

Expérience professionnelle et employabilité des jeunes. Retombées sur le développement économique de la République démocratique du Congo

Godfree KHONDE KHONDE*

Résumé

En République démocratique du Congo, la jeunesse est confrontée à un véritable obstacle ne lui permettant pas de pouvoir intégrer le monde du travail. L'expérience professionnelle s'érige en un véritable obstacle pour les jeunes à la recherche de leur primo emploi, une situation qui s'apparente à une exclusion systématique des jeunes, favorisant la montée en flèche du taux de chômage des jeunes et ne leur permettant pas de participer à l'économie.

Connaissant que l'emploi est un puissant levier du développement économique, et au regard de la démographie congolaise grandement dominée par la jeunesse, l'exigence de l'expérience professionnelle, qui est généralement d'au moins 5 ans, ne porte-t-elle pas atteinte au développement économique de la République démocratique du Congo?

Cette étude se propose de démontrer le rôle que peut jouer l'emploi massif des jeunes dans le développement économique, et tente de trouver des issues susceptibles de permettre l'insertion des jeunes dans le monde du travail en brisant l'obstacle de l'expérience professionnelle, et rencontrer l'Agenda 2030, plus précisément l'Objectif de Développement Durable 8.

Mots clés : Jeune, expérience, professionnelle, emploi, travail, économie, développement, chômage, droit, Objectif de Développement Durable 8.

Abstract

In the Democratic Republic of Congo, young people face a real obstacle that prevents them from entering the world of work. Professional experience is a real barrier for young people looking for their first job, a situation that amounts to systematic exclusion of young people, contributing to soaring youth unemployment rates and preventing them from participating in the economy.

Given that employment is a powerful lever for economic development, and considering that the Congolese population is largely dominated by young people, does the requirement

* Godfree KHONDE KHONDE, Assistant à la Faculté de Droit de l'Université de Kinshasa, République démocratique du Congo. Mail: khondekhone96@gmail.com. Godfree KHONDE KHONDE, Assistant at the Faculty of Law of the University of Kinshasa, Democratic Republic of the Congo. Email: khondekhone96@gmail.com.

for professional experience, which is generally at least five years, undermine the economic development of the Democratic Republic of Congo?

This study aims to demonstrate the role that mass youth employment can play in economic development and attempts to find solutions that could enable young people to enter the world of work by breaking down the barrier of professional experience and meeting the 2030 Agenda, more specifically Sustainable Development Goal 8.

Keywords: Young, experience, professional, employment, work, economy, development, unemployment, law, Sustainable Development Goal 8.

Introduction

Appréhendé initialement par référence aux basses besognes¹, le travail reste une des activités humaines. Il s'agit d'une activité utile, vu qu'il vise principalement la production des biens et services en vue de satisfaire les besoins humains.² D'aucuns n'ignorent qu'il est ce moyen permettant à l'homme de mener une vie aisée, épanouie. Grâce à ce qu'il procure, il est un élément indispensable de la société, constituant la pierre angulaire sur laquelle repose le développement de cette dernière.

C'est ainsi que de tous temps, le travail est considéré comme la clé de tout développement socio-économique; toutes les sociétés recourent à ce moyen afin de faire face aux aléas de la vie et de garantir un avenir plus au moins meilleur en se mettant à l'abri des risques.³ Voilà pourquoi trouver un emploi, un travail est une sorte de garantie sociale susceptible d'assurer la survie de l'homme, de rendre sa dignité et l'élever à sa juste valeur. Le travail apparaît en conséquence comme une donnée fondamentale de la vie en société. Pour marquer son importance, on connaît bien dans la société congolaise swahiliphone, l'expression en swahili : « Kazi ndjo baba, ndjo mama », ce qui signifie : « le travail est le père et la mère ». Ce phénomène de la substitution des parents par le travail implique qu'actuellement, dans la société congolaise, le travail salarié apporte l'espoir de l'élévation sociale et a succédé aux rôles sociaux anciennement joués par les parents.⁴

Etant donné que l'époque où la manne pouvait tomber du ciel est révolue, il est d'un devoir pour l'homme de se surpasser, dans un monde où la compétitivité est de plus en plus atroce, afin de pouvoir contracter un travail. Ce devoir qui s'impose à l'homme lui est d'ailleurs reconnu comme un droit consacré par la plupart des constitutions de différents

1 Gilles AUZERO et Emmanuel DOCKES, Droit du travail, Paris, 2015, P. 228.

2 Jean-Luc PUTZ, Aux origines du droit du travail : éléments de réflexion sur la genèse et sur l'état actuel du droit du travail luxembourgeois, Tome 1, Windhof, 2014, P. 12.

3 Jean-Michel KUMBU ki NGIMBI, Droit social. Droit du travail et de la sécurité sociale, « Avant-propos », Kinshasa, 2020, P. 7.

4 Dieudonné DIUMI SHUTSHA, Six leçons de droit du travail, Bruxelles, 2018, P. 18.

Etats, notamment celle de la République démocratique du Congo qui prévoit que l'Etat garantit le droit au travail, la protection contre le chômage (...).⁵

Cependant, le fait que ce droit soit reconnu par la constitution ne se substitue pas en une obligation pour les entreprises ou organisations (employeurs) de procéder à la distribution des contrats de travail à tout va. Pour pouvoir construire son personnel ou pourvoir un poste vacant, l'employeur procède par l'émission d'un avis de recrutement au public dont la candidature est subordonnée à un certain nombre de conditions, telle la soumission d'un Curriculum Vitae devant comprendre notamment une rubrique consacrée à l'expérience professionnelle du poste faisant l'objet dudit avis. Le recrutement est d'une importance capitale à cause du fait que c'est une étape qui permet à l'organisation de bénéficier des compétences dont elle a besoin pour son bon fonctionnement. Et à ce titre, il constitue un des éléments clés de la gestion du personnel et de la réussite d'une organisation ou d'une entreprise.⁶

Généralement dans nos sociétés, plus particulièrement en République démocratique du Congo, la tendance pour les entreprises est de conditionner la recevabilité d'une candidature à une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. Si cela ne semble pas un problème pour les habitués du monde du travail, c'est tout le contraire pour les jeunes dont la plupart sont des récents diplômés en quête d'un primo emploi. Pour les employeurs, cette politique se justifie dans le cadre de la recherche de performance, ce qui est tout à fait normal pour eux.

Voulant maintenir le cap afin de ne pas risquer enregistrer un rendement faible loin des attentes assignées, les employeurs préfèrent ne prendre aucun risque en recrutant les jeunes avec peu ou sans expérience professionnelle au profit des candidats dont l'environnement leur est habituel; quoique le législateur congolais, connaissant les enjeux du monde du travail tant pour les employeurs que pour les personnes en quête d'emploi, a mis à la disposition des employeurs un institut spécialisé dans la préparation professionnelle (Institut National de Préparation Professionnelle) des travailleurs dans le but de réduire sensiblement les écarts de compétence qui pourraient se constater dans l'exécution des tâches. Il leur est fait obligation d'assurer la formation, le perfectionnement ou l'adaptation professionnelle des travailleurs qu'ils emploient⁷; prévision législative qui devrait en temps normal répondre favorablement à la problématique de l'aptitude au travail. A la lumière de ce qui précède, la conséquence logique d'une telle vision du monde dans une société où la démographie est fortement dominée par la jeunesse est l'explosion du taux de chômage des jeunes.

5 Article 36 de la Constitution de la République démocratique du Congo du 18 février 2006 telle que modifiée par la loi n°11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution du 18 février 2006.

6 *Albert MANINGU MUNDADI*, Guide pratique de gestion du personnel en République démocratique du Congo, Kinshasa, 2020, P. 11.

7 Article 8 du Code du travail de la République démocratique du Congo.

Dans un pays en voie de développement où la démographie, majoritairement représentée par les jeunes en quête de travail, jouerait un rôle de premier plan au développement socio-économique, tel que rappelé d'ailleurs par la Charte africaine de la jeunesse en ces termes : « la plus grande richesse de l'Afrique est la jeunesse de sa population, et que par la participation pleine et active de celle-ci, les africains peuvent surmonter les difficultés aux-quelles ils sont confrontées »⁸, l'on assiste étonnamment à une exclusion systématique de la participation de la jeunesse à l'économie par l'emploi. Cette réalité ne constitue-t-elle pas un facteur ralentisseur du développement économique africain, plus précisément congolais?

En effet, nous sommes sans ignorer que la démographie est l'un des facteurs déterminant du développement. Les ressources humaines sont d'une importance cruciale dans le processus de développement.⁹ Le facteur humain joue un rôle important en terme de productivité du travail, d'ouverture au progrès technologique, de capacité de gestion et d'organisation, de cohésion sociale, de stabilité politique et de formation permettant de faire face efficacement aux problèmes de santé, de nutrition, d'environnement et de population – Avec la mondialisation – aujourd'hui plus que jamais, c'est la capacité d'une société de valoriser ses ressources humaines qui détermine les transformations constitutives du développement.¹⁰

C'est ainsi que, dans le cadre du domaine faisant l'objet de notre réflexion, plus il y a des emplois, plus il y a production des richesses. Ignorer cette logique semble porter atteinte à l'allure que pourrait prendre le développement économique si la tendance consistant à exclure systématiquement la participation de la jeunesse à l'économie n'est pas renversée.

Comment y remédier? La présente réflexion se propose de trouver un cadre juridique qui puisse établir le juste équilibre pouvant répondre favorablement aux aspirations des entreprises qui sont à la recherche de la performance et de l'insertion de la jeunesse dans la participation au développement économique par l'emploi. Ainsi, pour y parvenir, nous analyserons l'expérience professionnelle comme obstacle systématique à l'emploi des jeunes (A) puis l'emploi des jeunes comme facteur du développement économique en République démocratique du Congo (B).

- 8 Préambule de la Charte africaine de la jeunesse, adoptée par la septième session ordinaire de la conférence tenue le 02 juillet 2006 à Banjul (Gambie).
- 9 *Simon Blaise MASAKI NGUNGU*, Considérations sur la stagnation socio-économique de la République démocratique du Congo, Revue congolaise d'économie et de gestion, Stratégies socio-économiques de développement, 11^{ème} année, n°11, 2024, P. 119.
- 10 *NDOYE MAMADOU*, Culture africaine : défis et opportunité de développement, Dans : *COULIBALY, BARTHELEMY et TOUMANI TOURE* (sous la direction), Culture et développement en Afrique. Actes du 5^{ème} Forum à Bamako, Paris, 2005, Pp. 17–18, Cité par *Simon Blaise MASAKI NGUNGU*, Idem, P. 119.

A. L'expérience professionnelle comme obstacle systématique à l'emploi des jeunes

I. Notions sur l'expérience professionnelle

Comme nous l'avons dit dans la partie introductive, le recrutement est d'une importance on ne peut plus capitale dans une entreprise ou toute organisation permettant de trouver un candidat dont le profil est en nette adéquation avec les besoins et attentes de cette dernière. Assuré par les Ressources humaines, le recrutement peut être réalisé à l'interne, c'est-à-dire au sein de l'entreprise ou organisation, ou à l'externe. Dans le cadre de notre réflexion, il sied de rappeler que nous nous intéressons uniquement au recrutement se réalisant à l'externe, étant donné qu'il est question de l'insertion des jeunes dans le monde du travail. Pour besoin de connaissance sur les capacités du candidat, il est demandé à ce dernier d'ajouter dans son dossier un Curriculum Vitae devant comprendre la présentation de son expérience professionnelle, un des éléments importants de sélection des candidatures. Ainsi dit, l'expérience professionnelle semble occuper une place de choix dans le processus de recrutement. Que devons-nous alors comprendre du concept – expérience professionnelle –?

1. Définition

Le substantif -expérience est défini dans le dictionnaire comme une connaissance des choses acquise par l'usage du monde et de la vie; pendant que – professionnelle est simplement relatif à ce qui fait recours à la profession (travail, carrière, emploi dans la vie civile ou militaire). Et donc, par définition, nous pouvons retenir que l'expérience professionnelle est cet ensemble de connaissance acquise par une personne pendant l'exercice de sa profession, s'inscrivant dans la durée, et donnant lieu à une certaine compétence dans un domaine donné. Sous un autre angle, elle est aussi comprise comme cet ensemble des emplois qu'une personne a occupé dans sa carrière. Puisque l'exercice de la profession se réalise généralement dans un environnement de travail composé des autres employés œuvrant tous pour atteindre un certain objectif commun pour l'entreprise ou l'organisation, il est nécessaire d'associer à l'expérience professionnelle le facteur social, cette faculté de pouvoir s'intégrer dans un collectif en répondant favorablement aux habitudes et exigences du travail en dehors des compétences personnelles.

C'est ainsi qu'il faut distinguer, comme dit par Mallet et Vernieres¹¹, deux dimensions dans la compréhension de ce qu'est l'expérience professionnelle : la première qui est technique et la seconde sociale.

¹¹ Louis MALLET et Michel VERNIERES, L'expérience professionnelle dans les modes de gestion de la main-d'œuvre, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>, Consulté le 26 mai 2025.

a) Dimension technique

La dimension technique fait allusion au savoir-faire, qualité acquise par la pratique du travail qui donne au travailleur une plus grande efficacité productive. Et donc, elle concerne le poste de travail. Cela est relatif aux différentes capacités (connaissances) requises dans l'exécution d'une tâche liée à un poste de travail donné.

b) Dimension sociale

Le travailleur n'est pas seulement appelé à avoir des compétences requises pour l'exécution d'une tâche. Il faut, en plus de la dimension technique, une dimension sociale de l'expérience c'est-à-dire une discipline inhérente au processus de travail. Si la dimension technique est relative à la tâche, celle sociale est attachée à l'intégration dans le milieu de travail. On parle généralement ici du savoir, du savoir-faire et du savoir être, désignant l'acquisition des connaissances relatives aux relations avec les autres personnes que le travailleur est amené à rencontrer dans le cadre de son travail. Cela fait aussi appel aux informations symboliques constituant le langage utilisé dans le lieu de travail.

Il y a lieu de dire qu'au regard de ce qui précède, ces deux dimensions sont indissociables dans la compréhension de l'expérience professionnelle.

2. Types d'expérience

Il est évident que l'expérience est une source de la compétence. La question ici est de savoir de quelle compétence il est question, celle acquise par le concours d'un tiers dans le cadre d'une formation? étant donné qu'il s'agit là aussi de l'acquisition des compétences.

En claire, à côté de l'expérience professionnelle comprise comme compétence acquise par le fait de l'exécution d'une profession donnée, nous avons également l'expérience professionnelle trouvant son essence dans la formation. C'est ainsi qu'il existe deux types d'expérience professionnelle : l'expérience substitution et l'expérience complément.

a) Expérience substitution

La formation peut être perçue comme un tremplin servant d'acquérir des connaissances donnant lieu à l'expérience, comprise en effet comme un processus d'acquisition se substituant à l'expérience. Par conséquent, on arriverait dans ce cas à la conclusion selon laquelle deux personnes peuvent être compétentes pour l'occupation d'un poste bien déterminé quoique le processus d'acquisition de ces compétences ne soit pas identique au regard de la formation suivie par l'un et l'autre.

b) Expérience complément

L'expérience complément fait allusion à la spécialisation des processus d'acquisition ou de révélation des compétences. Il y a des compétences qui ne peuvent être acquises que par la pratique. Ainsi, s'il y a des emplois qui nécessite une telle expérience, ce qui fait d'ailleurs l'objet de cette réflexion, ils ne seront jamais accessibles à des débutants qui sortent fraîchement d'une formation. L'expérience acquise par le fait du travail devient l'élément essentielle de l'accession à l'emploi.

En comparaison, pour l'expérience acquisition, la véritable question, à la fois théorique et pratique, peut être formulée de façon plus générale en terme de coût. Dans une société donnée, quel pourrait être le mode d'acquisition le moins couteux pour cette société, et quelle façon pourrait se repartir ce coût entre les individus, les entreprises et l'Etat? L'expérience au sens strict (expérience complément) est le procédé d'acquisition le moins couteux par définition pour le simple fait qu'il ne mobilise pas des moyens supplémentaires et n'absorbe pas le temps qui devait être mis à profit pour l'exécution d'une tache dans le cadre du travail. Mais la plus importante des questions ne se pose pas de cette façon parce que le problème de l'entreprise n'est pas celui du coût, mais celui du rapport existant entre le coût et l'efficacité.

Une entreprise qui recruterait du personnel ayant tout juste les compétences requises pour occuper les emplois qu'elle propose, aurait peut-être des coûts assez bas, mais aussi une efficacité faible. L'amélioration de cette efficacité serait lente jusqu'à ce que les salariés acquièrent de l'expérience et atteignent le niveau optimal d'efficacité, chacun dans son emploi. Le coût direct de l'amélioration serait faible puisque par hypothèse, le coût direct de l'expérience au sens strict est faible. Mais il y a un coût indirect qui vient du niveau médiocre de l'efficacité pendant la période d'acquisition de la compétence par l'expérience.¹²

Après avoir passé en revue ce que nous pouvons retenir de l'expérience professionnelle dans ses multiples facettes, il y a lieu de pouvoir analyser l'état de lieu de l'accès des jeunes à l'emploi.

II. Etat de lieu de l'accès des jeunes à l'emploi

L'accès à l'emploi reste encore une problématique dans toutes les régions du monde, et la République démocratique du Congo, un pays en voie de développement, n'y échappe pas. Comme nous l'avons si bien dit dans la partie introductive, la population congolaise est fortement représentée par la jeunesse. S'il y a un taux de chômage élevé, cela ne peut logiquement être constitué en grande partie que des jeunes.

En effet, chaque année, les institutions de formation (universités) déversent sur le marché de l'emploi des milliers de jeunes diplômés en quête de leur premier emploi. Malheureusement pour ces derniers, les opportunités d'embauche se font rare. Le redressement

12 Jean VINCENS, Expérience professionnelle et formation, https://www.persée.fr/doc/agora_1268-5666_2001_num_25_1_2403, Consulté le 26 mai 2025.

économique entrepris depuis 2002 reste extrêmement faible pour parvenir à réduire la pauvreté par l'entremise de l'emploi. L'offre d'emploi étant inférieure à la demande, le taux de chômage ne peut qu'explorer.¹³ Cette situation se justifie par un nombre assez insignifiant des entreprises implantées en République démocratique du Congo; pays qui devrait, grâce aux nombreuses opportunités économiques qu'il offre, attirer un très grand nombre d'investissements étrangers et par l'effet domino, favoriser une réduction significative du taux de chômage, en l'occurrence des jeunes.

Il faut dire qu'il est difficile d'établir des statistiques sur le chômage des jeunes, sachant que le secteur informel de l'emploi, sur un écart très considérable, l'emporte sur le formel. Néanmoins, sur base des travaux réalisés par le Bureau International du Travail, un organe administratif permanent de l'organisation internationale du travail¹⁴, le taux de chômage chez les jeunes congolais est estimé à 17 % pour les diplômés en 2020. Cette réalité prouve à suffisance que le chômage des jeunes a atteint des nouveaux sommets, constituant une vraie problématique de la part des gouvernants. C'est ainsi que l'actuel Président de la République démocratique du Congo, Félix Antoine Tshilombo Tshisekedi, lors du discours de son investiture le 20 janvier 2024, a rappelé que l'emploi des jeunes reste une de ses préoccupations qui seront au centre de l'action gouvernementale sous son impulsion et selon sa vision en déclarant « j'ai conscience des attentes que peuvent susciter le chômage, la création d'opportunités d'emplois pour les jeunes (...) ». Une déclaration qui, en notre sens, pourrait être porteuse d'espoir pour les jeunes s'il faut faire allusion à la prise des mesures qui puissent favoriser et attirer les investissements étrangers, synonyme de création d'emplois par millier.

Mais, à l'heure actuelle, le fossé d'écart établissant un déséquilibre entre l'offre et la demande est le seul obstacle ne permettant pas l'accès des jeunes à l'emploi? La deuxième dimension s'érigent en obstacle pour les jeunes de pouvoir trouver un emploi décent est relatif à l'expérience professionnelle. Etant considérés comme des primo-entrants, il leur est reproché le manque d'expérience professionnelle par le peu des entreprises évoluant dans le secteur formel. Ainsi donc, si l'accès à l'emploi pose déjà problème pour toutes les catégories d'âge de la population en raison du déséquilibre existant entre les demandes et les offres d'emplois, cela l'est encore plus pour les jeunes congolais, confrontés à un obstacle de taille qu'est l'expérience professionnelle, faisant d'ailleurs l'objet principal de notre étude.

En effet, en République démocratique du Congo, la plupart des offres d'embauche émises par les entreprises mieux les organisations sont de nature à procéder à l'exclusion systématique des jeunes dans le processus de recrutement, obligeant comme préalable à la soumission de la candidature une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans le poste

13 *Chloé TREMBLAY*, Le chômage en République démocratique du Congo : un réel fléau chez les jeunes, [Http ://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMAnalyse/3716](http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMAnalyse/3716), Consulté le 26 mai 2025.

14 *Raymond GUILLIEN et Jean VINCENT*, Lexique des termes juridiques, Paris, 2005, P. 86.

faisant l'objet de recrutement. Face à la stratégie de préférence des entreprises ou organisations qui privilégient davantage l'expérience, les jeunes se retrouvent majoritairement au chômage malgré leur diplôme. Ceci est un peu ironique puisque l'acquisition d'expérience technique est liée à l'occupation d'un emploi. Cette situation constitue un cercle vicieux pour la majorité des jeunes en situation de primo-insertion.

Etant à la recherche de l'excellence, mieux de compétence certifiée, les employeurs se montrent favorable à l'idée de recruter les personnes capables d'assurer la direction d'un poste en comptant sur leurs expériences professionnelles passées afin de maintenir le cap, allant même jusqu'à accorder un cumul de poste, considérant que les jeunes sans expérience (encore novices) pourront être à l'origine d'un faible rendement susceptible de porter atteinte à la productivité générale de l'entreprise ou de l'organisation.

Cette politique peut se justifier car, pour les employeurs, l'idée est de rendre performante l'entreprise ou l'organisation en mettant à sa disposition des ressources pouvant permettre à cette dernière d'atteindre les objectifs assignés; objectifs qui seraient hypothétiques à atteindre pour les jeunes en situation de primo-emploi qui doivent en premier lieu passer de la théorie (phase académique) à la pratique et s'acclimater à l'environnement du travail. Ce qui serait considéré comme un facteur ralentisseur des performances de l'entreprise ou de l'organisation à même d'affaiblir sa compétitivité dans le secteur d'exploitation.

Au regard de ce qui précède, il n'est pas faux d'arguer que le déséquilibre existant entre le peu d'offres et la grande demande d'emplois joue positivement à la difficulté d'accès à l'emploi pour les jeunes, mais il ne faut pas aussi exclure la question d'expérience professionnelle qui semble établir une inégalité de chance dans la phase de recrutement, même s'il faut souligner la liberté qu'a un employeur dans cette phase. Etant donné que le facteur travail est l'une des composantes menant au développement économique, mais que l'accès à l'emploi, surtout pour les jeunes qui sans doute constituent plus de la moitié de la population en position de travailler, semble être restrictif pour des raisons évidentes, cela n'a aucun effet sur le développement économique de la République démocratique du Congo?

B. L'emploi des jeunes comme facteur du développement économique en République démocratique du Congo

Pour des raisons pédagogiques, il nous est impérieux d'aborder dans un premier temps les notions sur le développement économique (I) avant de démontrer comment les jeunes pourraient participer au développement économique grâce à l'emploi (II).

I. Notions sur le développement économique

1. Définition

Dans la phase de construction de la pensée par les pionniers du développement, développement et croissance économique étaient au même pied d'égalité, c'est-à-dire qui disait crois-

sance économique parlait en outre du développement car ce dernier signifiait l'obtention d'une croissance économique significative sur une longue période. C'est ainsi que Rostow, dans son livre intitulé «Les étapes de la croissance économique», définit le processus universel de développement des nations à partir de la croissance. La sortie du sous-développement implique avant tout un grand effort d'investissement, réduisant par conséquent le concept développement à sa dimension économique.

En réalité, le développement économique est cet ensemble des transformations structurales positives d'une économie inscrit dans la durée, permettant aux populations d'améliorer leur niveau de vie. Il est ainsi associé au progrès car ces transformations peuvent être démographique, techniques, industrielles, sanitaires, culturels, sociaux, etc...donnant lieu à l'enrichissement de la population.

Il ne faut cependant pas confondre, au regard de ce qui précède, le développement économique à la croissance économique qui n'est qu'une composante de ce dernier, désignant l'augmentation de la production et des richesses d'un pays, mais ne donnant nécessairement pas lieu à l'amélioration du niveau de vie, mieux du bien-être de la population. Le développement ne peut donc être réduit à la croissance, même s'il implique cette dernière. Il est vrai que la croissance à une dimension prédominante dans la compréhension du concept -développement, mais cela ne suffit pas pour rendre compte des autres dimensions que le développement incorpore, comme dit ci-haut. Elle n'est d'ordre que quantitatif, se traduisant par l'augmentation des grandeurs économiques, considérée comme l'une des multiples composantes du phénomène complexe qu'est le développement.

Même si la croissance reste ce préalable menant au développement en ce compris que l'amélioration du niveau de vie, mieux du bien-être de la population passe nécessairement par l'augmentation des quantités produites et l'accroissement correspondant aux revenus, il sied d'apporter des précisions selon lesquelles le développement est bien plus que la croissance. Le développement, au-delà du concept de croissance qui est d'ordre quantitatif et mesurable, renvoie également au facteur qualitatif, échappant à toute mesure et débordant le champ de l'analyse économique. Il implique une hausse du bien-être social, des changements dans les structures (la qualité de la main-d'œuvre s'accroît, l'organisation de la production se complexifie) entraînant une mutation de la société dans sa globalité¹⁵, passant par l'urbanisation, l'industrialisation, l'alphabétisation et la formation, produisant au confluent de cette combinaison un système plus efficace (par accumulation de richesse) où les besoins humains se révèlent mieux satisfaits.¹⁶

Au regard de ce qui précède, quels sont en clair les objectifs du développement économique, permettant de faire une nette démarcation avec la croissance économique?

15 Jean Roland LEGOUTE, Définir le développement : historique et dimension d'un concept pluri-voque, Cahier de recherche Vol. 1, N° 1, 2001, P. 15–16.

16 Frédéric TEULON, Croissance, crise et développement, Paris, 1992, P. 157.

2. Objectifs du développement économique

Comme nous l'avons dit ci-haut, le développement économique vise, d'un point de vue global, à améliorer le niveau de vie de la population. Cela implique :

- des revenus décents pouvant couvrir les besoins financiers de la population en ce qui concerne la consommation;
- un accès à des services sociaux de qualité tels l'éducation, la santé, l'eau potable, l'électricité;
- la réduction de la pauvreté, synonyme de création d'emploi et la suppression des inégalités;
- la diversification continue de l'économie.

Une fois atteints, le développement économique peut être considéré comme acquis. Mais comment pouvoir apprécier ces transformations? Il existe des indicateurs permettant d'apprécier le niveau du développement économique d'une société. Nous avons notamment l'indice du développement humain, qui n'est rien d'autre que la détermination de l'expérience de vie, l'appréciation du niveau d'éducation et de revenu; le taux de pauvreté, donnant lieu au taux de chômage; l'accès aux infrastructures, relatif au niveau de praticabilité des routes, de la déserte en électricité etc.; et les inégalités de revenus.

Ainsi, à la lumière de ce qui précède, il y a lieu de définir les facteurs du développement économique qui peuvent être regroupés en plusieurs catégories, notamment :

a. Le capital humain

En terme de capital humain, l'éducation est le socle du développement car une population instruite a pour effet une plus grande productivité, préparée à une adaptation rapide face aux changements économiques. Pour en bénéficier pleinement, deux autres composantes doivent s'y ajouter, la santé afin d'assurer à la population la longévité dans le travail, et la formation professionnelle en vue d'optimiser les compétences techniques et l'adaptabilité au marché de l'emploi.

b. L'investissement

L'investissement est essentiel dans le développement économique, désignant l'engagement de ressources dans des biens durables qui permettront de générer une valeur future. C'est un pilier fondamental sur lequel repose tout développement économique car il permet d'ériger les bases (matérielles, institutionnelles, humaines) d'une économie qui se veut prospère. Il peut s'agir des investissements publics en vue de créer un environnement favorable à la croissance économique et au bien-être, donnant lieu aux investissements privés et étrangers directs dans la création des entreprises, permettant la création des emplois et augmentant la productivité nationale grâce aux nouvelles technologies.

C'est d'ailleurs ce qui nous renvoie à l'approche de Solow qui estime que le développement économique s'explique par trois facteurs dont le premier est l'augmentation de deux principaux facteurs de production que sont le travail et le capital, puis un troisième qui est relatif au progrès technologique, générateur de gains de productivité. Ce qui permet l'accélération de la croissance, un des composants du développement économique, car la production augmente (toutes choses restant égale par ailleurs), ayant un effet positif sur le Produit Intérieur Brut.

Après cette brève immersion dans la compréhension de ce que nous pouvons retenir du développement économique, il sied maintenant d'examiner l'effet que pourrait générer l'emploi des jeunes, majoritairement en situation de chômage, sur le développement économique de la République démocratique du Congo.

II. Participation des jeunes au développement économique par l'emploi

1. L'emploi, un facteur du développement économique

A la lumière de ce qui précède, il sied de relever que l'emploi joue un rôle central dans la définition du niveau de développement économique d'un pays. La compréhension du contenu emploi n'est pas seulement relative à la recherche, pour les travailleurs, d'un moyen de subsistance, mais aussi à la stimulation de la croissance susceptible d'améliorer les conditions de vie et de renforcer la stabilité sociale. Il est donc un puissant levier, mais aussi un indicateur fiable du développement économique.

Comme dit par Jean-Michel KUMBU ki NGIMBI, le travail est la source de production et commande à ce titre la croissance économique¹⁷. En clair, cela renvoie au fait que le travail génère la production, et plus il y a production, plus il y a croissance et intensification des activités commerciales. La conséquence logique serait l'accroissement des richesses pour l'Etat, notamment dans le cadre de la fiscalité (qu'il s'agisse des impôts dus aux entreprises ou aux travailleurs) qui, grâce à la bonne gouvernance, devra mener au développement dans différents secteurs de la vie (investissement dans l'éducation, la santé, les infrastructures et tous autres secteurs du développement), visant le bien-être de la population; ce qui renvoie à la nécessité pour l'Etat de veiller à une bonne répartition des richesses.

En considération du fait qu'il soit un puissant levier du développement économique par l'effet d'entrainement qu'il produit, l'emploi, grâce à la production des biens et services opérée par les travailleurs, contribue grandement à la valeur ajoutée d'une économie et a un effet positif sur le Produit Intérieur Brut grâce à la création de richesse. Ainsi donc, plus il y a emploi (taux élevé), plus la production croît. Par conséquent, puisque le taux d'emploi est élevé, c'est-à-dire la grande majorité de la population est à même de s'autosuffire financièrement (permettant de satisfaire les besoins fondamentaux dans l'amélioration de

¹⁷ Jean-Michel KUMBU ki NGIMBI, Droit social. Droit du travail et de la sécurité sociale, Op. Cit., P. 11.

leur niveau de vie) grâce à un revenu décent et stable que lui procure son emploi, il ne peut se constater qu'une réduction de la pauvreté, et donc un faible taux de chômage.

Constituant l'une des fondations sur lesquelles repose le développement économique, comment stimuler la participation des jeunes au développement économique quand on sait que ces derniers sont victimes d'une exclusion systématique dans le marché de l'emploi, étant pourtant un atout majeur au développement économique en terme de démographie, de capital humain.

2. Nécessité pour une accession des jeunes à l'emploi

D'aucuns n'ignorent qu'en République démocratique du Congo, le niveau de pauvreté a atteint des sommets inquiétants, favorisée par un taux de chômage élevé dont la représentativité est grandement dominée par les jeunes.

En effet, si l'incitation à l'entrepreneuriat des jeunes constitue une solution pour sortir ces derniers de la pauvreté, l'accès à l'emploi ne doit pas être relégué au second plan ou ignoré car il ne revient pas à tout jeune d'entreprendre, encore que l'emploi constitue un puissant levier du développement économique. Cependant, comme nous l'avons démontré dans le point consacré à l'état de lieu d'accès à l'emploi par les jeunes, il a été fait un constat selon lequel ces derniers sont butés à un obstacle de taille, celui de l'exigence d'une expérience professionnelle généralement d'au moins 5 ans, ce qui constitue une exclusion systématique des jeunes à l'embauche.

Ainsi, la conséquence logique face à cette politique ne peut être que l'explosion du taux de chômage, entraînant la détérioration du niveau de vie des jeunes et ouvrant la voie à la pauvreté. Ce qui caractérise la non-participation des jeunes à l'économie en vue d'être des acteurs importants du développement économique de la République démocratique du Congo.

Mais, relativement à l'obstacle dont souffrent les jeunes, comment peut-on exiger à ces derniers de satisfaire à un tel préalable quand on sait pertinemment qu'ils sortent des universités, en quête d'un primo emploi? L'Etat doit-il interpeler les entreprises en les obligeant de recruter les jeunes et espérer qu'ils acquièrent de l'expérience dans le cadre de leur travail (expérience complément) ou les faire passer par des formations adaptées à leur tâche, faisant référence à l'expérience substitution?

Imposer une telle politique aux entreprises peut sembler peu bénéfique pour ces derniers car cela pourrait affecter négativement leurs activités et les rendre moins performantes, tenant compte de finances que cela pourrait couter à l'entreprise et du temps requis pour ramener à niveau les aptitudes exigées. Encore qu'au regard du droit du travail congolais, l'employeur est libre de recruter qui il veut s'il est convaincu que le concerné peut-être un atout susceptible de maintenir les performances de l'entreprise ou de la rendre meilleure qu'avant. C'est ainsi que les employeurs, préférant ne pas prendre de risque, privilégient ceux ayant déjà une certaine expérience professionnelle, comprise non seulement dans sa dimension technique c'est-à-dire les compétences (en terme de connaissance et

de pratique) requises pour l'exécution d'une tache donnée, mais aussi dans sa dimension sociale, dimension ayant trait aux aptitudes au travail, à l'intégration dans l'environnement du travail, élément non négligeable concourant à la réussite d'une entreprise.

Etant donné que l'inquiétude des employeurs sur la question de l'expérience professionnelle réside dans ses deux dimensions (technique et sociale), la grande préoccupation relative à cette problématique est celle de trouver une voie susceptible de réduire considérablement les écarts d'aptitudes au travail dont souffrent les jeunes. Cela, tenant compte de l'importance d'assurer une bonne transition générationnelle et permettre aux jeunes de participer activement au développement économique de la République démocratique du Congo par la stimulation de la croissance grâce à l'emploi des jeunes dont les effets positifs se feront ressentir dans la société, notamment une réduction considérable du taux de chômage des jeunes.

Mais comment y parvenir? La jeunesse représente un partenaire et un atout incontournable pour le développement durable, la paix et la prospérité de l'Afrique avec une contribution unique à faire au développement présent et futur.¹⁸ On le sait, l'efficacité et la durabilité d'une solution n'est possible que lorsqu'on attaque le problème qui se pose en amont, permettant de construire des systèmes plus résilients. Ainsi, nous estimons que si l'objectif est de réduire les écarts d'aptitudes au travail des jeunes en vue d'éradiquer l'obstacle lié à l'expérience professionnelle dans le marché de l'emploi, il serait judicieux de revoir le système éducatif congolais dont les seuls bénéficiaires seront les jeunes encore en pleine formation universitaire. Cependant, nous sommes conscients que ne considérer que les solutions à apporter en amont exclurait la catégorie des jeunes en quête de leur primo emploi car possédant déjà un titre universitaire. Raison pour laquelle nous nous intéresserons également au fait de trouver des solutions qui permettront d'intervenir en aval, c'est-à-dire après que les conséquences (chômage et pauvreté des jeunes) sont apparues (traiter les symptômes).

3. Perspectives pour une insertion massive des jeunes à l'emploi

En vue de rencontrer favorablement les vœux de l'Agenda 2030 et atteindre l'Objectif de Développement Durable 8¹⁹ qui reconnaît l'importance d'une croissance économique soutenue, partagée et surtout durable dans le but d'offrir à chacun, notamment aux jeunes, un emploi décent et de qualité qui puisse mener au développement, il est plus qu'urgent que l'Etat congolais intervienne efficacement à deux niveaux : en amont et en aval.

18 Tiré du Préambule de la Charte Africaine de la jeunesse.

19 L'Objectif de Développement Durable 8 prévoit une coopération internationale renforcée pour soutenir la croissance et l'emploi décent dans les pays en développement grâce à une augmentation de l'aide pour le commerce, à la mise en place de politiques axées sur le développement et à une stratégie mondiale pour l'emploi des jeunes.

a) Solution en amont

En 2022, le secteur de l'enseignement supérieur et universitaire a connu un tournant majeur en République démocratique du Congo. En effet, nous avons assisté à une migration de système éducatif, quittant le système traditionnel dit Pacte De Modernisation (Graduat-Licence) vers le système Licence-Master-Doctorat.²⁰ Ce système vise notamment l'intensification des stages académiques. Le stage académique permet à l'étudiant de développer les compétences pratiques en renforçant ses connaissances en vue d'acquérir l'expérience professionnelle dans une entreprise ou tout autre milieu professionnel.

Si le système dit traditionnel ne prévoyait le stage académique qu'à la fin de chaque cycle (troisième graduat et deuxième licence), le système Licence-Master-Doctorat lui prévoit ledit stage dans toutes les promotions. L'avantage de ce système, en ce qui concerne le stage, est qu'il rapproche de plus près l'étudiant à l'environnement du travail, lui permettant d'acquérir de l'expérience en milieu professionnel, et ce à chaque promotion en vue de réduire considérablement les écarts et maximiser la proximité en milieu du travail dans le but de faciliter leur insertion professionnelle une fois sorti de l'université.

A en croire la réalité, en République démocratique du Congo, la matérialisation des stages académiques devant se passer à chaque promotion n'est pas jusqu'ici effective. La tendance, pour le stage académique, semble suivre les allures de l'ancien système c'est-à-dire la prévision d'une période consacrée au stage académique seulement pour la dernière année de cycle, soit Licence 3 (pour l'instant car encore en mi-chemin). Ce qui est en déphasage avec l'esprit du système Licence-Master-Doctorat en ce qui concerne le stage académique car cela ne permet pas aux étudiants de se familiariser davantage à l'environnement du travail. Quoique le système Licence-Master-Doctorat ne soit pas complètement réussi faute de précipitation dans sa mise en œuvre, notamment en ce concernant les stages académiques, il y a lieu de souligner quand même une volonté des gouvernants de faire évoluer les méthodes d'apprentissage des étudiants afin de les adapter aux exigences du monde du travail. Mais encore, il faudrait établir des liens plus larges entre le marché du travail et le système d'enseignement et de formation pour s'assurer que les programmes scolaires répondent aux besoins du marché du travail et que les jeunes sont formés dans les domaines où les opportunités d'emplois existent ou sont en pleine expansion.²¹

Cependant, pour atteindre l'objectif, celui de réduire le gap existant entre les étudiants (futur candidat dans le marché de l'emploi) et le monde du travail dans toute sa diversité (dimensions technique et sociale) en vue de briser l'obstacle de l'expérience professionnelle, recourir à l'exercice des stages académiques dans chaque promotion semble insuffisant. Il faut avoir à l'esprit que parvenir à optimiser les aptitudes au travail des jeunes étudiants afin de les rapprocher de ceux qui sont déjà habitués à travailler dans ce genre d'environnement (ceux possédant l'expérience professionnelle grâce à leur carrière) serait

20 Décret n° 22/39 du 8 décembre 2022 portant organisation et fonctionnement du système Licence-Maitrise-Doctorat « Licence-Master-Doctorat » en République démocratique du Congo.

21 Article 15 point 4d de la Charte africaine de la jeunesse.

de mettre les jeunes étudiants dans les mêmes conditions de travail que ceux ayant un contrat de travail (au sens du code du travail congolais) dans une entreprise. Pour y arriver, il faudrait réfléchir sur la mise en place d'un cadre juridique qui puisse définir les droits et obligations des parties (l'étudiant et l'entreprise) comme c'est le cas pour le travailleur et l'employeur dans le code du travail.

Cependant, la conséquence logique d'une telle mesure serait le coût financier que cela pourrait couter à l'entreprise. Ainsi, étant donné que l'avenir d'un pays dépend grandement de sa capacité à pouvoir offrir un travail digne à sa jeunesse, dans le cadre de la préparation de cette même jeunesse, l'Etat doit réaffirmer son soutien à la promotion du bien-être de la jeunesse,²² et donc doit se donner notamment le devoir d'intervenir financièrement par quels que moyens que ce soit en vue de prendre en charge toute question liée à une dépense économique que l'entreprise serait amenée à réaliser au bénéfice des jeunes étudiants pendant la période de stage. Il est principalement question de différents besoins concourant au type de travail, de salaire et autres traitements comme ce serait le cas pour un travailleur. Pour y arriver, l'Etat, dans sa grande puissance, dispose de plusieurs voies susceptibles de couvrir ces dépenses notamment procéder -aux subventions des entreprises- ou simplement aux allègements fiscaux en vue de trouver le juste équilibre permettant aux entreprises d'échapper aux pertes pouvant en résulter,²³ à l'image du Sénégal conformément au Décret 2015-777 fixant les règles applicables au contrat de stage qui modifie en profondeur le régime juridique du stage dans le sens de faciliter l'accès à l'emploi²⁴, en son article 11 qui dispose « l'Etat peut signer une convention avec les organisations d'employeurs pour prendre en charge une partie de l'allocation versée au stagiaire en vue de faciliter l'insertion des jeunes.»²⁵

Rencontrer ces différentes préoccupations participerait efficacement à mieux préparer les jeunes étudiants appelés à embrasser le monde du travail après le cursus académique en ce sens qu'ils seront directement aptes à occuper tel poste ou à répondre favorablement à telle obligation au regard de tout ce qu'ils auront déjà appris pendant les périodes de stages, brisant ainsi l'obstacle d'expérience professionnelle. Ce qui permettra de réduire le taux de chômage de cette catégorie des jeunes une fois lancés dans le marché de l'emploi, et permettra aux jeunes de participer activement à l'économie et stimuler le développement économique.

- 22 La Charte africaine de la jeunesse, dans son Préambule, invite les partenaires (les Etats) à réaffirmer leur soutien à la promotion du bien-être des jeunes.
- 23 Nous faisons référence ici à l'article 15 point 4g de la Charte africaine de la jeunesse qui dispose : « Les Etats Parties à la présente Charte devront prendre toutes les mesures appropriées en vue de la réalisation du droit des jeunes à l'emploi rémunérateur et doivent notamment -mettre en place des systèmes d'encouragement par lesquels les employeurs devront s'investir dans le développement des capacités des jeunes employés et des jeunes sans-emploi ».
- 24 *Alioune SALL, Sidy Alpha NDIAYE* (Dir), Manuel pratique des droits de l'Homme, Dakar, 2022, P. 265.
- 25 Article 11 du décret 2015-777.

Quel serait alors le sort de ceux n'ayant pas bénéficié de ce programme? c'est-à-dire les jeunes qui sont à la recherche de leur primo emploi, souffrant de cet obstacle dans le marché de l'emploi, et ne permettant pas à ces derniers de participer au développement économique par l'emploi.

b) Solution en aval

Au regard de la situation sociale misérable dans laquelle vivent les jeunes, justifiée par un taux de chômage élevé, le gouvernement congolais s'est résolu de promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes. L'initiative peut sembler bonne, mais disons également qu'il est illusoire de voir tous les jeunes se déverser dans l'entrepreneuriat. Ainsi, il y aura toujours recours, pour certains jeunes, au marché de l'emploi.

Comme nous l'avions démontré, cette catégorie de jeune est butée à un obstacle de taille qu'est l'expérience professionnelle, ne satisfaisant pas aux exigences des entreprises qui, elles, visent la réalisation immédiate d'excellentes performances. Face à cette réalité, les jeunes sont systématiquement exclus du monde de l'emploi (pour le peu des entreprises faisant appel aux offres d'emploi), et cela favorise la montée du taux de chômage et la pauvreté car la population congolaise est majoritairement jeune. Comment y remédier?

Comme nous l'avons dit précédemment, l'Etat a une grande part de responsabilité en ce qu'il a le devoir d'assurer une vie digne à sa population, et cela passe notamment par l'emploi. Cependant, le profil des jeunes ne correspond pas aux attentes des entreprises, aux besoins du marché, d'où il est d'un devoir pour l'Etat de créer, en collaboration avec le secteur privé, les centres de formation professionnelle; tel que repris d'ailleurs dans la Charte africaine de la jeunesse en son article 13 point 4e en ces termes : « les Etats parties à la présente Charte prennent les mesures appropriées en vue de la réalisation intégrale de ce droit et s'engagent notamment à -redynamiser la formation professionnelle génératrice d'emplois dans le présent et dans l'avenir, et élargir l'accès de cette formation à travers la création de centres de formation dans les zones rurales et reculée ».²⁶ Puisque l'objectif ici est de réduire les écarts existant entre la théorie et la pratique en terme d'expérience, ces centres de formation professionnelle devront proposer les formations rentrant dans le cadre d'acquisition d'expérience substitution en vue de préparer les jeunes, comme l'a prévu le Cadre d'action stratégique du programme en faveur de la jeunesse du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique de 2004 qui vise le renforcement des capacités et l'épanouissement des jeunes,²⁷ en les rendant aptes au travail (association des dimensions technique et sociale), sanctionnée par un certificat national l'attestant.

26 Article 13 point 4e de la Charte africaine de la jeunesse.

27 Le Cadre Stratégique du programme du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique pour la jeunesse est une déclaration mettant en lumière l'importance des jeunes dans le développement, notamment économique, de l'Afrique, faisant ainsi appel à ses partenaires de s'assurer que les opportunités, dans la mesure du possible, sont réellement offertes aux jeunes pour par-

La collaboration de l'Etat avec le secteur privé doit consister en ce que les entreprises se montrent ouvertes à recruter les jeunes (sortis de ces formations)²⁸, respectant l'exigence minimum de représentation des jeunes de cette catégorie dans l'entreprise. Ainsi vont s'en suivre les mesures d'accompagnement de la part de l'Etat telles que prévues pour les jeunes étudiants en période de stage, nous parlons ici des allègements fiscaux et des subventions.

Mais l'Etat ne peut pas en rester là. Dans un pays aux énormes opportunités économiques, possédant une démographie dominée par les jeunes, il est plus que nécessaire d'œuvrer efficacement à l'assainissement du climat des affaires en vue d'attirer les grands investissements. Par l'effet d'entraînement, cela permettra de croître de taux d'emploi des jeunes, synonyme de développement économique et de réduction de pauvreté.

Parvenir à intervenir sur les deux niveaux permettrait d'atteindre l'Objectif de Développement Durable 8 qui, à la lumière de l'Agenda 2030, est lié à l'atteinte de l'Objectif de Développement Durable 4 relatif à l'éducation de qualité, ainsi que l'Objectif de Développement Durable 1 et 10 dont le premier renvoie à la suppression de la pauvreté et le second à la réduction des inégalités.

Conclusion

Comme dans d'autres sociétés du monde, la République démocratique du Congo fait face à une énorme problématique, celle de l'explosion du taux de chômage, plus particulièrement des jeunes. S'il est vrai que le déséquilibre existant entre l'offre d'emploi et la demande est criant, c'est-à-dire un faible taux d'entreprise dans un pays à forte démographie, il en est également de l'accessibilité à l'emploi pour les quelques entreprises lançant les appels d'offre.

En effet, la tendance consistant à exclure systématiquement les jeunes sans ou avec peu d'expérience professionnelle constitue un sérieux handicap pour les jeunes à peine sorties des universités en quête de leur primo emploi. Par conséquent, cette réalité accélère la détérioration du niveau de vie des jeunes, les condamne à l'extrême pauvreté et ne leur permet pas de participer activement à l'économie.

Nous le savons, l'emploi est un puissant levier du développement économique, et l'emploi des jeunes est un enjeu crucial pour le développement économique et social. Ainsi, exclure systématiquement la jeunesse dont la démographie est grandement représentée par elle, c'est porter atteinte aux objectifs de l'Agenda 30, notamment l'Objectif de Développement Durable 8 et par conséquent à l'allure que pourrait prendre le développement économique d'un pays. Il est donc d'une extrême urgence pour l'Etat de pouvoir trouver une voie de sortie efficace qui puisse renverser cette tendance, car il a le devoir d'assurer

ticiper aux processus de prise de décision et aux programmes de développement de l'Union Africaine/Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique.

28 Allusion faite à l'article 13 point 4p de la Charte africaine de la jeunesse qui dispose « Adopter un processus de recrutement préférentiel au sein des Etats Parties en faveur des jeunes africains possédant des spécialités conformément aux règles en vigueur ».

à sa population une vie digne, permettant à cette dernière de satisfaire à ses besoins fondamentaux.

C'est ainsi que, dans le cadre de cette étude, nous avons estimé qu'il est plus que nécessaire d'œuvrer à réduire les écarts qui existent entre la qualité de la demande et les attentes des entreprises à la recherche de la main d'œuvre, relativement à la question de l'expérience professionnelle. Pour y arriver, nous avons résolu qu'il est primordial d'adapter la formation des jeunes (le système éducatif) au besoin du marché dans le but de réduire considérablement le gap existant entre la théorie et les réalités du monde de l'emploi. Le passage du système éducatif Pacte De Modernisation vers le système Licence-Master-Doctorat intervenu en 2022 est déjà encourageant, quoique sa mise en œuvre n'est jusqu'à présent pas encore réussie, notamment en ce qui concerne les stages académiques car son intensification, telle que voulue par le système Licence-Master-Doctorat, n'est pas encore effective. C'est ce qui permettrait aux stagiaires de se familiariser au monde du travail, ce, accompagnée des mesures gouvernementales dans la mise en place d'un cadre juridique adéquat en collaboration avec les privés.

Mais aussi, procéder à la création, par l'Etat en collaboration avec les privés, des centres de formation, en vue de transmettre l'expérience substitution à défaut d'une expérience acquise par le fait du travail.

Bibliographie

- Charte africaine de la jeunesse, adoptée par la septième session ordinaire de la conférence tenue le 02 juillet 2006 à Banjul (Gambie).
- Constitution du 18 février 2006 telle que modifiée et complétée par la loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution du 18 février 2006.
- Décret n° 22/39 du 8 décembre 2022 portant organisation et fonctionnement du système Licence-Maitrise-Doctorat « LMD » en République démocratique du Congo.
- Décret 2015-777 fixant les règles applicables au contrat de stage (Sénégal).
- Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail, telle que modifiée par la loi n°16/010 du 15 juillet 2016.
- *AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel*, Droit du travail, Paris, 2015, 1570 pages.
- *DIUMI SHUTSHA Dieudonné*, Six leçon de droit du travail, Bruxelles, 2018, 686 pages.
- *GUILLIEN Raymond et VINCENT Jean*, Lexique des termes juridiques, Paris, 2005, 662 pages.
- *KUMBU ki NGIMBI Jean-Michel*, Droit social. Droit du travail et de la sécurité sociale, Ed. I.A.D.H.D, Kinshasa, 2020, 305 pages.
- *MANINGU MUNDADI Albert*, Guide pratique de gestion du personnel en République démocratique du Congo, Editions du Secrétaire Général de la Cenco, Kinshasa, 2020, 144 pages.

- *PUTZ Jean-Luc*, Aux origines du droit du travail : éléments de réflexion sur la genèse et sur l'état actuel du droit du travail luxembourgeois, Tome 1, Windhof, 2014, 538 pages.
- *SALL Alioune, NDIAYE Sidi Alpha* (dir), Manuel pratique des droits de l'Homme, Dakar, Presses Universitaire de Dakar, 2022, 508 pages.
- *TEULON Frédéric*, Croissance, crise et développement, Paris, Presses universitaires de France, 1992, 310 pages.
- *MASAKI NGUNGU Simon Blaise*, Considérations sur la stagnation socio-économique de la République démocratique du Congo, Revue congolaise d'économie et de gestion, Stratégies socio-économiques de développement, 11^{ème} année, n°11, 2024, Pages 119–132.
- *LEGOUTE Jean-Roland*, Définir le développement : historique et dimension d'un concept plurivoque, Cahier de recherche Vol. 1, n° 1, Février 2001, 43 pages.
- Agenda 2030 (Programme de développement durable à l'horizon 2030), Objectif de Développement Durable 8.
- Cadre Stratégique du programme du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique pour la jeunesse.
- *MALLET Louis et VERNIERES Michel*, « L'expérience professionnelle dans les modes de gestion de la main-d'œuvre, Travail et Emploi, Paris, n°9, Juillet-septembre, Pages 65–74, Disponible sur <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>, Consulté le 26 mai 2025.
- *TREMBLAY Chloé*, Le chômage en République démocratique du Congo : un réel fléau chez les jeunes, Disponible sur <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMAnalysse/3716>, Consulté le 26 mai 2025.
- *VINCENS Jean*, Expérience professionnelle et formation, Agora débats/jeunesses, n° 25, 2001, P. 59, Disponible sur https://www.persée.fr/doc/agora_1268_5666_2001_num_25_1_2403, Consulté le 25 mai 2025.