

Professionnalisation des diplômes académiques et insertion professionnelle des jeunes en R.D. Congo

Professionalization of academic degrees and professional integration of young people in DR Congo

Emile Aïssi Yuma Mwana

Professeur

Institut Supérieur de Commerce de Bukavu

République Démocratique du Congo

profaisiaime@gmail.com

Date de soumission : 12/01/2022

Date d'acceptation : 24/02/2022

Pour citer cet article :

AÏSSI YUMA MWANA E. (2022) «Professionnalisation des diplômes académiques et insertion professionnelle des jeunes en R.D. Congo», Revue Internationale du Chercheur «Volume 3 : Numéro 1» pp : 171 - 184

RESUME

L'objectif de cette étude est d'expliquer les facteurs qui entravent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaire dans la ville e Bukavu en République Démocratique du Congo. Notre démarche méthodologique s'inscrit dans une approche qualitative. Nous avons passé des entretiens à 130 jeunes diplômés universitaire de la ville de Bukavu, âgés de moins de 30 ans et ayant obtenu leur diplôme universitaire depuis 1 à 5 ans. Entre autres facteurs, qui entravent l'insertion professionnelle de jeunes diplômés universitaire, cette étude met en évidence le manque d'expérience professionnelle, l'exigence des employeurs lors de recrutement ainsi que l'inadéquation entre la formation universitaire et les caractéristiques d'emploi. De ce fait, cette étude a le mérite de nous inciter à réfléchir sur le bien-fondé ou l'utilité des formations dispensées dans les institutions d'enseignement supérieur et universitaire et voir dans quelle mesure concilier la formation universitaire aux business Object des entreprises tant publique que privées implantées dans le pays.

Mots-clés : Insertion professionnelle ; Jeune ; Formation ; Emploi ; Professionnalisation de diplôme.

ABSTRACT

The objective of this study is to explain the factors that hinder the professional integration of young university graduates in the city of Bukavu in the Democratic Republic of Congo. Our methodological approach is part of a qualitative approach. We interviewed 130 young university graduates from the city of Bukavu, aged under 30 and having obtained their university degree 1 to 5 years ago. Among other factors, which hinder the professional integration of young university graduates, this study highlights the lack of professional experience, the requirement of employers during recruitment as well as the mismatch between university training and job characteristics. . As a result, this study has the merit of encouraging us to reflect on the merits or usefulness of the training provided in higher education and university institutions and to see to what extent to reconcile university training with the business Objects of companies both both public and private located in the country.

Keywords : Professional integration; Young ; Training; Use ; Professionalization of diploma.

INTRODUCTION

Année après année, les universités forment et déversent sur le marché de travail des diplômés. Une fois sur le marché, l'un des défis majeurs auxquels ils font face est l'employabilité, c'est-à-dire leur capacité, de par leurs compétences, à être sollicités sur le marché de l'emploi. Dans ce cas, la question d'insertion professionnelle des jeunes est abordée comme un processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une position d'activité relativement stabilisée, par la comparaison entre un état initial et un état final du processus d'entrée dans la vie active (Mansuy, 2001).

En effet, les problèmes liés à l'emploi des jeunes continuent de s'étendre tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, avec un nombre élevé de jeunes exposés au chômage ou cantonnés dans des emplois précaires, temporaires ou de mauvaise qualité. Les jeunes issus de groupes sociaux défavorisés sont particulièrement touchés perpétuant ainsi le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Dans les pays en développement, où rares sont ceux qui peuvent se permettre d'être ouvertement au chômage, le problème se pose davantage en termes de sous-emploi et de travail mal rémunéré ou médiocre dans le secteur informel. D'où la nécessité d'adopter des politiques publiques capables de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

En République Démocratique du Congo, 50% de la population de 15 à 64 ans, la tranche d'âge supposée active, sont des jeunes (Bomisso, 2008). Ainsi, le taux de chômage des personnes de 15-24 ans est de 62,2%, avoisinant le double de la moyenne nationale pour le milieu urbain (30,8%) (Bouarbat et Chenoff, 2009).

De nos jours, dans la ville de Bukavu, tout comme partout ailleurs en République Démocratique du Congo, il s'observe un nombre important de jeunes diplômées des universités, disposant des capacités intellectuelles et des compétences nécessaires pour occuper un emploi. Malheureusement sur le marché du travail, ces derniers n'apparaissent qu'à nombre réduit. Le constat est que les jeunes diplômées sont de plus en plus en chômage, occupent des emplois instables ou font des petits travaux qui ne correspondent pas à leur niveau de formation. Dans ce contexte, la question que cette réflexion vise à répondre est la suivante : pourquoi les jeunes diplômés universitaires ne parviennent pas à s'insérer facilement dans le marché de l'emploi dans la ville de Bukavu ?

En termes d'hypothèses, nous postulons que l'inadéquation entre la formation universitaire et les caractéristiques d'emplois disponibles ainsi que le manque d'expérience professionnelle

seraient autant des facteurs qui défavorisent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans la ville de Bukavu.

Ainsi, l'objectif de cette étude est d'expliquer les facteurs qui entravent l'insertion professionnelle des jeunes. Nous mettons en évidence l'écart qui existe entre les acquis universitaires et les exigences du marché du travail. De ce fait, cette étude a le mérite de nous inciter à réfléchir sur le bien-fondé ou l'utilité des formations que nous dispensons dans nos institutions d'enseignement supérieur et universitaire et voir dans quelle mesure concilier la formation universitaire aux business Object des entreprises tant publique que privées implantées dans le pays. D'où la nécessité de s'interroger sur la professionnalisation des diplômés universitaires, car trop souvent, la formation et l'insertion sont traitées de façon étanche par les sciences sociales. Pourtant, ces deux grands domaines sont structurés autour des mêmes mécanismes, et obéissent en quelque sorte aux mêmes logiques.

En termes de structuration, cette étude débute par une revue de littérature, puis une construction théorique et le cadre méthodologique de l'étude pour enfin terminer par aborder la question des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes à Bukavu.

1. REVUE DE LA LITTÉRATURE

La question d'insertion professionnelle des jeunes et particulièrement des jeunes diplômés, suscite au plus haut point, l'intérêt des chercheurs en sciences sociales. Au début des années 1980, Jean Vincens (1987) constatait que « chaque type de diplôme a une orientation préférentielle entre les emplois d'encadrement et les professions intellectuelles ». Pour chaque catégorie d'emploi, on pouvait définir un « type de formation dominant ». Certes, les missions des universités congolaises ne doivent pas se limiter à la production et la diffusion de la connaissance et des savoirs, mais doivent s'étendre désormais à la formation professionnelle. Si cette mission fait traditionnellement partie de la vocation de certaines filières telles que la médecine et le droit, elle reste ambiguë pour les filières généralistes.

Les diverses facultés et sections organisées dans les institutions d'enseignement supérieur et universitaire enseignent, dans l'ensemble, toutes les formes de connaissances générales connues, mais le chaînon manquant du système d'enseignement supérieur congolais, réside dans l'échec de ces institutions d'enseignement supérieur et universitaire d'apprendre aux étudiants des connaissances pratiques dont les entreprises ont besoin.

Mansuy & Marchand, (2004) avaient abordé cette question sous forme de complexité croissante des transitions entre formation universitaire et vie active en l'analysant comme le résultat

conjugué des évolutions de l'université d'une part, et du marché du travail de l'autre. C'est dans cette logique que Georges Felouzis (2008) faisait remarquer que, le marché de l'emploi est un monde incertain, pas uniquement pour les diplômés à la recherche d'une insertion, mais aussi pour les employeurs à la recherche de compétences certifiées et « garanties » par des diplômes. Or, poursuit-il, la question est de savoir ce que garantissent et certifient certains diplômes universitaires. Ainsi, l'auteur soutient que, l'incertitude de l'insertion professionnelle des diplômés des universités est le résultat de l'incertitude sur la qualité des diplômes qu'ils détiennent.

Dans le continent africain, nous retenons les études de Yabouri, (2007), Boussada & De Ketele (2008), Ben Halima, *et al* (2010), Ghouati (2016), Konaté (2017), Adjegan (2018) et de Tajudeen et Mohammed (2020). Ces recherches se consacrent aux aspects liés à la performance des diplômés sur le marché du travail, aux stratégies et modes d'accès à l'emploi des jeunes diplômés et aux relations qui existent entre la formation, le degré d'insertion professionnelle et le marché du travail.

En République Démocratique du Congo, l'on peut mentionner les études de Sumata (2020), qui visait à analyser l'évolution récente de l'emploi des jeunes en RDC en valorisant le recours à l'entrepreneuriat comme une voie de sortie au chômage. Il convient de citer aussi, les travaux de Kankwanda *et al.*, (2014) et de Sumata et Zumbu, (2018), qui démontrent que l'inadéquation du système éducatif et les contraintes de l'environnement macroéconomique (climat des affaires) demeurent des défis majeurs à relever pour faire face au chômage des jeunes en République Démocratique du Congo.

Cette étude est une contribution dans la lignée des recherches précédentes. Elle se propose de comprendre les facteurs qui entravent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires dans le marché du travail congolais, en mettant en exergue, l'écart entre la formation universitaire fournie et les profils et compétences recherchés par les entreprises.

2. CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

2.1. Cadre théorique

L'insertion professionnelle correspond à une succession de situations (recherche d'emploi, emploi, chômage, formation, inactivité...) par lesquelles l'individu transite avant de se stabiliser dans un type d'emploi. La durée de la période d'insertion est, en ce sens, relativement difficile à déterminer puisqu'il faut alors s'accorder sur ce qu'est une situation stable et un emploi correspondant à la formation initiale. Les représentations individuelles et collectives ont ainsi

un impact significatif dans la définition de l'insertion professionnelle puisque la « stabilisation » sera caractérisée de façon différente selon les personnes. On peut toutefois considérer, de manière générale, que la « stabilisation » désigne le fait de trouver un emploi correspondant au niveau et à la formation réussie, et dans lequel celui-ci est amené à rester de façon relativement pérenne.

Théoriquement, il existe trois perspectives pour aborder la question de l'insertion : cela peut être du point de vue du sujet en insertion ; du point de vue de la société qui, posant l'insertion en « impératif national », conçoit et pilote une politique d'insertion ; ou du point de vue du professionnel qui met en œuvre l'insertion pour et avec le sujet. Ces trois aspects sont liés mais l'on fera le choix dans cette étude de regarder l'insertion professionnelle telle qu'envisagée par la société, dans le sens où c'est la construction de l'insertion professionnelle comme problème et l'action des autorités publiques qui nous intéressent.

Issu du champ des politiques publiques et de l'économie sociale, le concept d'insertion est apparu dans les années 1960 et s'est fortement répandu par la suite. À l'origine, cette notion concernait la jeunesse et plus particulièrement le processus d'adéquation entre formation et emploi. Il faut préciser qu'au départ, le terme d'insertion n'était pas utilisé pour parler des diplômés. En effet, l'action en faveur de l'insertion professionnelle concernait surtout les personnes peu ou pas qualifiées puisque les diplômés n'avaient, en principe, pas de problèmes pour trouver un travail qui leur corresponde. Aujourd'hui, l'insertion est devenue un terme couramment employé, qui désigne, de façon plus ou moins précise, un ensemble de processus en rapport avec la scolarisation des jeunes, l'intégration harmonieuse dans la société et la recherche d'un emploi. Le terme a ainsi progressivement évolué pour s'appliquer, non seulement aux jeunes peu ou pas qualifiés et aux chômeurs de longue durée, mais également aux diplômés des universités. On peut noter qu'il existe un certain déficit de théorisation concernant la notion d'insertion professionnelle, qui fait de celle-ci un terme «fourre-tout». C'est pourquoi, Claude Dubar (1998), faisait remarquer que *« la notion d'insertion constitue bien, avant tout, une notion du débat social et politique, historiquement datée et sémantiquement floue. »*

Ainsi, la complexité du concept d'insertion professionnelle tient du fait de la multiplicité des réalités auxquelles il renvoie. Divers acteurs sont susceptibles d'intervenir : les diplômés, les entreprises, l'État, les collectivités locales, les professionnels... Ce qui fait à la fois son intérêt et la difficulté de saisir tous les enjeux qui lui sont liés.

Si l'on en croit Claude Dubar (2001), « le fait de devoir s'insérer en essayant de trouver du travail, à la sortie de de l'université est tout sauf un donné naturel qui aurait toujours existé. Au contraire, c'est une exigence relativement récente. » Ainsi, si au niveau européen et international, des orientations politiques en termes d'emploi et de formation en tiennent compte, cela n'a pas le cas pour la République Démocratique du Congo.

Trois grandes approches théoriques des liens entre formation et emploi se distinguent. Celle fondée sur la théorie du capital humain, celle fondée sur la théorie de l'appariement et les approches à la base des modèles de signalement, au sein desquels se distingue le modèle de concurrence pour l'emploi. C'est donc la logique de ce dernier modèle que l'on privilégiera pour préciser la complexité des liens entre formation et emploi.

Selon la théorie du capital humain, la formation constitue un investissement conduisant à accroître les capacités productives d'un individu, ces dernières déterminant entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé. Le niveau d'éducation ne constitue, par ailleurs, qu'une composante parmi d'autres du capital humain, à côté notamment de l'expérience et du savoir-faire (Mincer, 1974).

Dans un cadre où le marché du travail est supposé pleinement efficient, les entreprises, qui cherchent à maximiser leur profit, ont tout intérêt à utiliser au mieux les compétences des personnes employées. On peut ainsi envisager que ces dernières adaptent systématiquement le profil des postes de travail aux compétences des personnes embauchées. La théorie du capital humain envisage malgré tout l'existence de périodes où les individus, ou la société, investissent dans l'éducation au-delà des besoins en main d'œuvre diplômée. Un tel déséquilibre est néanmoins supposé temporaire, se résorbant naturellement par le jeu des réactions des individus et des entreprises (Freeman, 1976). Les premiers sont en effet incités à investir moins dans l'éducation, compte tenu de la baisse de son rendement. Les secondes sont encouragées à modifier leur organisation productive, pour bénéficier du moindre coût du travail qualifié.

Selon la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979), la possibilité de mauvais appariements entre offreurs et demandeurs de travail est supposée résulter du manque d'informations détenues par les agents (sur les compétences des personnes ou sur les caractéristiques des emplois) et du coût pour acquérir ces dernières. Selon une telle théorie, les situations de déclassement¹ ne seraient néanmoins que temporaires, les individus déclassés étant incités à

¹ Le déclassement recouvre une sous-utilisation de la main-d'œuvre potentielle qui dépasse les seuls constats du chômage et du sous-emploi, au sens usuel du terme.

quitter leur emploi afin d'en obtenir un mieux adapté à leur niveau de compétence. Inversement, les situations de « surclassement »² sont envisagées comme pouvant être plus durables. En effet, dans un contexte où la demande de main d'œuvre diplômée excèderait l'offre, un travailleur surclassé peut être incité à rester dans l'entreprise, car cette situation lui est financièrement favorable.

Les modèles de signalement s'appuient également sur l'hypothèse d'une information imparfaite des agents sur le marché du travail. En particulier, les employeurs ne connaissent pas la productivité réelle des candidats à l'embauche. Le diplôme constitue alors pour les entreprises un signal les aidant à identifier les personnes ayant les capacités productives adéquates (Spence, 1973). De leur côté, les travailleurs investissent dans l'éducation pour fournir des signaux clairs aux employeurs, leur permettant d'accéder à des niveaux d'emploi et de salaire élevés. Selon une telle approche, le système éducatif joue avant tout un rôle de sélection des compétences « potentielles » (aptitudes à s'adapter ou à se former aux emplois), plus que de développement des compétences « effectives » (connaissances théoriques ou pratiques).

2.2. Méthodologie de la recherche

Pour réaliser ce travail, notre démarche méthodologique s'inscrit dans une approche qualitative. La recherche qualitative s'intéresse à l'analyse de cas concrets dans leur temporalité et leur particularité singulière, tels qu'ils se manifestent à travers l'expression des individus et de leurs activités en situation contextualisée. Cette méthode nous permet de vérifier nos hypothèses de départ en menant des entretiens semi structurés avec les jeunes diplômés universitaire afin de déterminer les causes de la difficulté de leur insertion professionnelle dans la ville de Bukavu. Cette approche qualitative est soutenue par des techniques de collecte des données telle que : la technique d'observation directe, la technique documentaire à travers laquelle nous avons fait une revue de la littérature, qui nous a permis d'identifier les concepts ainsi que les limites des études précédentes.

Pour répondre à notre problématique et vérifier notre hypothèse, nous avons procédé à une analyse de contenu de manière manuelle. Cette étude a sélectionné les participants aux entretiens principalement sur la base de la géographie (être jeune diplômé habitant la ville de Bukavu), l'âge (être âgé de moins de 30 ans), avoir obtenu son diplôme universitaire depuis 1

² Cas où le niveau de formation initiale des personnes est inférieur à celui normalement requis pour l'emploi occupé.

à 5 ans. La sélection s'est concentrée sur un échantillon représentatif des jeunes issus de toutes les institutions d'enseignement supérieur et universitaire de la ville de Bukavu. Ainsi, notre échantillon est constitué de 130 jeunes diplômés universitaires.

3. DIFFICULTES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES UNIVERSITAIRES A BUKAVU

Le marché de l'emploi à Bukavu est en croissance perpétuelle. Le paradoxe tient du fait que, plusieurs jeunes diplômés sont déversés sur le marché de travail, mais se retrouvent sans emplois. Les demandeurs d'emplois sont enregistrés chaque année par l'ONEM (Office Nationale de l'Emploi), mais très peu trouvent un emploi. Le tableau ci-dessous loin de représenter la réalité parfaite (car certains jeunes diplômés ne déclarent pas leur situation de chômeur) nous donne une idée sur les demandeurs d'emploi de la ville de Bukavu, de 2017 à 2019.

Tableau n°1 : Les demandeurs d'emploi de 2017 à 2019

Année	Sexe	Niveau d'étude		Effectifs	Embauchés	%	Taux d'embauchés
		Gradués	Licenciés				
2017	M	512	371	1302	400	30.7%	34.7%
	F	244	175		52	4%	
2018	M	1677	1046	4295	567	13.2%	28%
	F	752	820		637	14.8%	
2019	M	725	1004	2439	305	12.5%	18%
	F	410	300		134	5.5%	

Source : Archives de l'ONEM

Au regard de ce tableau nous constatons qu'en 2017 sur le 100% des jeunes diplômés d'université demandeurs d'emplois enregistré par l'ONEM seulement 34.7% ont eu accès à l'emploi, contre 28% en 2018 et 18% en 2019. Cela prouve qu'en moyenne seulement 27% des jeunes diplômés d'université ont eu accès à l'emploi durant ces 3 dernières années. Du constat fait de ce tableau ci-dessus, il est évident que le taux d'insertion professionnelle de jeunes diplômés universitaires est critique dans la ville de Bukavu.

Cependant, le fait que les jeunes doivent passer de l'école à la vie active n'est pas nécessairement un problème majeur. Mais des ennuis peuvent surgir lorsque ce passage produit des déceptions, des insatisfactions et des échecs dans la recherche d'un emploi convenable. En effet, ces dernières années, la transition entre l'université et le travail pose de plus en plus de problèmes

en République Démocratique du Congo. Cela parce que des jeunes sont souvent confrontés à des périodes de chômage et à des postes de travail peut-être de moins en moins intéressants. Face à un marché du travail toujours plus complexe, pour s'insérer dans ce marché et dans ces postes, le jeune travailleur doit posséder aujourd'hui, premièrement une formation professionnelle qui lui permet d'exercer un métier ; deuxièmement, une formation théorique qui lui assure une certaine polyvalence et, enfin, une vue et une connaissance assez précise de ce qui l'attend, à la fois sur le marché du travail et dans le poste de travail. Ces conditions minimales d'insertion professionnelle sont, dans le système d'enseignement supérieur et universitaire actuel de la RD. Congo, entravées.

A cet égard, surgit la cause principale des problèmes de chômage des jeunes universitaires dans la rigidité et le cloisonnement du système d'enseignement supérieur et universitaire congolais, qui ne sait réagir rapidement aux transformations du marché du travail. En conséquence, les formations dispensées sont qualitativement et quantitativement insatisfaisantes.

D'où, la nécessité à poser de nouvelles questions au sujet de la relation université-marché du travail. Ainsi, une formation générale et professionnelle plus développée paraît la réponse aux problèmes de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires. L'accès des jeunes diplômés au marché du travail pose, dans le contexte actuel de la RD. Congo, un certain nombre de problèmes qui reposent principalement sur un changement majeur du milieu environnant. Les jeunes qui ont fréquenté le système d'enseignement au moins jusqu'au terme de la scolarité obligatoire sont relativement familiers avec les composantes du milieu scolaire, même s'ils les estiment désagréables, insatisfaisantes et inutiles. Mais, accéder au marché du travail, c'est en quelque sorte pénétrer dans un champ inconnu. Depuis les dernières années, ce champ du marché du travail devient encore plus inconnu, étant donné, entre autres, le taux élevé de chômage et la technologie toujours grandissante.

En résumé, comme la période économique précédente (1970) se distinguait par sa prospérité, on a suscité chez les jeunes des aspirations relativement élevées à l'égard de la scolarité et partant, des postes de travail. Aujourd'hui, le marché du travail n'est plus en mesure d'intégrer un nombre important de ces jeunes parce qu'il n'y a pas suffisamment de postes. Ces postes se caractérisent bien souvent par la monotonie, l'ennui et la répétition des gestes.

Dans la ville de Bukavu, les facteurs qui handicapent l'employabilité des jeunes diplômés d'université sont le manque d'expérience professionnelle, les exigences des employeurs lors du

recrutement ainsi que l'inadéquation entre la formation universitaire et les caractéristiques de l'emploi.

- La variable liée au manque d'expérience professionnelle occupe la première place avec 42,8% comme degré d'explication au frein à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires dans la ville de Bukavu ;
- La variable liée aux exigences des employeurs lors de recrutement occupe la troisième place avec 20,1% comme degré d'explication au frein à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires dans la ville de Bukavu ;
- La variable liée l'inadéquation entre la formation universitaire et les caractéristiques d'emploi occupe la quatrième place avec 8,8% comme degré d'explication au frein à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires dans la ville de Bukavu.

Nous avons abordé ce sujet pour montrer à la société que la non employabilité des jeunes diplômés n'est pas liée à eux, c'est par contre à nos chefs d'entreprises qui ne les réservent que de surprise comme le fameux critère de 3 à 5 ans d'expérience professionnelle, et d'autres encore. Leur épanouissement est limité au détriment de ceux-là qui ont déjà travaillé pendant un temps. C'est pourquoi ils se sentent toujours marginalisés par les personnes qui ont une expérience professionnelle et par les entreprises, et cela diminue petit à petit leur employabilité qui contribuerait tant soit peu au développement de la société.

CONCLUSION

En réalisant cette étude, notre orientation théorique se définit par un certain nombre de choix, d'hypothèses et de postulats concernant l'entreprise, le système d'enseignement et leur interaction. La question au centre de cette étude était de comprendre pourquoi les jeunes diplômés universitaires ne parviennent pas à s'insérer facilement dans le marché de l'emploi dans la ville de Bukavu.

Ainsi, l'objectif de cette étude était de mettre en évidence les facteurs qui entravent l'insertion professionnelle de jeunes diplômés universitaires dans la ville de Bukavu. Entre autres facteurs, cette étude a mis en évidence le manque d'expérience professionnelle, l'exigence des employeurs lors de recrutement ainsi que l'inadéquation entre la formation universitaire et les caractéristiques d'emploi.

De ce fait, la force de cette réflexion est de réfléchir sur le bien-fondé des formations dispensées dans les institutions d'enseignement supérieur et universitaire et voir dans quelle mesure

concilier la formation universitaire aux business Object des entreprises tant publique que privées implantées dans le pays. D'où la nécessité de s'interroger sur la professionnalisation des diplômes universitaire.

En définitive il est certain, à la lecture des résultats de cette étude, que le problème déterminant quant à l'insertion des jeunes diplômés universitaire sur le marché du travail congolais, est lié à un phénomène d'incertitude sur la qualité, lié aux traditions, à l'organisation et au fonctionnement des universités qui représentent aujourd'hui un modèle pédagogique peu valorisé, très peu efficace et incapable de garantir ce qu'il produit en termes de formation de compétences et de capital humain.

Pour conclure, en termes de perspectives, cette analyse prône en dépit d'éventail de solutions recensées dans la littérature, que pour faire face au défi d'insertion professionnelle de jeunes, l'on doit revoir les politiques universitaires en misant sur la qualité de Diplômes fournis. Nous aboutissons à une conclusion qui prône le renforcement de l'encadrement des étudiants et une clarification des attentes des formations universitaires, qui doit tendre vers la professionnalisation de Diplômes universitaire.

BIBLIOGRAPHIE

Adjegan, K. (2018), « Etude d'effets du projet « Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes au Togo à travers l'offre de services financiers et non financiers adaptés » sur les jeunes entrepreneurs artisans », Rapport d'étude en Master 2, Dominante Politiques. IEDES, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne.

Ben Halima, M., Kocoglu, Y., Ben halima, B., (2010), « Insertion professionnelle des diplômés universitaires en Tunisie : Comparaison public-privé », 2010, en ligne sur <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00943982>.

Bomisso J.-G, 2008, *l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur à Abidjan*, Mémoire du 2^{ème} cycle, Ecole nationale supérieure de statistique et d'économie appliquée, Abidjan.

Boudarbat B., et Chenoff, V., (2009), *The Derminants of Education-Job Match among Canadian University graduates*. Iza discussion paper, n° 4513, Institute for the study of labor, Bonn.

Boussada, H. et De Ketele, J.-M., (2008), « L'évaluation de la qualité de la formation et du système d'évaluation universitaire : Le point de vue des diplômés », *Avaliação, Campinas*, Sorocaba, SP, vol. 13, n°1, pp. 39-61.

Sumata, C. (2020), « Emploi de jeunes et dynamique de l'entrepreneuriat en RD. Congo : Une évaluation des mécanismes d'auto-emploi », l'Observatoire de la Francophonie économique (OFE), en ligne sur <http://ofe.umontreal.ca>.

Dubar C. (2001), *La construction sociale de l'insertion professionnelle*, Laboratoire PRINTEMPS, Professions, Institutions, Temporalités, CNRS, Université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines.

Dubar C. (1998), *La Socialisation. Construction des Identités Sociales et Professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Freeman, R. (1976), *The overeducated American*, Academic Press.

Felouzis, G. (2008) « Des mondes incertains : les universités, les diplômés et l'emploi », *Formation emploi* 101 | janvier-mars 2008, mis en ligne le 31 mars 2010, sur <http://journals.openedition.org/formationemploi/1135>

Jovanovic, B. (1979), « Job Matching and the theory of turnover » *Journal of Political Economy*, 87, pp. 972-990.

Kankwanda, G., Makabu, T., Nilsson, B., Roubaud, F., Torelli, C. et Wachsberger J. M. (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.

Konaté, M.-K. (2017), « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali. Enquête auprès des employeurs, des enseignants et du personnel administratif des Instituts d'Enseignement Supérieur », Consortium de recherche, Marikani.

Mansuy M., Marchand O. (2004), « De l'école à l'emploi : des parcours de plus complexes », *Économie et Statistique*, n° 378-379, pp. 3-11.

Mansuy, M., (2001), « Génération 92 : un regard renouvelé sur les parcours de débutants ? Introduction au dossier », *Formation Emploi*, 73, pp. 23-29.

Mincer, J. (1974), *Schooling, experience and earning*, New York/Londres, Colombia University Press.

Spence, M.-A., (1973), « Job market signaling » *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol, 87 (3), pp. 355-374.

Sumata C., et D., Zumbu. 2018. «Analyse des déterminants des échanges commerciaux intra UEMOA par l'approche gravitationnelle », *Revue Congolaise d'Economie et de Gestion*, n° 12, pp. 274-287.

Tajudeen Abodunrin Osunniran et Mohammed Sale Also, « Formation universitaire et insertion professionnelle : une enquête sur l'expérience des diplômés universitaires en langue française au Nigéria », *Multilinguales* [En ligne], 14 | 2020, mis en ligne le 10 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/multilinguales/5465>

Vincens J. (1987), « Les formations élitistes et l'évolution de l'enseignement supérieur », *Formation Emploi*, n° 18, Avril-juin, pp. 129-141.

Yabouri, N. (2007), « Formation universitaire et degré d'insertion socioprofessionnelle en Afrique de l'Ouest : Cas des diplômés des filières scientifiques et techniques de l'Université de Lomé au Togo », Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE).