxford : Oxford University Press.
- Wedderburn, Dorothy. The Industrial Relations System : A Study of Mismatch in Labor Markets (London : Routledge, 1981).
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is – what it is not. York : Higher Education Academy.