

UNIVERSITÉ PROTESTANTE DE LUBUMBASHI

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET MANAGEMENT



INSERTION DE JEUNES DIPLÔMES DES UNIVERSITES DANS LES ENTREPRISES À LUBUMBASHI

NDOMBA Perpétue Lucia

Mémoire présenté et défendu en vue de l'obtention du
grade de Licencié en Gestion de Ressources Humaines

OCTOBRE 2020

UNIVERSITÉ PROTESTANTE DE LUBUMBASHI

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET MANAGEMENT



INSERTION DE JEUNES DIPLÔMES DES UNIVERSITES DANS LES ENTREPRISES À LUBUMBASHI

NDOMBA Perpétue Lucia

Mémoire présenté et défendu en vue de l'obtention du
grade de Licencié en Gestion de Ressources Humaines

Directeur : Professeur Pascal SEM MBIMBI.

ANNÉE ACADÉMIQUE 2019-2020

EPIGRAPHE

*Ne vous souciez pas d'être sans emploi ; souciez-vous plutôt d'être digne d'un
emploi.*

CONFUCIUS

DEDICACE

À mes très chers parents François D'ASSISE et MIANDA Clémentine source de vie, d'amour et d'affection

À mes très chers frères et sœurs Célestin KYUBWA, Martinez NSEYA, Clément HYACINTH, Fortunat Manassé, Anicet KABENGELE, Francisco KABENGELE, MIANDA Magnificat, Immaculée NDAYA source de joie et de bonheur

À toutes ma grande famille source d'espoir et de motivation ;

À tous mes amis : Samia Mohamed, Keren MWARABU, Joëlle Asia, Failla GAËLLE, Delicia KAPILA, tout particulièrement Lucas IRAGI qui m'a soutenu et encouragé durant ces années d'études qu'il trouve ici le témoignage de ma grande reconnaissance

À mon regretter frère Jacques VANPARYS MUSANGANA

REMERCIEMENTS

Qu'il nous soit accordé ici l'opportunité de manifester notre profonde gratitude ainsi que notre reconnaissance envers tous ceux qui, de près ou de loin, d'une manière ou d'une autre, ont contribué à la réalisation de ce travail.

Nos plus sincères sentiments de gratitude s'adressent à tous les Professeurs, chercheurs et enseignants de l'Université protestante de Lubumbashi pour toutes les connaissances qu'ils nous ont transmises tout au long de notre parcours académique.

De manière particulière et spéciale, nous remercions le Professeur Pascal SEM MBIMBI pour la direction de ce travail scientifique ainsi que pour tous les enseignements dont il nous a fait part. Puisse-il trouver ici notre admiration.

Sans oublier notre humble codirecteur Monsieur Sylvain MANGALA MANDA

TABLE DES MATIÈRES

EPIGRAPHE	I
DEDICACE	II
REMERCIEMENTS	III
TABLE DES MATIÈRES	IV
LISTES DES FIGURES	VIII
LISTES DES TABLEAUX	IX
NOTE DE SYNTHÈSE	XI
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
1. PHÉNOMÈNE OBSERVÉ	1
2. LE PROBLÈME DE RECHERCHE	2
3. THÉORIE EXPLICATIVE	3
3.1. THÉORIE DE L'ÉGALITÉ DE CHANCE DE JOHN RAWLS (1971).....	3
3.2. THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN DE THÉODORE SCHULTZ GARY STANLEY BECKER (1964)	4
4. LA QUESTION DE DÉPART	4
5. REVUE DE LITTÉRATURE	4
6. LA PROBLÉMATIQUE	10
7. LES HYPOTHÈSES	10
7.1. MODÈLE THÉORIQUE EXPLICATIF	11
7.2. OPÉRATIONNALISATION DES HYPOTHÈSES	12
8. MÉTHODOLOGIE ET TECHNIQUE DE RECHERCHE	13
A. MÉTHODE DE TRAVAIL.....	13
B. TECHNIQUES DE RECHERCHE	13
9. OBJECTIF DE LA RECHERCHE	14
1) OBJECTIFS SPÉCIFIQUE	14
2) OBJECTIFS GÉNÉRAUX	14

10. CHOIX ET INTÉRÊT DU TRAVAIL	14
10.1. CHOIX DU TRAVAIL.....	14
10.2. INTÉRÊT DU SUJET.....	14
11. LA DÉLIMITATION DU SUJET.....	15
12. PLAN DU TRAVAIL	16
CHAPITRE 1 : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE.....	17
INTRODUCTION	17
CADRE CONCEPTUEL.....	17
1.1.1. NOTION DE INSERTION DE JEUNES.....	17
1.1.2. DEFINITION DES CONCEPTS OPERATOIRES.....	18
1. Insertion	18
2. Facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle	20
3. Jeunes.....	21
4. Entreprise	23
CADRE THEORIQUE	23
1.1.3. Théorie de l'égalité de chance de John RAWLS (1971)	23
1.1.4. Théorie du capital Humain de Théodore SCHULTZ et Gary BECKER (1964).....	25
CONCLUSION.....	28
CHAPITRE 2. CADRE EMPIRIQUE.....	29
2.1. INTRODUCTION	29
2.2. LA PRESENTATION DE LA VILLE DE LUBUMBASHI.....	29
2.2.1. Histoire	29
2.2.2. Données géographiques et culturelles.....	32
2.2.3. Coordonnées géographiques	32
2.2.4. Climat.....	32
2.2.4.1. Météo habituelle à Lubumbashi.....	32
2.2.4.2. Température	32
2.2.4.3. Pluie	33
2.2.5. Hydrographie.....	33
2.3. PARTICULARITES ET RICHESSES DE LA VILLE.....	33

2.3.1. Données culturelles.....	34
2.3.2. LANGUES PARLEES DANS CETTE VILLE.....	34
2.3.3. PRINCIPALES ACTIVITES.....	34
2.4. SITUATION ECONOMIQUE	35
2.4.1. Principales activités des opérateurs économiques	35
2.4.2. Principales activités des PME/PMI.....	35
2.4.3. Grandes entreprises locales.....	36
2.4.4. Principaux produits agricoles	36
2.4.5. Principales sources d'énergie	37
2.5. SITUATION SANITAIRE	37
2.6. SITUATION EDUCATIVE	38
2.6.1. Enseignement supérieur et universitaire	38
2.7. ATTRAITS TOURISTIQUES	39
2.8. OPPORTUNITE DE DEVELOPPEMENT DE LA VILLE DE LUBUMBASHI	40
2.8.1. Economie agricole	40
2.8.2. Environnement.....	41
2.8.3. Economie et marché.....	41
2.9. CONCLUSION.....	42
CHAPITRE 3 : RESULTATS DE L'ETUDE.....	43
3.1. INTRODUCTION	43
3.2. PREPARATION DES DONNEES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES.....	43
3.2.1. Présentation de l'échantillon.....	43
3.2.2. Dépouillement des données de l'enquête.....	44
3.3. L'ANALYSE DE DONNEES	49
3.3.1. Facteurs déclencheurs	49
3.3.2. Rattachement des étiquettes.....	51
3.4. INTERPRETATION DES RESULTATS.....	54
3.5. DISCUSSION.....	54
3.6. RECOMMANDATIONS	55
3.7. CONCLUSION.....	57
CONCLUSION GENERALE.....	58

BIBLIOGRAPHIE.....	60
ANNEXES	62

LISTES DES FIGURES

Figure 1: Modèle théorique explicatif	12
Figure 2 : Cartographie des variables	50
Figure 3 : Graphe Acteurs.....	51
Figure 4 : Graphe Aires	52
Figure 5 : Graphe étoilé	53

LISTES DES TABLEAUX

Tableau 1 : Présentation d'un échantillon d'appels d'offres dans la ville de Lubumbashi	2
Tableau 2 : Opérationnalisation des hypothèses	12
Tableau 3 : Produits Agricoles cultivés dans la ville.....	37
Tableau 4 : Profil des répondants DRH	44
Tableau 5 : Profil de répondants jeunes diplômés synthétisés.....	44
Tableau 6: Fréquence d'utilisation des thèmes	49

L'université protestante de Lubumbashi n'entend donnée ni approbation ni improbation aux opinions émises dans ce travail scientifique. Ces opinions doivent être considérées comme propres à nous même.

NOTE DE SYNTHÈSE

Les difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les jeunes diplômés ne sont pas prioritairement dues à un déficit de qualification et de formation, mais à des problèmes managériaux et structurels au-delà de ceux macro-économiques. Cependant, les études démontrent que le diplôme est le meilleur rempart individuel contre le chômage, même si la crise a entamé son efficacité. Dans la nouvelle économie du savoir et de la connaissance, un niveau élevé de formation et de qualification augmente l'employabilité des salariés, c'est-à-dire les capacités et compétences valorisables sur le marché du travail, ainsi que les possibilités de mobilité géographique et professionnelle. La situation actuelle est remise en question et il revient aux entreprises et à l'état d'anticiper sur les besoins de compétences d'avenir, et de préparer mieux les jeunes aux métiers de demain.

Les résultats de la présente étude orientée vers l'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises de la ville de Lubumbashi, avec comme problématique de ressortir les facteurs explicatifs de l'exclusion professionnel de jeunes diplômés dans les entreprises à Lubumbashi ont démontré que l'insertion de jeunes diplômés fraîchement sortis du milieu scolaire et universitaire se trouve buter à des facteurs endogènes et exogènes suivants : Expérience professionnelle (+3 ans) 17%, l'âge, les langues parlées, exigences psychologiques et politiques sociales 12% chacune, 10% pour la connaissance de certains outils informatiques et la filière d'étude, connaissances spécifiques 15%.

Nous avons suggéré d'une manière générale des réponses nécessaires à chaque variable identifiée comme explicative de ceux-ci, c'est-à-dire : repensé la priorisation de variables explicatives (profil du candidat dans les offres d'emplois des entreprises offreurs d'emploi). Considérer les niveaux de qualification acquise à l'issue du cursus universitaire ou scolaire, donner la chance aux jeunes dynamiques et aptes à offrir le meilleur d'eux-mêmes, pour la participation effective de jeunes à l'accroissement de la richesse des entreprises, de la province voir de toute la nation.

INTRODUCTION GENERALE

1. PHÉNOMÈNE OBSERVÉ

Les critères de sélection à l'embauche sont établis par chaque entreprise en fonction d'un niveau d'emploi pour le poste à combler (manœuvres, techniciens, professionnels, etc.) et d'un profil de compétence recherché. L'analyse des données selon les deux variables indique ainsi que, pour le recrutement des ouvriers non spécialisés, les qualités personnelles et l'expérience se placent au premier rang. Pour certains employeurs, le diplôme du secondaire est important mais ils précisent que les caractéristiques du jeune sont toutes aussi essentielles, pouvant aller jusqu'à éliminer le candidat qui détient les qualifications générales requises si les qualités individuelles recherchées lui font défaut.

Pour certains, le diplôme et l'expérience ont autant d'importance, c'est-à-dire qu'en l'absence du diplôme, l'expérience suffit, et inversement. Le scénario est semblable pour les ouvriers spécialisés. Pour ce qui est des techniciens, le diplôme est obligatoire dans plusieurs cas en raison des exigences des ordres professionnels et devient ainsi nécessairement un critère d'embauche valorisé par les employeurs. Les qualités individuelles suivent au deuxième rang. Comme dans le cas des ouvriers, les candidats qui possèdent les qualifications recherchées, mais n'ont pas les qualités personnelles pour le profil de l'emploi sont souvent éliminés. Pour les postes de professionnels, le diplôme est obligatoirement exigé.

La plupart des recruteurs soulignent cependant l'importance des qualités personnelles pour occuper ce type de poste. L'expérience, bien qu'exigée par un plus grand nombre d'employeurs pour ce type de candidats, est un critère souvent difficile à remplir dans le cas des professionnels, puisque les difficultés de recrutement les obligent à embaucher des candidats sans expérience. En raison de la pénurie de la main-d'œuvre dans certains domaines, comme la santé ou les assurances, l'expérience ne peut pas être toujours mise au premier plan du recrutement. Les entreprises sont ainsi obligées d'embaucher dès leur sortie de l'école des lauréats du secteur technique, mais la compétence des candidats repose toujours sur des qualités personnelles ou sur leur potentialité (VLTUR, 2007).

Cependant il s'observe dans l'environnement Lushois que, peu importe la nature du poste, ou le secteur dans lequel l'entreprise demandeuse d'emploi évolue, plusieurs barrières s'installent à l'entrée de jeunes dans les entreprises se trouvant à Lubumbashi, nationales ou internationales. Il se fait observé que, quand les exigences liées au poste à pourvoir sont avantageuses et favorables à l'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises ; l'expérience

professionnelle devient d'une manière ou d'une autre défavorable à leur insertion et vice-versa.

Nous matérialisons notre observation via le tableau ci-contre, reprenant les statistiques de critérium des entreprises dans les appels d'offres des entités de tous types de la ville de Lubumbashi, nous en ressortirons le nombre d'appels d'offre sur l'échantillon de 50 tirés au départ, ceux avantageux par rapport aux exigences et à l'expérience professionnelle.

Tableau 1 : Présentation d'un échantillon d'appels d'offres dans la ville de Lubumbashi

	Avantages pour les jeunes	Désavantages Pour les jeunes	Pondération	
			Avantages	Désavantages
Exigences	11	39	22%	78%
Expérience professionnelle	6	44	12%	88%
L'expérience professionnelle exigée				
Une à deux ans	1		2%	
3 à 5ans	5			10%
Plus de 5ans		44		88%

Source : Nous-même.

Ce tableau nous renseigne sur les appels d'offres d'emploi de la ville de Lubumbashi dans tous les secteurs d'activité, leurs avantages et désavantages à l'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises Lushoises. Nous observons ici, que sur 50 appels d'offres lancés dans la ville de Lubumbashi, par rapport à l'exigence décrite dans ceux-ci, 22% se trouvent avantageux ou favorable à l'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises et 78% sont défavorable à leurs insertions dans les entreprises et pour ce qui est de l'expérience professionnelle 12% s'alignent dans la logique de l'insertion de jeunes diplômés et 88% à leur désavantage ; seule une offre d'emploi a une exigence de 2ans d'expérience professionnelle et 5 qui sont dans la tranche de 3 à 5 ans soit 10%, ce qui démontre la complexité du processus d'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises Lushoises.

2. LE PROBLÈME DE RECHERCHE.

Cette dernière est la question pertinente que l'on se pose au sujet d'une étude donnée. (MUSEWA, 2004) Définit la problématique comme étant une question qui donne à un travail les structures, les concepts fondamentaux et les idées générales qui inspirent l'analyse de l'étude scientifique.

L'emploi des jeunes est une question récurrente dans les politiques publiques. Parce qu'ils sont plus touchés par le chômage que les autres actifs et que l'on considère cet âge de la vie comme une période où tout n'est pas encore joué, on doit chercher à améliorer leur sort. Dans les trajectoires d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, plusieurs dispositions devraient être prises. Le problème de la présente étude est celui de cerner les difficultés que rencontrent les jeunes après leur sortie de l'université à l'insertion dans les entreprises, sans expériences de plus de 6 mois, sans stages professionnels, sans aucune autre forme d'aide, sans leur diplôme et leur volonté de participer à la création de la richesse dans les entreprises de la ville de Lubumbashi d'une manière particulière et de la RD Congo d'une manière plus générale.

3. THEORIE EXPLICATIVE

3.1. Théorie de l'égalité de chance de John RAWLS (1971)

Dans un article de 1967, RAWLS écrit : « L'égalité des chances est un ensemble d'institutions qui assure une éducation égale, de même qu'un accès à la culture pour tous et qui laisse ouverte la concurrence pour les postes sur la base des qualités raisonnablement liées à la performance, et ainsi de suite. Ce sont ces institutions qui sont mises en péril lorsque les inégalités et la concentration de la richesse atteignent une certaine limite. »¹ Ici, on voit comment la juste égalité des chances et le principe de différence sont imbriqués l'un dans l'autre. Il faut que chacun développe ses talents pour produire de la richesse à distribuer et il faut distribuer de la richesse (et donc empêcher la concentration du capital) pour financer l'égalité des chances.

Dans le contexte d'une économie mondialisée où s'observent des écarts croissants entre les plus riches et les plus pauvres, la concentration du capital, des moyens de production et des pouvoirs de décision dans les mains d'un petit nombre tend à ébranler les modèles égalitaristes, et au premier chef, le principe de juste égalité des chances. L'important est toutefois de noter ici à quel point le principe de juste égalité des chances est intimement lié à la sphère de l'éducation. RAWLS n'a jamais dérogé de ce point de vue initial. La même idée est reprise dans la Théorie de la justice en 1971.

¹ John Rawls (1999) ; Distributive Justice, dans Samuel Freeman, (dir), Collected Papers, Cambridge: Harvard University Press, 130-53. Voir p.143

3.2. Théorie du capital humain de Théodore SCHULTZ Gary Stanley BECKER (1964)

La théorie du capital humain demeure inéluctablement une référence dans l'analyse rationnelle des choix individuels en matière de formation ; l'individu étant un agent rationnel, arbitrera entre gains présents ou gains anticipés supérieurs suite à une formation. En effet, l'éducation est considérée par Becker comme un investissement en capital humain, au même titre qu'un investissement matériel, dont le rendement serait fonction du coût (direct et indirect) et du gain induit par un temps de formation supplémentaire.

La théorie du capital humain analyse la relation causale entre éducation et salaires dans le prolongement théorique de la tradition néo-classique. La démarche de Becker (1964) consistait toutefois à en combler deux lacunes principales : l'incapacité à fournir une explication satisfaisante de la croissance économique d'une part, et de rendre compte des différences salariales observées sur le marché du travail d'autre part. De considération macroéconomique, BECKER est parvenu à élaborer une théorie principalement microéconomique dans une construction théorique qu'il baptisa « l'approche économique du comportement humain ».

4. LA QUESTION DE DÉPART

Une question de départ doit répondre à plusieurs critères de validité, à savoir des qualités de clarté, de faisabilité et pertinence de la recherche, notre question de départ est libellé de la manière suivante :

- Les critères n'excluent-ils pas les jeunes diplômés à l'emploi ou à l'accès au monde professionnel ?

5. REVUE DE LITTÉRATURE

La littérature en sciences de gestion présente les études théoriques et empiriques et les approches théoriques mobilisées pour comprendre la question de la viabilité des investissements.

(SARFATI, 2015) Selon lui dans l'appréhension du projet professionnel comme modèle de l'accès à l'emploi, il soutient que l'accompagnement vers l'emploi suppose de revenir aux fondamentaux énoncés par Bertrand SCHWARTZ (1994). Parce que les jeunes qui fréquentent les missions locales sont parfois « abîmés », parce que leur parcours familial, scolaire et professionnel a pu être marqué par des difficultés de toutes natures (santé,

logement, mobilité, etc.), l'approche globale est plus que jamais adaptée aux situations de jeunesse. Il est des fois où la tentation est forte de recentrer le travail sur autrui sur le volet emploi. D'autant plus forte qu'en tant que principal financeur des missions locales, l'État cherche à orienter leur activité vers l'insertion professionnelle. Comme les travailleurs sociaux, d'autres institutions, les conseillers en insertion sociale et professionnelle passent un temps considérable à aider les jeunes à élaborer un projet. Les projets personnels, les projets de vie se réduisent alors à leur versant professionnel. Face à cette injonction au projet, les jeunes construisent des « projets boucliers ». Pour ne pas être étiquetés comme « cas sociaux », ils trouvent une réponse à la question : « Qu'est-ce que tu veux faire plus tard ? » Celles et ceux qui ont passé le plus de temps dans des « ateliers projet » sont également en capacité de décrire précisément les parcours de formation, de stage et d'accès à l'emploi qui mènent au projet déclaré. Mais ce projet est plus une réponse à une sollicitation de la part de l'institution qu'un chemin dans lequel s'engage celui qui l'énonce. Il outille moins le jeune qu'il ne rassure le conseiller. En ce sens, verbaliser un projet protège le jeune du regard qui serait porté sur lui s'il ne savait pas où aller. Mais au-delà de l'effet bouclier, ce travail sur le projet n'aide pas toujours celui qui le mène.

En outre, la focalisation sur le projet professionnel renvoie à un paradoxe que l'on peut observer très tôt. Plus un jeune a des difficultés sociales et scolaires précoces et plus on va le confronter à la construction d'un projet professionnel. Les sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) incarnent parfaitement ce paradoxe. En accueillant dès la classe de sixième les élèves ayant de grandes difficultés depuis le primaire, ces classes proposent à des jeunes de réfléchir à leur orientation professionnelle dès l'âge de 12 ans. À la suite, le lycée professionnel est un espace qui accueille largement les « vaincus » du système éducatif pour leur permettre d'apprendre un métier. À l'autre bout du spectre scolaire et social, les titulaires de mention au baccalauréat s'orientent vers des classes préparatoires. Pour ces derniers, seules les notes et plus largement le dossier scolaire comptent. Et à l'issue des deux ou trois années de « prépa », le projet professionnel ne joue aucun rôle dans le fait d'intégrer telle ou telle école. Fondamentalement, plus un élève est considéré comme scolairement bon et moins on lui pose la question de son avenir professionnel.

(OIT, 2012) : Le monde arabe connaît l'un des taux de croissance les plus dynamiques au monde, atteignant une moyenne annuelle de 5 % au cours de la dernière décennie, contre 1,5 % dans les pays de l'OCDE et une moyenne annuelle mondiale de 2,5%. Ces chiffres encourageants masquent toutefois une sombre réalité : la croissance ne s'est pas accompagnée d'une suffisante création d'emplois et la région détient le triste record du taux de chômage

des jeunes le plus élevé au monde (respectivement 25 % et 24 % pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, soit le double de la moyenne mondiale qui s'établit à 12,6 %). La situation est encore plus préoccupante si l'on considère le taux de participation des actifs au marché de l'emploi, celui-ci atteignant 35 % dans la région contre 52 % au niveau mondial. Ce chiffre s'explique non seulement par la faible participation des femmes à l'économie mais aussi par la frustration des jeunes faces à l'emploi. Les paroles de l'un des jeunes rencontrés lors de l'étude sont éloquentes : « Pourquoi devrais-je même commencer à chercher un emploi ? De toute façon il n'y a pas de place pour moi, etc. ».

Une analyse sous l'angle du ratio de dépendance laisse toutefois entrevoir une opportunité : la jeune génération est en effet plus productive que la précédente et la croissance de la population en âge de travailler (15-64 ans) devrait dépasser celle de la population économiquement dépendante, offrant ainsi à la région MENA une occasion unique d'accélérer sa croissance économique. La région ne bénéficiera toutefois de cet effet vertueux qu'à la mesure de sa capacité à offrir à la jeune génération des opportunités décentes d'emploi et de les y préparer de manière adéquate.

Le manque de préparation des jeunes au monde du travail est particulièrement vrai pour les compétences transversales et comportementales telles que l'esprit critique, la communication, le travail d'équipe, la maîtrise de l'anglais et de l'outil informatique. Les PME constituant la majorité du secteur privé de la région (contribuant à plus de deux tiers de l'emploi formel), une attention particulière devrait être apportée au développement de compétences entrepreneuriales. Selon cette étude le recrutement de professeurs provenant du monde de l'entreprise permettant aux étudiants d'avoir un accès direct aux connaissances requises dans le monde du travail et de mieux appréhender la réalité à laquelle ils seront confrontés une fois leur formation achevée.

(AUCOUTURIER, 2014) ; Pour sa part les politiques d'emploi se sont principalement organisées depuis les années 1970 autour de l'opposition entre l'économique et le social, l'incitation marchande et l'assistance. Cette opposition apparente envisage toujours l'intervention publique comme celle d'un État centralisé, qui définit ses objectifs a priori et du dessus de l'économie. En même temps, les évaluations s'appuient sur les catégories fournies par la même administration centrale : catégories de publics (de chômeurs) et catégories d'emploi. La politique d'emploi et ses évaluations concilient ainsi deux principes. Le premier est un principe de ciblage sur des catégories qui sont en même temps administratives et statistiques : les chômeurs de longue durée (CLD), les vieux (au cœur de

multiples contradictions), les jeunes, les jeunes non diplômés, les jeunes des quartiers (sous-entendu difficiles ou visés par les politiques de la ville).

Ce principe est cohérent avec les analyses qui calculent les taux d'emploi des différentes catégories de chômeurs pour mesurer leurs employabilités différentielles, dans l'idée d'une politique compensatrice de handicaps. Le concept d'employabilité est central dans cette logique. Il a de fait subi un glissement de sens, qui l'a fait passer du statut de variable expliquée (la durée de chômage) à celui de variable explicative. L'employabilité résume les variables cachées qui expliquent les résultats négatifs obtenus : reproduction de la hiérarchie des âges et des diplômes du marché du travail dans les mesures, persistance des discriminations... en deux mots, les effets pervers de la politique d'emploi. Le second principe est une hypothèse d'effet des incitations monétaires. Il repose sur une représentation abstraite de l'entreprise et de la création d'emplois. L'hypothèse est que la baisse du coût du travail entraîne une augmentation des embauches. Il se traduit dans les évaluations par une définition de l'emploi. Celui-ci est appréhendé soit par des taux d'emploi (l'idéal visé et mesuré est l'insertion sur emploi salarié, contrat à durée indéterminée, CDI, poste fixe, etc.) soit, dans les modèles macroéconomiques, par une variable agrégée « Emploi », résultat comptable d'une hypothèse de substitution entre facteurs de production au sein d'une "firme représentative". Les mesures ciblées de la politique d'emploi sont une manière de concilier ces deux principes dans l'intervention publique. Les résultats obtenus par l'évaluation conduisent à se référer à une théorie du dualisme du marché du travail pour expliquer leur coexistence. La segmentation du marché du travail permet en effet d'expliquer la persistance des mécanismes de sélection au sein même des dispositifs de politique d'emploi, le constat d'opposition entre des trajectoires d'insertion vers l'emploi normal (peu nombreuses) et des trajectoires d'exclusion et d'enfermement dans le chômage (très nombreuses, 40 %).

(Boisson-COHEN, GARNER, & ZOMORA, 2017) ; Dans une étude menée en France, les compétences de base ne sont pas acquises pour environ un jeune sur dix, environ une personne sur dix de 18 à 29 ans est dans une situation préoccupante dans les domaines fondamentaux de la compréhension orale, de l'écrit, de la numération et du calcul. Ces difficultés sont moins fréquentes dans cette catégorie d'âge que dans les catégories plus âgées. Même si elles ne sont pas une barrière à l'emploi pour tous les actifs, des difficultés importantes ou sévères dans ces compétences de base sont une entrave à l'accès à l'emploi et au maintien dans l'emploi, et plus largement dans la réalisation des démarches d'insertion : accès au permis de conduire, usage du numérique à des fins professionnelles ou d'insertion sociale et professionnelle, capacité à se former tout au long de la vie.

La part des jeunes en difficultés importantes ou sévères est quasiment stable, à la différence de celles des sortants de formation initiale sans diplôme (les « jeunes décrocheurs ») et des sortants précoces qui sont orientées à la baisse (voir encadré ci-dessous). Depuis la fin des années 2000, les évaluations réalisées dans le cadre de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC) auprès de participants âgés de 16 à 25 ans confirment qu'un jeune sur dix est en deçà du seuil de lecture fonctionnelle (10,6 % en 2009, 9,9 % en 2015). 10 % sont des lecteurs laborieux et 80 % des lecteurs efficaces.

(GAUDE, 1997) : Pour sa part la formation professionnelle renvoie à l'emploi en ce sens que l'offre d'emploi (émanant des particuliers) est une offre combinée de formation initiale confortée par des couches additionnelles de formation en cours d'emploi, d'expérience et de compétences. La demande d'emploi (émanant des entreprises ou des services publics) est une demande attendue de qualifications et de compétences visant à occuper des postes de travail dont le contenu correspond aux qualifications attendues de la part des postulants. Donc une offre/demande d'emploi ne peut être considérée isolément, ou hors contexte, de la dimension qualification qui la sous-tend : la formation devient une condition de l'exercice d'un emploi.

La formation professionnelle est censée intervenir à deux niveaux :

- Initialement ou avant service : le futur nouvel entrant vise un certain emploi ou créneau et se forme en conséquence, espérant que le diplôme une fois acquis accroîtra ses chances d'être embauché ;
- En continu, en cours de service : une fois embauché, il existe une foule de raisons à la base d'une décision de continuer de se former pour un employé ; de même quant aux motivations de l'employeur, de former tout ou partie de son personnel

Optimiser l'insertion des nouveaux entrants sur le marché du travail, en se donnant un taux de croissance macro-économique souhaitable et en concentrant l'action sur les jeunes, reviendrait à déterminer comment optimiser les choix des mesures en matière de formation initiale et continue pour que les ressources (budget et taxes) soient socialement et économiquement (pour l'entreprise et l'individu) utilisées au mieux des intérêts de la nation, notamment par du personnel mieux formé ou plus spécialisé ? La capacité formative des entreprises (en tant qu'activité principale ou secondaire) devra être soigneusement évaluée. Les grandes entreprises disposent généralement de leurs propres services de formation tandis que les PME du secteur moderne, formant peu par elles-mêmes, préfèrent envoyer leur personnel se former hors du milieu du travail. Il est également connu que les relations intersectorielles sont ténues

en matière de formation bien que les effets externes du secteur formel ne soient pas négligeables.

(ROY, 2014) Pour sa part ; Les jeunes nés dans les années 80 et 90 se retrouvent aujourd'hui prêts à intégrer le marché du travail. Cependant, ils font face à des difficultés telles que la saturation du marché, ou encore la présence de nouvelles exigences qui demandent souvent des études prolongées (Gaudet, 2007). Plusieurs jeunes ne participent donc pas de façon active à la société et présentent des difficultés à se faire une place dans le monde du travail (précarité du travail, interruptions fréquentes de travail, réalité du marché, etc.) (Guédon, dans Le Bossé, 2000). Au-delà de la complexité que représente l'accès au marché du travail en lui-même, certains jeunes ont particulièrement plus de difficultés d'insertion. C'est le cas des jeunes décrocheurs, des jeunes immigrants, des jeunes des communautés culturelles ainsi que des jeunes handicapés, qui s'avèrent être encore plus éloignés du marché de l'emploi. Les jeunes âgés de 18 à 35 ans faiblement scolarisés sont particulièrement à risque de se retrouver dans des emplois précaires et de connaître des épisodes de chômage prolongé (Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec, 2008).

En 2011-2012, le taux de chômage des personnes ayant un certificat ou un diplôme post-secondaire se situait à 5,9 %, alors qu'il grimpait à 15,1 % chez celles n'ayant pas terminé leurs études secondaires. De plus, non seulement le taux de chômage est plus élevé chez les personnes sans diplôme, mais la croissance de ce taux se fait aussi plus rapidement. En effet, pour les personnes ayant un diplôme universitaire, le taux de chômage a subi une hausse de 1,5 % entre 2007-2008 et 2009-2010, tandis que pour la même période, il a augmenté de 4,1 % chez celles ne possédant pas leur diplôme d'études secondaires. Au Québec, chez les 15 à 19 ans ainsi que chez les 20 à 24 ans on dénote un faible taux d'activité. Entre l'année 2007-2008 et l'année 2011-2012, celui-ci a diminué pour les deux groupes d'âge. Il a chuté de 4,8 % pour les 15 à 19 ans et de 1,9 % chez les 20-24 ans (Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2013)

Leclerc, FILTEAU et BOURASSA (2002) décrivent le profil type de la clientèle visée par les mesures d'accompagnement en emploi. Ainsi, il est possible de distinguer deux profils principaux, soit les personnes peu qualifiées, qui ont peu d'expérience ou qui ne se sentent pas prêtes à travailler et les personnes qui, en plus des difficultés d'intégration en emploi, présentent des difficultés particulières telles que des problématiques de santé mentale, d'alcoolisme ou de toxicomanie. Il s'agit donc d'une population très hétérogène avec de multiples caractéristiques, qui présente des défis particuliers en regard de l'insertion en emploi. Si la structure du marché du travail génère de l'exclusion, les caractéristiques des

bénéficiaires, et plus encore, l'environnement dans lequel ils vivent, peuvent constituer des obstacles à l'occupation et au maintien d'un emploi. Certaines clientèles sont plus fortement fragilisées et sont donc considérées comme plus éloignées du marché du travail. Ces clientèles présentent des « barrières » à l'employabilité. Un accompagnement plus soutenu est donc mis en place pour elles à travers l'action des agents d'aide à l'emploi, lesquels ont pour fonction d'évaluer les besoins des clients et de leur octroyer des activités appropriées.

6. LA PROBLEMATIQUE

Cette dernière est la question pertinente que l'on se pose au sujet d'une étude donnée. (MUSEWA, 2004) Définit la problématique comme étant une question qui donne à un travail les structures, les concepts fondamentaux et les idées générales qui inspirent l'analyse de l'étude scientifique.

L'embauche de ressources humaines est une activité cruciale du développement d'une entreprise. En effet, il faut réussir à trouver des employés compétents et à les affecter à des postes où ils seront efficaces et satisfaits et ce, en faisant face à des contraintes de temps, de coûts et d'exigences bien précises.

La démarche ou le processus d'embauche s'établit en 4 étapes consécutives qui sont habituellement les suivantes :

- ❖ Définition du profil du candidat rechercher ;
- ❖ Trouver des candidats ;
- ❖ Evaluer les candidats ;
- ❖ Choisir et embaucher le bon candidat.

Hélas ! dans la même lignée que notre observation, dès la première étape parmi les quatre ci-haut, l'insertion de jeunes dans les entreprises trouve déjà butée à une suite de critères qui réduit si pas toute les chances d'un jeune offereur de travail à intégrer une entreprise, il réduit sensiblement sa chance d'intégrer les entreprises.

Dans la présente recherche nous formulons ainsi notre interrogation de la manière suivante :

- ❖ Quels sont les facteurs explicatifs de l'exclusion professionnelle de jeunes diplômés dans les entreprises à Lubumbashi ?

7. LES HYPOTHÈSES

L'hypothèse est une proposition de réponses à la question posée, elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs. Pour répondre à la question posées dans la problématique

nous proposons des hypothèses telles que : l'exclusion de jeunes diplômés dans les entreprises est expliquée par ;

- Expérience professionnelle (+ 3ans) se traduisant par l'ancienneté dans les domaines dans une autre entreprise ;
- Un éventail de conditions alourdissant le processus ;
- L'Age : un jeune diplômé ne peut avoir une plus grande expérience que celle acquise lors de ses stages académiques et renvoie aussi à la situation maritale ;
- Langues parlées : à l'ère de la mondialisation toutes les entreprises veulent avoir des personnels polyvalents dans tous les domaines.
- Connaissances de certains outils informatiques : ce critère s'inscrit aussi dans les apports de la mondialisation qui prône la digitalisation du travail ;
- Connaissance spécifique : dans la formation de jeunes la plupart se limitent aux connaissances acquises lors de la formation académique d'où le niveau de connaissances spécifiques sont très faibles
- Politique sociale : elle traduit le niveau de l'implication de politique sociale dans l'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises ;
- Filières choisi lors du cursus académique s'avère être un élément déterminant dans l'insertion de jeunes car toutes les domaines n'emploient pas de la même façon, certaines filières forment les jeunes en le rendant polyvalents et d'autres les rendent de plus en plus figés sur une seule matière.

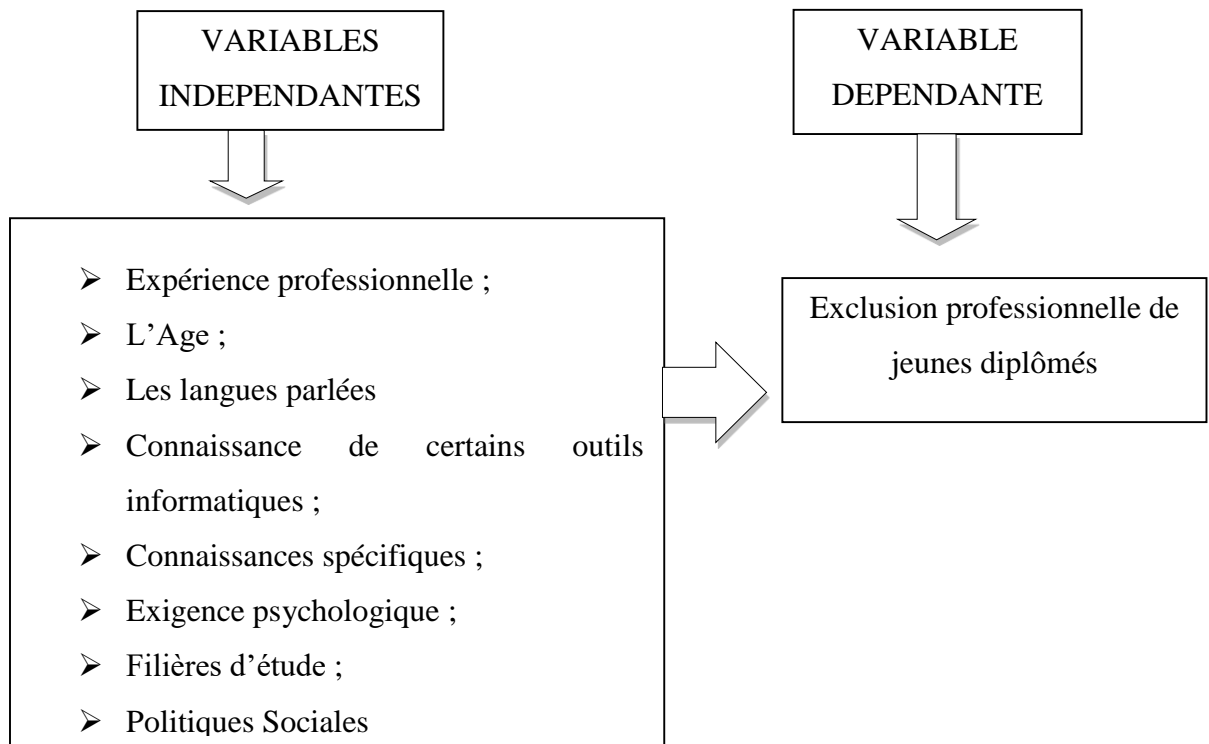
7.1. Modèle théorique explicatif

Le modèle conceptuel appelé modèle théorique explicatif permet au chercheur de s'assurer qu'il étudie le phénomène de telle manière qu'une autre analyse soit possible dans le futur (MILLES & HUBERMAN, 2003).

La recherche scientifique peut être modélisée, cette modélisation décrit généralement les variables clés et la relation entre-elles : la variable explicative (variable indépendante) et la variable expliquée (variable dépendante). Modéliser veut dire construire un langage pour parler de la réalité que l'on ne connaît pas (M'bayo Musewa, 2014).

Le modèle théorique de cette hypothèse fait intervenir les variables suivantes :

Figure 1: Modèle théorique explicatif



7.2. Opérationnalisation des hypothèses

Tableau 2 : Opérationnalisation des hypothèses

Variables	Indicateurs
Variable dépendante : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exclusions professionnels de jeunes diplômés 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de jeunes exclus ;
Variables indépendantes: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Expérience professionnelle (+ 3ans) ; ➤ L'Age ; ➤ Les langues parlées ➤ Connaissance de certains outils informatiques ; ➤ Connaissances spécifiques ; ➤ Exigence psychologique ; ➤ Filières d'étude. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Appels d'offre d'emploi ; ➤ Critère d'embauche ; ➤ Le niveau de formation ; ➤ L'intervention de l'Etat sur ce marché ; ➤ Taux de chômage chez les jeunes

Source : Nous-même

8. MÉTHODOLOGIE ET TECHNIQUE DE RECHERCHE

a. Méthode de travail

L'approche mobilisée pour notre travail est l'approche qualitative. En science de gestion, l'approche qualitative est un ensemble de techniques d'investigation. Elle donne un aperçu du comportement et des perceptions des gens et permet d'étudier leurs opinions sur un sujet particulier, de façon plus approfondie que dans un sondage. Elle génère des idées et des hypothèses pouvant contribuer à comprendre comment une question est perçue par la population cible et permet de définir ou cerner les options liées à cette question (PAILLE, 2019).

b. Techniques de recherche

Par technique de recherche il faut entendre le moyen précis pour atteindre un résultat partiel à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et révèle du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée.²

Ainsi nous avons recouru à la technique d'observation directe et la technique documentaire, des questionnaires et d'interview.

- **La technique documentaire** : elle consiste à répertorier et à consulter des documents, les plus spécifiques et les plus spécialisés possibles sur le sujet de la recherche³. Elle nous permettra d'avoir un aperçu théorique sur les résultats trouvés par nos prédécesseurs ayant réfléchi sur une telle complexité managériale liée à l'embauche.
- **Des questionnaires** : sont prévus pour entrer en contact avec les personnes sélectionnées qui sera mise à notre disposition. Et dans cette technique nous aurons comme canal de traitement le guide d'entretien qui nous permettra d'analyser de multiples aspects de notre thème de recherche au niveau des outils ou des approches. Nous passerons donc en revue plusieurs aspects afin de ressortir les failles et les points à améliorer dans la problématique de l'insertion professionnelle de jeunes diplômés dans les entreprises lushoise.
- **Interview ou entretien** : L'entretien est une technique en matières de collectes d'informations qui consiste en des échanges oraux, individuels ou en groupes, avec plusieurs personnes sélectionnées soigneusement, afin d'obtenir des informations sur

² Note de cours Pascal Sem Mbimbi : « méthode de recherche scientifique », UNILU, Lubumbashi p. 49, 2016

³ Op.cit. p.49, 2019

des faits ou des présentations, dont on analyse le degré de la pertinence, de validité et de fiabilité en regard des objectifs du recueil d'informations

9. OBJECTIF DE LA RECHERCHE

1) Objectifs spécifique

Nous cherchons à cerner les difficultés que rencontre les jeunes après leur sortie de l'université à l'insertion dans les entreprises, sans expériences de plus de 6 mois, sans stages professionnels, sans aucune autre forme d'atout appart leur diplôme et leur volonté de participer à la création de la richesse dans les entreprises de la ville de Lubumbashi.

2) Objectifs généraux

Scientifique que nous sommes, nous poursuivons un but de proposer une solution envisageable, compatible avec nos réalités et avec les moins de doute possible à son succès une fois mise en application ; au-delà de gestionnaire que nous sommes c'est notre avenir professionnel qui s'avère proche de l'utopie face à ces démarcations répertoriées au niveau de l'insertion de jeunes dans les entreprises.

10. CHOIX ET INTÉRÊT DU TRAVAIL

10.1. Choix du travail

En tant que gestionnaire nous avons choisis de travailler sur le présent sujet qui est insertion de jeunes diplômés dans les entreprises dans le contexte Lushois, pour diverses raisons dont les plus convaincantes ont été d'apporter notre pierre à l'édifice dans les difficultés d'accès à l'emploi que connaissent les jeunes actuels.

D'observer de près les réalités de gestion de Ressources Humaines dans les entreprises, sont importantes et son niveau d'insertion ; d'utiliser de nos connaissances acquises jusqu'ici en sciences économiques et managériales par une proposition de solution au phénomène observé cohérente avec nos réalités socioculturelles et celle des entreprises et facile à s'adapter dans notre environnement socio-économique à long terme.

10.2. Intérêt du sujet

Il est axé sur trois points de vue qui suivent :

- **Personnel** : personnellement par le traitement d'un tel sujet de travail nous envisageons d'acquérir plus de connaissances dans le domaine de Gestion de

Ressources Humaines, à l'air de la mondialisation les différentes adaptations appliquées dans différents domaines de la vie doivent être conformes au milieu où elles s'appliquent, d'où notre intérêt est aussi de faire un suivi stratégique de chacune des étapes d'embauche et repenser les exigences voire le profil de candidat lors du recrutement.

- **Scientifique** : ayant l'obligation scientifique de mettre nos connaissances au service de la société, scientifiquement à travers les résultats de cette étude, nous apporterons d'une manière large un instrument de secours au scientifique qui viendront après nous, mais aussi un outil contenant des propositions plausibles de s'appliquer dans les services de DRH de nos entreprises d'une manière particulière et aussi un appui capable de promouvoir cette structure dans nos entités.
- **Managérial et social** : nous étudierons d'une manière plus détaillée les mécanismes optés par les managers de l'entreprise Lushoise par rapport aux conditions d'accès à un emploi, plus particulièrement l'accès de jeunes jugés sans aucune évaluation concrète est capable de trancher sur leur vraie capacité et productivité.

11. LA DÉLIMITATION DU SUJET

Notre recherche est faite dans un cadre spatio-temporel bien défini afin de limiter la probabilité d'aboutir à des résultats biaisés. Cette règle est composée dans la rédaction d'une dissertation scientifique pour permettre d'atteindre un plus grand degré de précision en évitant de nager dans les généralités c'est-à-dire de permettre une étude approfondie d'un phénomène managérial choisi.

Pour se conformer à cette règle, nous avons opéré la délimitation de notre travail comme suit :

❖ Dans l'espace

Cette étude qui porte sur l'insertion des jeunes diplômés dans les entreprises cas de la ville de Lubumbashi se situe dans le domaine de gestion de ressources humaines, elle a comme champ d'investissement la ville de Lubumbashi.

❖ Dans le temps

Cette étude porte sur une période de cinq ans, c'est-à-dire la période allant de 2016 à 2019.

12. PLAN DU TRAVAIL

Notre travail sera subdivisé en 3 chapitres à savoir :

1^{er} chapitre : cadre conceptuelle et théorique.

2^{ème} chapitre : cadre empirique

3^{ème} chapitre : résultat de l'étude

Chapitre 1 : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE

INTRODUCTION

La littérature en sciences de gestion présente les études théoriques et empiriques et les approches théoriques mobilisées pour comprendre la question de la viabilité des investissements.

D'où dans le présent chapitre nous exposerons le cadre conceptuel qui nous permettra de mieux cerner les mots et concepts clés liés à notre étude, suivra le cadre théorique ou nous retrouverons les différentes approches théoriques explicatives du problème étudié.

CADRE CONCEPTUEL

1.1.1. NOTION DE INSERTION DE JEUNES

Par l'insertion de jeune nous sous entendons l'insertion professionnelle est une notion relativement récente apparue dans les années 1970 (ARRACHE, 2002). La genèse de l'insertion professionnelle impute à cette dernière une situation de rétrécissement du marché du travail, situation dans laquelle les jeunes sortant du système éducatif rencontreraient de plus en plus des difficultés pour décrocher un emploi.

(VINCENS, 1997) Souligne pour définir l'insertion professionnelle qu'il existe deux approches à savoir l'approche individuelle et le niveau macroéconomique. Selon la première approche, l'insertion professionnelle d'un individu est définie comme l'état dans lequel il occupe un emploi stable. La seconde approche quant à elle étudie des cohortes définies par rapport à leur date d'entrée dans la vie active. La différence entre les deux approches réside dans le fait que pour la première, l'individu est considéré comme inséré quand il occupe un emploi stable ; la seconde approche considère l'insertion comme un état dans lequel l'ensemble des personnes qui la composent ont un emploi stable.

L'insertion est un processus complexe étant donné ses aspects multiformes touchant aussi bien aux domaines de l'éducation que des marchés du travail et des systèmes de formation (Marie BAUDRY DE VAUX, 1997). En plus, il ajoute que la population qui se trouve en situation d'insertion à une période donnée est le plus souvent jeune et vient de sortir du système scolaire.

Pour la présente étude, un individu est considéré comme inséré lorsqu'il occupe un emploi stable ou non. A l'opposé, un individu est non inséré lorsque, ne faisant plus partie du système éducatif il ne possède pas un emploi. Ces définitions découlent du contexte économique de la ville de Lubumbashi.

Le processus d'insertion de par son aspect multidimensionnel implique plusieurs acteurs dont les stratégies et les trajectoires individuelles pour l'insertion sont diverses.

1.1.2. DEFINITION DES CONCEPTS OPERATOIRES

1. Insertion

Théoriquement, et d'une manière pratique l'insertion peut se définir l'insertion selon (Michèle MANSUY, 2004), pour qui est un ensemble de discours, de politiques et de pratiques sociales qui engagent des acteurs appartenant à différents champs de l'espace social. Dans les pratiques de recherche, le concept d'insertion réfère plutôt, dans la plupart des cas, à des indicateurs tels le taux de chômage, le taux de placement en emploi ou le taux d'activité. La notion d'insertion s'explique également par la comparaison entre un état initial et un état final du processus d'entrée dans la vie active (le début et la fin du processus d'insertion). Cependant, l'insertion ne se limite pas simplement au moment de l'accès à l'emploi ; elle constitue davantage un « processus dynamique qui caractérise le passage du système éducatif à une position d'activité relativement stabilisée ».

Rappelons que (VINCENS, 1997) distingue deux types de définitions de l'insertion professionnelle. Les définitions « objectives » mettent l'accent sur le point de vue du chercheur qui choisit l'événement initial et final, ces événements étant les mêmes pour tous les individus. Les définitions « subjectives », elles, sont axées sur les représentations que les individus se font de l'insertion. La première catégorie de définitions part du postulat que les situations qui marquent le début et la fin de l'insertion sont les mêmes pour tous. Ces événements doivent être observables, c'est-à-dire porter sur des faits sans ambiguïtés. On en dénombre quatre présentant cette caractéristique et pouvant être identifiés comme marquant le début de l'insertion. Il s'agit de :

1. L'entrée dans la vie active, c'est-à-dire l'obtention d'un emploi. Ce dernier n'est pas forcément stable, ni à durée illimitée. Ce début d'insertion sur le marché du travail n'est d'ailleurs pas incompatible avec la poursuite des études ;
2. La sortie du système d'éducation, c'est-à-dire la non-réinscription dans l'établissement d'enseignement que l'étudiant fréquentait l'année précédente ;
3. L'obtention d'un diplôme ;
4. Le début des études professionnelles.

La fin de l'insertion, quant à elle, est marquée par :

- a. L'état adulte ;

- b. Le premier emploi ;
- c. L'emploi stable ;
- d. La correspondance formation-emploi.

Si les indicateurs qui marquent le début de l'insertion sont plus ou moins problématiques, ceux indiquant la fin du processus posent une série de difficultés. Que signifie aujourd'hui « être adulte », si on considère que la vie professionnelle et la vie familiale sont déconnectées et que les modèles culturels et institutionnels d'accès à l'âge adulte sont très diversifiés, non seulement d'un pays à l'autre, mais également entre les provinces ? Qu'entend-on par « premier emploi » ? S'agit-il de la première activité professionnelle, peu importe le contexte, ou la première activité rémunérée à la sortie du système scolaire ? Quant à l'emploi stable, un critère de la fin de l'insertion, si on le définit comme étant le moment où l'autonomie financière est acquise et ne peut pas être remise en question dans un avenir proche, il apparaît problématique dès que l'on incorpore l'idée de correspondance formation-emploi. Ce dernier critère devient, en outre, de plus en plus difficile à cerner. Ainsi, la relation formation-emploi est-elle considérée « normale » si le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue ? Cette relation correspond-t-elle à la situation la plus souvent rencontrée ?

Force est de constater que ce type de définitions, dites « objectives », est imposé à l'individu et, par conséquent, que ces dernières ne peuvent être considérées comme valables pour chaque situation particulière. Il ne nous est pas permis d'émettre des hypothèses sur les objectifs et les préférences de l'individu. En effet, le chercheur se trouve dans une position délicate où il pose le postulat et que c'est cet état d'insertion qui est visé par un individu. Les définitions subjectives essaient de palier à ces insuffisances méthodologiques en postulant que l'état final de l'insertion doit être laissé à l'appréciation des individus. Cet état final dépend donc du jugement subjectif de l'individu par rapport à sa propre situation.

Dans ce cas, l'enjeu devient de proposer une définition individuelle de l'insertion. La question se pose de manière exclusive, chaque jeune devant répondre à la question suivante : quand puis-je me considérer comme inséré ? Or, si à une telle question seule l'individu peut répondre, la façon d'interroger peut influencer la réponse. De même, il peut y avoir plusieurs réponses et, dans ce cas, le passage de la notion d'insertion individuelle à celle d'insertion d'un groupe devient plus délicat. Il y aura toujours des individus qui se déclareront non insérés alors qu'ils se trouvent dans la même situation que d'autres individus qui, eux, se considèrent comme insérés. Une même position peut sembler stable pour un individu, mais précaire pour un autre.

L'insertion socioprofessionnelle est définie comme le passage réussi entre la formation et la vie active. Ils ont su montrer l'importance de la formation dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. S'insérer dans la vie active impose à l'individu d'être détenteur d'une formation. Par conséquent, les personnes munies d'un diplôme, d'une qualification accèderaient plus facilement à un emploi permanent, à plein temps et mieux rémunéré (MONETTE, 2000).

L'insertion professionnelle développées dans une analyse de la stabilité, la correspondance entre la formation et l'emploi ainsi que la construction d'une identité professionnelle. Selon leur analyse, la plupart des personnes lient l'insertion professionnelle au fait de trouver un emploi stable. Mais aussi et surtout, l'insertion professionnelle apparait, dans cette perspective, comme un processus de socialisation. Ce serait elle qui permettrait aux jeunes de passer véritablement à l'âge adulte et de trouver une certaine reconnaissance par ses pairs à travers l'identification à un métier et à un groupe de personnes exerçant la même fonction ou travaillant simplement dans le même lieu (Claude TROTTIER, 1997).

2. Facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle

Le déroulement de l'insertion peut être le résultat de l'évolution d'une combinaison de facteurs relatifs aux individus et à l'environnement dans lequel ils agissent. Ces facteurs portent sur l'ensemble des aspects d'ordre démographique, éducatif et économique. Dans l'étude de (HANCHANE, 1997) les facteurs explicatifs du processus d'insertion sont regroupés en quatre caractéristiques contenues dans trois types de variables. Il s'agit des variables archéologiques, des variables processuelles et des variables à temporalité structurelle.

1) Les variables archéologiques

Celles-ci portent sur l'ensemble des caractéristiques sociodémographiques et des caractéristiques ayant un rapport avec la formation. Les premières (les caractéristiques sociodémographiques) décrivent les données relatives à l'origine sociale, l'âge, le sexe, la race, etc. Celle-ci reflète l'hétérogénéité individuelle dans le processus de l'insertion. Les secondes renseignent sur les acquis des individus dans le système scolaire. C'est ainsi que (MONETTE, 2000) ont fait remarquer que les personnes munies d'un diplôme, d'une qualification accèdent plus facilement à un emploi permanent, à plein temps et mieux rémunéré.

Trois autres variables archéologiques caractérisent l'acquis de l'individu au moment de la sortie du dispositif de formation :

- La spécialité de formation qui prend quatre modalités, selon le type de baccalauréat préparé par l'individu, à savoir littéraire, scientifique, tertiaire ou industrielle, cette dernière étant prise comme référence ;
- La réussite ou l'échec au baccalauréat, les individus qui ont obtenu le diplôme étant pris comme référence ;
- La durée des études après le baccalauréat, étant entendu qu'il s'agit dans tous les cas de poursuites d'études non conclues par l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; elle comporte quatre modalités selon que l'individu n'a pas poursuivi d'études (c'est la référence) ou que cette poursuite d'études s'est prolongée pendant un, deux, ou trois ans.

2) Les variables processuelles

Une première variable processuelle décrit le mode d'accès à l'emploi. Celui-ci est considéré comme rapide lorsque l'individu est en emploi trois mois après la sortie de formation ; sinon, il est considéré comme différé. Cette variable se distingue des autres variables processuelles dans la mesure où elle caractérise de manière définitive le mode d'accès à l'emploi : elle ne varie pas en fonction du temps écoulé par la suite. Les autres variables processuelles prennent des valeurs différentes au fur et à mesure de l'écoulement du temps et leur construction repose sur la volonté d'intégrer au mieux les dépendances d'état.

Ces variables processuelles, renseignent sur les différents états durant le processus d'insertion. En effet, le processus d'insertion étant composé de plusieurs états ou situations notamment la formation, la recherche d'emploi, le chômage, l'inactivité, l'emploi, etc. ces variables décrivent les parcours des individus du début du processus jusqu'à ce qu'un changement se produise. Autrement, l'insertion professionnelle correspond à une succession des situations par lesquelles l'individu transite avant de se stabiliser dans un type d'emploi donné.

3) Les variables structurelles

Elles constituent l'ensemble de variables qui caractérisent les tendances de la conjoncture. Les fluctuations économiques dont les effets se répercutent sur le marché du travail se manifestent sur des périodes de longue durée. Cela nécessite le découpage de la période d'insertion en plusieurs sous périodes représentant les modalités des variables structurelles.

3. Jeunes

Selon la définition de l'ONU, les jeunes constituent la tranche d'âge comprise entre 15 et 24 ans. À l'heure actuelle, ils représentent 18 % de la population mondiale, soit 1,2 milliard de

personnes. 87% des jeunes vivent dans des pays en développement et, à ce titre, pâtissent d'un accès restreint aux ressources, aux soins de santé, à l'éducation, à la formation, à l'emploi et à la vie économique.

Les États Membres de l'Organisation des Nations Unies sont conscients que les jeunes de tous les pays constituent une ressource humaine de première importance pour le développement, le progrès social et l'innovation technologique. Leurs idéaux, leur énergie et leur conception du monde sont essentiels à la poursuite du développement des pays dans lesquels ils vivent.

Les jeunes ne sont pas seulement les bénéficiaires passifs du changement, ils en sont également les acteurs. Résolus, enthousiastes et imaginatifs, ils contribuent au développement en s'attaquant aux problèmes les plus épineux de la société.⁴

De nos jours, il est difficile de définir avec précision la période de la vie individuelle durant laquelle un homme ou une femme peut être considéré comme jeune. La jeunesse est une catégorie aux contours incertains. A quel âge commence-t-elle ? à quel âge finit-elle ? Cette simple question soulève un ensemble de difficultés théoriques et pratiques. Cependant, il existe une multitude de définitions du concept.

De nos jours, la jeunesse est définie suivant trois grandes considérations. Ainsi, suivant des considérations psychologiques, certains auteurs pensent que la jeunesse est un état d'esprit. Mais prenant en compte des considérations sociologiques, d'autres auteurs pensent qu'elle est l'appartenance à une classe sociale donnée. Pour d'autre enfin, c'est une tranche d'âge donnée en référence aux considérations biologiques.

Par exemple, aux fins de la charte africaine de la jeunesse, signifie jeunes « toute personne âgée de 15 à 35 ans » Union Africaine (2006). Par contre pour le Groupe de Liaison des Activités de Jeunesse (GLAJ), « la jeunesse regroupe autant les préadolescents, les adolescents que les jeunes adultes. » GLAJ-Vd (1999). Le groupe précise aussi que « le jeune est considéré comme plus ou moins jeune selon ses interlocuteurs » (GLAJ-Vd, 1999). Dans le cadre de cette étude, les jeunes dont il est question sont alors ceux qui sortent de l'université âgée entre 25 ans et 35ans.

⁴<https://www.un.org/fr/events/youth2010/background.shtml#:~:text=Selon%20la%20d%C3%A9finition%20de%20,1%2C2%20milliard%20de%20personnes>. Visité le 20 août 2020 à 14h43

4. Entreprise

Selon l'économiste français (JAMES, 1958), « l'entreprise est une organisation de la production dans laquelle on combine les prix des divers facteurs de la production apportée des agents distincts du propriétaire de l'entreprise en vue de vendre un bien ou des services sur le marché pour obtenir par différence entre deux prix (prix de revient et prix de vente) le plus grand gain monétaire possible »

Une entreprise est « toute organisation dont l'objet est de pouvoir à la production, à l'échange ou à la circulation des biens ou des services. C'est l'unité économique dans laquelle sont groupés et coordonnés les facteurs humains et matériels de l'activité économique, Henri TRUCHY (1952).

Selon le dictionnaire juridique⁵ le vocable « Entreprise » désigne à la fois une organisation, et un contrat. Dans le premier cas, il s'agit d'une structure publique ou privée sous laquelle s'exerce une activité économique en utilisant un personnel, des locaux et des équipements appropriés. Dans le second cas, Il s'agit du nom d'un contrat dit contrat d'entreprise dénommé par le Code civil « louage d'ouvrage ou d'industrie ». Il se distingue du contrat de travail en ce que l'entrepreneur qui a le statut de commerçant, agit d'une manière totalement indépendante.

Nous définissons simplement l'entreprise économique (commerciale ou personnelle autrement dit entreprise sous statut indépendant), comme tout organisme qui assure la production (de biens ou services) suite à la combinaison de ses trois facteurs (nature, travail, capital), en vue de l'échange et dans un but lucratif.

CADRE THEORIQUE

Nous avons fait recours à deux théories explicative celle de l'égalité de chance de John RAWLS (1971) et celle du capital humain de Théodore SCHULTZ et Gary BECKER (1964).

1.1.3. Théorie de l'égalité de chance de John RAWLS⁶ (1971)

Dans un article de 1967, RAWLS écrit : « L'égalité des chances est un ensemble d'institutions qui assure une éducation égale, de même qu'un accès à la culture pour tous et qui laisse ouverte la concurrence pour les postes sur la base des qualités raisonnablement liées à la

⁵ <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/entreprise.php> visité lundi 21 août 2020 à 11h35

⁶ John Rawls (1921-2002) est un philosophe libéral américain. Professeur à Harvard, il publie en 1971 sa célèbre Théorie de la justice dans laquelle il défend une société basée sur une justice redistributive qui réduirait les inégalités. L'ouvrage connaît un succès rapide aux États-Unis, où la lutte pour les droits civiques et la guerre du Vietnam ont soulevé des questions liées à la notion de justice.

performance, et ainsi de suite. Ce sont ces institutions qui sont mises en péril lorsque les inégalités et la concentration de la richesse atteignent une certaine limite. »⁷ Ici, on voit comment la juste égalité des chances et le principe de différence sont imbriqués l'un dans l'autre. Il faut que chacun développe ses talents pour produire de la richesse à distribuer et il faut distribuer de la richesse (et donc empêcher la concentration du capital) pour financer l'égalité des chances.

Dans le contexte d'une économie mondialisée où s'observent des écarts croissants entre les plus riches et les plus pauvres, la concentration du capital, des moyens de production et des pouvoirs de décision dans les mains d'un petit nombre tend à ébranler les modèles égalitaristes, et au premier chef, le principe de juste égalité des chances. L'important est toutefois de noter ici à quel point le principe de juste égalité des chances est intimement lié à la sphère de l'éducation. RAWLS n'a jamais dérogé de ce point de vue initial. La même idée est reprise dans la Théorie de la justice en 1971.

Il écrit : « Ceux qui ont des capacités et des talents semblables devraient avoir des chances semblables dans la vie. De manière plus précise, en supposant qu'il y a une répartition des atouts naturels, ceux qui sont au même niveau de talent et de capacité et qui ont le même désir de les utiliser devraient avoir les mêmes perspectives de succès, ceci sans tenir compte de leur position dans le système social. Dans tous les secteurs de la société, il devrait y avoir des perspectives à peu près égales de culture et de réalisation pour tous ceux qui ont des motivations et des dons semblables. Les attentes de ceux qui ont les mêmes capacités et les mêmes aspirations ne devraient pas être influencées par leur classe sociale. »

John Rawls écrit en suite dans le même livre : « Dans toutes les parties de la société, ceux qui sont doués et motivés de la même manière doivent avoir à peu près les mêmes perspectives d'éducation et de réussite ». Cette caractérisation générale doit cependant être clarifiée. En quoi consiste exactement la juste égalité des chances ? Il s'agit tout d'abord d'affirmer un principe minimal et formel d'accès à l'éducation et l'emploi. L'accès à ces deux ressources doit être fondé seulement sur la base des qualifications. Rawls décrit cette première composante du principe de juste égalité des chances comme l'élément qui assure « une carrière ouverte aux talents ». Autrement, on ne fait qu'annoncer que toutes les options sont ouvertes et que l'on ne doit pas discriminer en fonction d'autre chose que des talents. Mais Rawls soutient aussi qu'il ne faut pas réduire le principe de juste égalité des chances à n'être que l'ouverture des carrières aux talents. Dans un système où les écoles peuvent en principe

⁷ John Rawls (1999) ; *Distributive Justice*, dans Samuel Freeman, (dir), *Collected Papers*, Cambridge: Harvard University Press, 130-53. Voir p.143

être toutes accessibles, l'ouverture des carrières aux talents est compatible avec des inégalités de traitement injustifiées.

1.1.4. Théorie du capital Humain de Théodore SCHULTZ et Gary BECKER (1964)

Le concept de capital humain, formulé pour la première fois en 1961 par l'économiste du développement Theodore SCHULTZ, a été systématisé par Gary BECKER en 1964, qui obtint pour cela le Prix Nobel d'économie en 1992 (VIGNOLLES, 2012/2).

Becker est convaincu qu'il est possible d'évaluer les déterminants économiques qui influencent, même de façon minime, l'ensemble des comportements humains.

Gary Stanley BECKER (Prix Nobel en 1992) a été l'un des premiers économistes à élargir le champ de l'analyse économique (et surtout microéconomique) à des comportements sociaux. Gary Becker occupe en effet une place singulière puisqu'il contribuera à ouvrir la science économique à des champs de recherche habituellement rattachés à la sociologie : l'éducation et la formation, la discrimination raciale, les décisions familiales, la criminologie et les comportements déviants ou encore les mécanismes de pression politique.

Son analyse des processus de choix s'inscrit dans la pensée néo-classique qui présente selon lui les meilleurs outils d'analyse des relations sociales.

Le capital humain : une forme de capital comme les autres ?

Dans son ouvrage *Human Capital*, l'économiste américain Gary Becker, définit le capital humain comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc. »

Chaque travailleur a un capital propre, qui lui vient de ses dons personnels, innés, et de sa formation. Son stock de capital immatériel peut s'accumuler ou s'user. Il augmente quand il investit, ce qui détermine les différences de productivité, et, par hypothèse, de revenu.

Comme tout investissement, celui en capital humain peut faire l'objet d'un calcul d'un taux de rendement marginal, associé à une dépense ou une année d'études supplémentaire. Ce rendement peut dans le cas présent s'évaluer comme le rapport entre, d'un côté, le surcroît des revenus du travail que cet investissement permettra d'obtenir sur le restant de la vie active et, de l'autre côté, l'ensemble des coûts occasionnés par cet investissement. Ces coûts résultent de dépenses d'éducation, frais de scolarité, matériel, etc. mais aussi des revenus que la

personne ne touchera pas pendant le temps consacré aux études : on parle pour ces derniers coûts de « coûts d'opportunités ».

L'individu fait donc un arbitrage entre travailler et suivre une formation qui lui permettra de percevoir des revenus futurs plus élevés qu'aujourd'hui.

Le maintien en état de son capital physique (santé, nourriture, etc.) est également pris en compte. L'individu optimise ses capacités en évitant qu'elles ne se déprécient trop du fait de la dévalorisation de ses connaissances générales et spécifiques ou de la dégradation de sa santé physique et morale. Il investit de façon à augmenter sa productivité future et ses revenus.

C'est dans cette logique que Gary BECKER développe la théorie du capital humain qui fait de la connaissance accumulée et de la santé des investissements comme les autres. Il s'intéressera surtout à l'éducation et à la connaissance dont les implications économiques sont plus riches.

En résumé, selon BECKER, le capital humain est un actif, un patrimoine, un stock susceptible de procurer un revenu. Il en est de même pour le capital humain qui est un sous-ensemble dans cette notion globale de capital : le capital humain est un stock de connaissances et d'expériences, accumulé par son détenteur tout au long de sa vie par des investissements.

Si un investissement est une opération réalisée par un agent économique consistant à acquérir des moyens de production, dans le cas particulier du capital humain, il s'agit pour l'investisseur d'accroître son potentiel productif, sa productivité future et donc son salaire. Le salaire est considéré comme le rendement du capital humain, la rémunération de l'investissement dans l'éducation.

Les détenteurs de leur seule force de travail (pour reprendre l'expression de Marx) peuvent donc louer leur capital humain aux détenteurs du capital physique (bâtiments, machines, etc.). Ces derniers en ont besoin car le capital humain permet la valorisation du capital physique.

Toutefois, contrairement au capital physique ou financier, le capital humain est incorporé. Il est « produit » avec un capital intellectuel, de mémorisation, etc., et un temps donné. La personne qui se forme ne peut pas se démultiplier comme une entreprise pourrait démultiplier ses unités de production. BECKER justifie ainsi (entre autres raisons) que le taux de rendement marginal de l'investissement est décroissant.

Il va sans dire que l'approche par le capital suppose que l'individu est capable de calculs rationnels.

❖ Des agents économiques rationnels.

L'analyse de Becker suppose une rationalité des agents économiques investissant dans le capital humain. En effet, tout investissement induit un choix et donc des coûts d'opportunité. L'investissement ou non dans le capital humain résulte d'un calcul coût-avantage de la part de l'agent économique, en supposant qu'il a toutes les informations nécessaires et qu'il fait les bonnes anticipations. L'agent économique se comporte comme un vrai homo œconomicus dans le domaine de l'éducation.

En général, l'investissement en capital humain est rentable lorsqu'il permet d'obtenir un salaire plus élevé qui permet de rembourser les frais d'investissement de départ.

❖ La distinction entre formation générale et spécifique : l'arbitrage des entreprises.

La théorie du capital humain souligne, que l'investissement en capital humain accroît la productivité des salariés et donc la rentabilité de l'entreprise. Cet investissement passe essentiellement par la formation et Gary BECKER en distingue deux sortes : la formation générale (general human capital) et la formation spécifique (firm-specific capital).

- La formation générale, acquise dans le système éducatif, augmente la productivité de l'agent dans toute entreprise puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. Les entreprises sont donc peu encouragées à supporter les coûts de formation d'une personne puisque celle-ci risque de la faire prévaloir dans une autre entreprise prête à mieux la rémunérer. L'accord entre le travailleur et la firme consiste donc en l'achat par l'entreprise de la « force de travail », tandis que le travailleur achète sa formation ;
- La formation spécifique augmente à l'inverse la productivité du travailleur dans l'entreprise qui l'a formé mais peu ou pas en dehors de celle-ci. La firme n'accepte le financement de la formation que dans la mesure où elle estime avoir des chances de rentabiliser son investissement : le salaire qu'elle versera à l'issue de la période de formation sera supérieur au salaire du travailleur pour des emplois situés à l'extérieur de l'entreprise de façon à l'inciter à rester en son sein mais inférieur à sa productivité en valeur, la différence avec le salaire versé représentant la rémunération de l'investissement en capital spécifique de l'entreprise. La valeur de l'investissement dans une formation spécifique est perdue lorsque le contrat de travail est interrompu. Elle ne peut être renouvelée qu'au prix de nouveaux investissements. Cette distinction entre formation générale et formation spécifique présente un intérêt pour analyser les

déterminants du « turnover » et pose les bases d'une réflexion sur les coûts de transaction sur le marché du travail.

L'entreprise a donc intérêt à financer les formations spécifiques mais pas les formations générales car l'employé pourrait ensuite proposer son travail (devenu plus productif) dans une autre entreprise.

Ces constats permettent de justifier l'intervention de l'Etat dans l'investissement en capital humain au travers de l'éducation gratuite qui permet de dégager des externalités positives.

Ce sont les multiples enjeux soulevés par la théorie du capital humain que nous allons discuter dans cette seconde partie.

CONCLUSION

Dans le présent chapitre nous avons définis les concepts clés, nous permettant une compréhension plus technique et interprétative des différents auteurs. Nous avons aussi exposé à la deuxième section nos approches théoriques, nous en avons retenues deux théories celle de l'égalité de chances John RAWLS développée en 1967 et la théorie du capital humain de Théodore SCHULTZ et Gary BECKER développé à son tour en 1964.

Chapitre 2. CADRE EMPIRIQUE

2.1. INTRODUCTION

Le présent chapitre consistera à la présentation de la ville de Lubumbashi nous ayant servi de champ empirique pour comprendre sa genèse ; sa situation géographique, démographique, ses perspectives économiques et sociales, ainsi que ses opportunités de développement.⁸⁹

2.2. LA PRESENTATION DE LA VILLE DE LUBUMBASHI

2.2.1. Histoire

La ville de Lubumbashi a été créée vers les années 1906 - 1910 à la découverte des gisements du cuivre, et à leur exploitation par l'Union Minière du Haut Katanga (U.M.H.K) ; celle-ci fut implantée sur le site Lubumbashi, appellation de la rivière qui la baigne.

Le 25 juin 1941, par l'ordonnance N° 298/AIMO de Monsieur le vice-gouverneur général de l'époque, l'agglomération fut érigée en ville anciennement appelée Elisabethville en honneur de la Reine Elisabeth, épouse du Roi Albert 1er de la Belgique. Elle fut aussi la capitale de l'éphémère État autoproclamé du Katanga (1960-1963), né sous l'impulsion de Moïse Tshombe.

En 1910, il y avait 300 Européens et 1 000 Africains à Elisabethville.

Désormais, la ville s'organise, prend de l'ampleur.

L'UMHK a besoin de beaucoup de main-d'œuvre. Des travailleurs forcés sont déportés de Rhodésie, d'Angola et du Kasai (Balubas). Le rail apporte une foule d'aventuriers venus de Rhodésie et d'Afrique du Sud. Australiens, Grecs, Italiens, Portugais, Asiatiques, Anglais et Sud-Africains arrivent : la population s'agrandit. Elle atteint plus de 30 000 en 1930. La population grecque est l'une des plus importantes, avec notamment des communautés juives séfarades italo-grecques ayant fui le régime de Mussolini entre les deux guerres mondiales (voir notamment Olivier STRELLI et Moïse KATUMBI CHAPWE).

- 1911 : établissement des écoles catholiques : l'Institut Marie-José et le Collège Saint-François de Sales.
- 1925 : visite du Prince Léopold.

⁸ Source : Cellule d'Analyses des Indicateurs de Développement (CAID)

⁹ Source : Division provinciale de l'intérieur et sécurité, 2015

- 1928 : ouverture de la voie nationale de communication É'ville-Matadi, via Port-Francqui, combinant le chemin de fer et la navigation fluviale. Visite du Roi Albert et de la Reine Élisabeth.
- 1931 : ouverture de la voie de chemin de fer de l'Angola vers Lobito, via Dilolo.
- 25 juin 1941 : obtention du statut de Ville.
- 1946 : ouverture de l'Athénée royal d'Élisabethville (futur Lycée Kiwele) conçu par l'architecte Claude Strebelle.
- Mai 1955 : visite du Roi Baudouin.
- Elle reçut ses premières armoiries le 20 décembre 1954.
- 26 octobre 1955 : ouverture de l'Université officielle du Congo belge et du Ruanda-Urundi.
- 4 août 1956 : inauguration du théâtre de la ville, construit sur les plans de Claude Strebelle.
- Le roi devant la résidence du Gouverneur en 1959.

Après la Première Guerre mondiale, Élisabethville se développa rapidement grâce aux investissements dans l'industrie minière et les chemins de fer. Les missions et l'Église, dirigée par l'imposant Mgr Jean-Félix de Hemptinne (1876-1958), aussi étaient très actives. La population européenne habitait alors le centre-ville (Élisabethville), tandis que les travailleurs congolais étaient logés soit dans des camps de travailleurs près des mines, soit dans la cité indigène (quartier Albert l'actuelle commune Kamalondo), qui était séparée de la ville par une zone neutre (inhabitée) de 700 mètres. Seuls les domestiques, travaillant dans les maisons des Européens, étaient autorisés de demeurer dans le centre-ville (en général ils habitaient les « boyeries », au fond des jardins des habitations européennes). Dès la fin des années 1920, confrontées à une véritable crise de la main-d'œuvre, les grandes compagnies européennes (Union Minière du Haut Katanga, compagnie de chemin de fer BCK et autres) préconisaient une politique de stabilisation, c'est-à-dire ils encourageaient leurs travailleurs de se fixer avec leurs familles de manière permanente à Élisabethville.

La crise économique mondiale des années 1930 frappa Élisabethville et tout le Katanga durement, et la population diminua sensiblement. Pendant la Seconde Guerre mondiale, par contre, Élisabethville profita de l'effort de guerre entamé par le gouvernement colonial. La population totale dépassa 50 000 en 1943. L'effort de guerre entraînait une exigence de rendement qui pesait lourdement sur la population congolaise entraînant une tension sociale et même interraciale (entre Noirs et Blancs, mais aussi entre les différentes ethnies congolaises). En décembre 1941, une manifestation des travailleurs de l'Union Minière au

stade de football fut réprimée de manière violente par la police qui ouvrit le feu laissant plusieurs dizaines de morts. Et en février-mars 1944, la situation dans la ville fut particulièrement tendue à la suite de la mutinerie de la Force Publique à Luluabourg (Kasaï).

Le développement de la ville continua après la guerre. La prospérité de l'industrie du cuivre attirait beaucoup d'immigrés de l'Europe et de l'intérieur de la colonie. La population bondit jusqu'à 180 000 en 1957. Pour accommoder cet influx, de nouveaux quartiers furent aménagés : le Kenya, Katuba, Rwashi, etc. qui encore aujourd'hui constituent les communes principales de Lubumbashi. Un effort considérable, de la part des missions et des autorités coloniales, multipliait les infrastructures sanitaires, médicales et scolaires mises à la disposition de la population blanche et noire (ex. des écoles professionnelles à Kafubu, etc.). Dès 1950, les écoles secondaires, jusqu'alors réservées pour les étudiants européens, furent ouvertes à tous. En 1956, l'Université de Lubumbashi ouvrit ses portes.

Dès 1933, le gouvernement colonial entamait une expérience d'autonomie limitée pour la population congolaise de la ville. La cité indigène obtenait alors le nouveau statut d'un centre extra-coutumier, avec son propre conseil et son propre chef congolais. L'expérience ne fut pas couronnée de succès, en partie par cause des interventions continues des autorités coloniales dans la gestion du centre. Le premier chef Albert Kabongo fut remercié pour ses services en 1943 et ne fut pas remplacé. En 1957, le statut de centre extra-coutumier était aboli en faveur d'un nouveau statut de ville, dans lesquelles les différentes communes étaient intégrées. En décembre 1957 ont eu lieu les premières élections pour la mairie d'Élisabethville dans lesquelles les habitants congolais pouvaient participer librement.

- 30 juin 1960 : indépendance du Congo.
- 11 juillet 1960 à janvier 1963 : sécession de l'État du Katanga de Moïse TSHOMBE, intervention militaire de l'ONU. Expulsion puis retour des Balubas.
- 1966 : Élisabethville devient Lubumbashi.
- 1991 : à la suite de longs harcèlements des émeutes anti-immigrés éclatent. Les Balubas quittent la ville en masse.
- 1997 : Lubumbashi devient une ville parlementaire, sur décision de Laurent-Désiré KABILA ; le théâtre de la ville devient le siège du Parlement congolais.

Au moment de l'indépendance, Élisabethville avait une importante population européenne (10 000+). L'industrie minière, avec au premier rang l'Union Minière du Haut Katanga, restait largement dans les mains des entrepreneurs belges grâce aux accords économiques conclus entre la Belgique et le Congo à l'aube de l'indépendance.

En 1967, Mobutu nationalisa l'Union Minière et créa la Gécamines. Quoique la Gécamines restait l'employeur le plus important de Lubumbashi jusqu'au début des années 1990, la production diminuait d'année en année à partir des années 1970 à cause de la fluctuation du prix de cuivre sur les marchés internationaux, du manque d'investissements dans les installations et d'une mauvaise gestion, dont souffraient tous les secteurs de l'économie congolaise nationalisés par Mobutu. Après la chute du régime mobutiste et après la fin de la guerre congolaise au début des années 2000, Lubumbashi a connu un certain essor. L'industrie a repris et la ville continue à attirer un grand afflux d'immigrés. Elle compte aujourd'hui plus d'1,5 millions d'habitants.

2.2.2. Données géographiques et culturelles

La ville de Lubumbashi est divisée en sept communes dont une rurale : commune Annexe (rurale), Kamalondo, Kampemba, Katuba, Kenya, Lubumbashi et Ruashi.

La ville de Lubumbashi est ceinturée par le territoire de Kipushi à tous les points cardinaux.

2.2.3. Coordonnées géographiques

- Longitude : 27°15' – 27°40' Est
- Latitude : 11°26' - 11°55' Sud
- Altitude : 1230 m

2.2.4. Climat

2.2.4.1. Météo habituelle à Lubumbashi

À Lubumbashi, la saison pluvieuse est humide et couverte, la saison sèche est dégagée dans l'ensemble et le climat est chaud tout au long de l'année. Au cours de l'année, la température varie généralement de 9 °C à 34 °C et est rarement inférieure à 7 °C ou supérieure à 36 °C.

En fonction du score touristique, le meilleur moment de l'année pour visiter Lubumbashi pour les activités estivales est de fin avril à mi-septembre.

2.2.4.2. Température

La saison très chaude dure 1,9 mois, du 10 septembre au 6 novembre, avec une température quotidienne moyenne maximale supérieure à 32 °C. Le jour le plus chaud de l'année est le 7 octobre, avec une température moyenne maximale de 34 °C et minimale de 18 °C.

La saison fraîche dure 7,3 mois, du 18 décembre au 27 juillet, avec une température quotidienne moyenne maximale inférieure à 27 °C. Le jour le plus froid de l'année est le 3 juillet, avec une température moyenne minimale de 9 °C et maximale de 25 °C.

2.2.4.3. Pluie

Pour montrer la variation au cours des mois et pas seulement les totaux mensuels, nous montrons l'accumulation de pluie au cours d'une période glissante de 31 jours centrée sur chaque jour de l'année. Lubumbashi connaît des variations saisonnières extrêmes en ce qui concerne les précipitations de pluie mensuelles.

La période pluvieuse de l'année dure 7,0 mois, du 3 octobre au 4 mai, avec une chute de pluie d'au moins 13 millimètres sur une période glissante de 31 jours. La plus grande accumulation de pluie a lieu au cours des 31 jours centrés aux alentours du 30 décembre, avec une accumulation totale moyenne de 229 millimètres.

La période sèche de l'année dure 5,0 mois, du 4 mai au 3 octobre. La plus petite accumulation de pluie a lieu aux alentours du 1 juillet, avec une accumulation totale moyenne de 0 millimètre.

2.2.5. Hydrographie

Les principaux cours d'eaux de Lubumbashi sont : Kafubu, Kampemba, Karavia, Lubumbashi, Luano, Navyundu et Ruashi.

Végétation : en général, la végétation dans toute la périphérie de la ville de Lubumbashi est la savane-boisée parsemée de quelques galeries forestières dans le Nord. Certaines des espèces d'arbres sont aussi à compter parmi la végétation, notamment : Albizzia, Acacia auriculoformis, Jacarandas filaos, Acacia siamea, Acacia fliribunda, Melia, Spectabilis, Flamboyants, Sapins, pins, certains arbres fruitiers, etc.

Sol : sol alluvionnaire, sablo-argileux et limon-argileux ; provenant des roches du Katanguien.

2.3. PARTICULARITES ET RICHESSES DE LA VILLE

Lubumbashi, ville érigée en gisement minier, continue à garder sa vocation originale ; son sous-sol est constitué d'une variété des minerais : Cuivre, Cobalt, Zinc, Or, Fer, etc.

Elle est le siège de plusieurs grandes sociétés congolaises, ou à capitaux étrangers, dont la SNCC, la Gécamines, Ruashi Mining et KICC (Metorex Group companies), Anvil Mining sprl (Mawson West RDC), Société de Traitement du Terril de Lubumbashi (STL), Tenke

Fungurume Mining (Freeport MacMoran), Phelps Dodges RDC, ou encore le groupe George Forrest.

La ville de Lubumbashi constitue un grand centre de consommation et d'échanges (locaux et internationaux) des produits manufacturiers, et est ouverte à tous les coins tant par route, par chemin de fer que par air.

2.3.1. Données culturelles

La ville de Lubumbashi est un grand centre commercial et une zone à vocation minière, où cohabitent plusieurs tribus autochtones, et d'autres tribus de la République Démocratique du Congo ainsi que de l'Afrique.

Une diversité de valeurs traditionnelles constitue un riche potentiel culturel et artistique pour la ville de Lubumbashi dont la qualité pourrait induire une activité touristique certaine.

2.3.2. Langues parlées dans cette ville

Lubumbashi étant une ville cosmopolite, plusieurs langues y sont parlées suite à la présence de personnes de différentes tribus et/ ou nationalités. À part le français, le swahili constitue la langue majoritaire de la ville de Lubumbashi. Il est parlé par presque tous les habitants de la ville.

2.3.3. Principales activités

Les activités de la ville de Lubumbashi sont réparties de la manière suivante :

- Petit commerce (50%) ;
- Exploitation minière (25%) ;
- Agriculture urbaine (maraîchage) (22%) ;
- Elevage (3%).

Lubumbashi est un grand centre commercial où près de 50% de la population survivent principalement grâce aux petits commerces. Par ailleurs, la ville de Lubumbashi, étant essentiellement minière, environs 25% de la population travaillent dans les industries minières. L'agriculture urbaine, principalement la production de légumes est réalisée par 22% de la population urbaine. Un petit nombre de la population (3%) survit grâce à l'élevage (surtout l'élevage des poulets de chair).

2.4. SITUATION ECONOMIQUE

Principaux opérateurs économiques de la ville sont :

- Hyper Psaro ;
- Jambo Mart ;
- Liberty Ma Maison ;
- Manohah Investment ;
- Galaxy
- Top Market
- Megastore.

Environ 10000 opérateurs économiques sont recensés dans la ville de Lubumbashi. Ces opérateurs économiques font la vente des produits importés venant d'Europe, Asie, Amérique et des pays d'Afrique Australe, notamment la Zambie, l'Afrique du Sud ou encore la Tanzanie. Plusieurs d'entre eux sont localisés dans la commune de Lubumbashi (plus de 5000 opérateurs économiques).

2.4.1. Principales activités des opérateurs économiques

- Importation et vente des produits manufacturiers ;
- Importation et Vente du pétrole ;
- Échange des monnaies.

2.4.2. Principales activités des PME/PMI

- Manufacture ;
- Agriculture ;
- Elevage ;
- Infrastructures.

La plupart des PME de Lubumbashi exercent les activités manufacturières. Parmi les industries manufacturières de la ville, il y a lieu de citer : Katanga plastic, Sasa SARL, Relacom, Chipita, Ghandour industry cosmetic, Aerathem SARL, Katanga mousse.

L'agriculture et l'élevage à grande échelle sont effectués par quelques fermes privées : sur la route de Kasenga, on trouve les fermes Psaromatis, Nazem, Futuka et la ferme des Aumôniers du travail. Sur l'axe menant vers la Kafubu, se trouvent les fermes Number one, Jacaranda et Naviundu ; sur l'axe Kasumbalesa, la ferme Espoir.

2.4.3. Grandes entreprises locales

- Gécamines ;
- Ruashi Mining ;
- SOMIKA ;
- Chemical of Africa ;
- CDM.

La plupart de grandes entreprises de la ville œuvrent dans l'industrie minière et contribuent à la résorption du chômage et aux actions d'intérêt communautaire dans la ville.

2.4.4. Principaux produits agricoles

Selon les statistiques estimatifs de la production agricole de la ville de Lubumbashi, nous avons une représentation suivante :

- Maïs (48%) ;
- Manioc (29%) ;
- Arachide (21%) ;
- Riz paddy (2%).

L'agriculture n'est pas très développée dans la ville de Lubumbashi, à l'exception de la commune Annexe qui dispose encore un peu d'espace cultivable pour certaines cultures ; ceci est dû à l'expropriation des champs par les sociétés minières et la spoliation par les chefs de quartiers, de cellules, le service de cadastre. Certains fermiers aussi n'exploitent pas rationnellement leurs concessions. La ville de Lubumbashi exploite 65 Km² en cultures vivrières surtout dans la Commune annexe.

Suite à un faible niveau de production agricole, l'agriculture est essentiellement rudimentaire et de subsistance. La céréale la plus répandue est le maïs. Elle se consomme sous forme de fufu, de bouillie pour enfant, etc. La production de manioc, maïs et cultures maraîchères est faite en abondance dans la Commune Annexe ; alors que le riz paddy n'est cultivé que dans la commune de Katuba. Toutes les denrées sont importées des pays d'Afrique Australe, notamment la Zambie, l'Afrique du Sud ou encore la Tanzanie. Rendant également la ville dépendante de toute fermeture de frontière aux denrées alimentaires. Comme produit non agricole qu'on peut retrouver à Lubumbashi, nous avons les chenilles.

Voici ci-dessous le tableau résumant les statistiques de production des principaux produits agricoles cultivés dans la ville en 2014 :

Tableau 3 : Produits Agricoles cultivés dans la ville

Cultures	Nombre de planteurs	Superficie (ha)	Production globale (t)	Rendement (t/ha)	Production commercialisée (t)
Manioc	3243	16085	13962	0,868	0
Maïs	5520	7198	5119	0,71	0
Arachide	2427	687	302,5	0,44	0
Riz paddy	240	4	6	1,5	0

Source : Cellule d'Analyse des Indicateurs du Développement

2.4.5. Principales sources d'énergie

Les variantes d'énergies suivantes sont utilisées à Lubumbashi

- Charbon de bois ;
- Electricité ;
- Bougie ;
- Torche ;
- Pétrole.

Le charbon de bois est la plus grande source d'énergie utilisée à Lubumbashi. Il est utilisé dans les ménages de toutes les communes de la ville principalement pour cuire le repas. Le charbon de bois est d'un très grand usage par la population de commune de Ruashi et commune Annexe. La population de la commune de Lubumbashi est principalement desservie en électricité.

2.5. SITUATION SANITAIRE

La ville de Lubumbashi dispose de 610 structures de santé (soient 52 Hôpitaux et 558 Centre de santé) répartis dans 11 Zones de santé localisées dans différentes communes de la ville : ZS Lubumbashi, ZS Kampemba, ZS Katuba, ZS Kenya, ZS Kisanga, ZS Kowe, ZS Kamalondo, ZS Mumbunda, ZS Ruashi, ZS Tshamilemba et ZS Vangu. Parmi ces zones de santé, 2 zones de santé sont spéciales ; l'une est de la Police Nationale Congolaise (ZS Kowe) et l'autre est militaire (ZS Vangu). Par ailleurs, hormis la ZS Kowe, chaque zone de santé comprend au moins un hôpital général de référence qui offre toutes les interventions du PCA.

En outre, elle dispose d'un très grand hôpital de la province, attaché à la zone de santé de Lubumbashi, l'hôpital général provincial de référence Jason SENDWE (dit Hôpital Sendwe).

Etant le plus grand hôpital de la province, Sendwe reçoit des patients venant de plusieurs localités, régions et HGR. Avant l'indépendance de la RDC, l'hôpital Sendwe accueillait également des malades provenant des pays de l'Afrique Australe qui désiraient se faire soigner à Lubumbashi.

L'hôpital général provincial de référence Jason Sendwe a une capacité d'accueil de 1200 lits, mais seulement 600 lits sont installés. L'hôpital fonctionne avec 75 médecins et 176 infirmiers (disponibles) offrant les services suivants : la chirurgie, la médecine interne, la pédiatrie, la gynéco-obstétrique, la neuropsychiatrie, l'anesthésie, la réanimation, la dentisterie, la dermatologie, l'ophtalmologie, l'otorhinolaryngologie (ORL), le laboratoire, la radiologie, l'échographie, ect.

Les médicaments sont disponibles, se ravitaillant dans des officines de la ville, et périodiquement fournis par le gouvernement provincial du Haut-Katanga.

2.6. SITUATION EDUCATIVE

La ville de Lubumbashi compte 2550 écoles dont :

- Ecoles maternelles : 534 écoles avec 33726 élèves (dont 21623 filles) ;
- Ecoles primaires : 1180 écoles avec 346484 élèves (dont 188762 filles) ;
- Ecoles secondaires : 836 écoles avec 170953 élèves (dont 80619 filles).

Soit un effectif total de 551163 élèves pour 291004 filles. Ces élèves sont encadrés par 22189 enseignants répartis dans trois sous-divisions urbaines à savoir : Lubumbashi I, Lubumbashi II et Lubumbashi III.

2.6.1. Enseignement supérieur et universitaire

La ville compte :

- Universités 16 ;
- Instituts supérieurs 25.

Environ 31 établissements d'enseignement supérieur et universitaire sont répertoriés dans la ville de Lubumbashi. Ils fonctionnent essentiellement avec les filières suivantes : Sciences sociales, Sciences économiques, droit, Sciences agronomiques, médecine vétérinaire, polytechnique, lettres et Sciences humaines, théologie, criminologie, tourisme et hôtellerie, techniques médicales, démographie, informatique de gestion, Sciences commerciales, Santé publique, Sciences, techniques appliquées, etc.

2.7. Attraites touristiques

- Parcs Non ;
- Jardin botanique Oui ;
- Jardin zoologique Oui ;
- Chutes d'eaux Non ;
- Sites touristiques Oui ;
- Sites sacrés Non.

La ville de Lubumbashi dispose des sites touristiques naturels, historiques et culturels. Voici ci-dessous le répertoire des sites et attraites touristiques de la ville de Lubumbashi :

Sites naturels

- Rivière Lubumbashi : belle vue, curiosité touristique ;
- Rivière Kafubu : belle vue, curiosité touristique ;
- Source de Kimilolo : belle vue : curiosité touristique ;
- Lac Municipal : Appelé lac Tshombe, avec son barrage ; belle vue, curiosité touristique

Sites historiques

- La prison de Kasombo : Ancienne prison où fut incarcéré le prophète Simon KIMBANGU
- Bâtiment de grand laboratoire : Ancien hôpital dans lequel étaient administrés les soins aux congolais
- Cliniques universitaires : Ancien hôpital des blancs dans lequel étaient administrés uniquement les soins médicaux à ces derniers pendant la colonisation
- Bâtiment du 30 juin : Ancien théâtre de la ville où a fonctionné aussi le parlement de l'Etat Indépendant du Congo ; ancien bâtiment cinquantenaire réputé pour l'organisation de manifestations culturelles, actuel bureau du parlement provincial du Haut-Katanga
- Bureau d'Etudes d'Aménagement Urbain : Bureau du 1er gouverneur de la province du Katanga (Emile WANGERMEE) pendant la période coloniale
- Hôtel de poste : Société Publique de poste et de télécommunication ; la gestion de la communication par les téléphones fixes.

Sites culturels

- Musée National de Lubumbashi : Présence d'une diversité d'œuvres d'arts et archéologiques représentant différentes cultures de la RDC ;
- Halle de l'étoile : Site touristique réputé dans l'organisation des manifestations à caractère culturel telle que les théâtres, les concerts de musiques, les concours de danse, etc.
- Université de Lubumbashi : 1ère université construite au Katanga par l'Etat Congolais à l'époque Belge ;
- Cercle Hellénique : Cercle de la communauté Grecque ;
- Cercle Wallon : Cercle de la communauté Belge ;
- Complexe KIWELE : Ancien athénée royal avec des grands bâtiments d'une très bonne architecture ;
- Athénée de la Katuba : Ancienne école normale avec des grands bâtiments d'une bonne architecture ;
- Cité de Jeunes : Centre de formation professionnelle et d'encadrement des jeunes tenus par les pères salésiens ;
- Lycée Tuendele : Une école publique des filles gérée par les catholiques ; ancienne Sainte Marie José ; école où beaucoup de personnalités féminines belges et congolaises ont étudié
- Emaus : L'un de plus anciens couvents des sœurs ; centre d'animation spirituel ;
- Zoo de Lubumbashi : Jardin zoologique et botanique public ;
- Cathédrale Saints Pierre et Paul : 1er cathédrale fut enterré Monseigneur Evêque Félix d'Hemptile
- Marché d'œuvres d'arts : Marché réputé pour la vente d'œuvres d'arts malachite ;
- Grand Karavia Hôtel : 1er hôtel de Lubumbashi construit par l'Etat Congolais après l'indépendance répondant aux normes internationales et catégorisé à 5 étoiles ;
- Ruashi Mining : Appelé aussi mine de l'étoile, 1ère mine de cuivre.

2.8. Opportunité de développement de la ville de Lubumbashi

2.8.1. Economie agricole

La ville de Lubumbashi compte sur une économie axée principalement sur les activités minières. L'agriculture ou l'élevage ne représente pas une grande activité qui puisse jouer sur l'économie, par contre toutes les denrées sont importés des pays d'Europe, Asie, Amérique

et d’Afrique Australe, notamment la Zambie, l’Afrique du Sud ou encore la Tanzanie. Rendant également la ville dépendante de toute fermeture de frontière aux denrées alimentaires. Exemple du mois de mars 2016 où le sac de farine, très apprécié des lushois, était passé à plus de 35 dollars US, au lieu de 10 dollars habituels.

Ainsi, outre le secteur minier, le développement du secteur agricole pourrait être soutenu pour diminuer le taux de dépendance extérieur en denrées alimentaire et contribuer largement à la sécurité alimentaire de ménage lushois. Cette idée ne peut être réelle qu’en :

- ❖ Soutenant les agriculteurs locaux exploitant dans le milieu périurbain (sites importants de production agricole) par l’octroi des crédits agricoles (semences améliorées, fertilisants et paquet technologique qualifié) ;
- ❖ Encourageant les exploitants agricoles de prendre conscience du rôle de l’agriculture dans le développement du pays ;
- ❖ Redynamisant le fonctionnement de chemins de fer ; car le chemin de fer traverse les grands bassins de production agricole de l’Est et du Sud du pays et facilite la circulation des produits agricoles vers les grands centres de consommation ;
- ❖ Encourageant les opérateurs privés d’orienter les investissements dans le secteur agricole qui sera très porteur au regard des données démographiques et des enjeux de développement agro-industriel de l’ensemble de la province.

2.8.2. Environnement

Fixer les limites de pollution des entreprises minières au regard des normes internationalement admises pour atténuer les externalités que causent les entreprises minières sur les autres secteurs et prévoir les mécanismes de réparation.

2.8.3. Economie et marché

Lubumbashi constitue un grand centre de consommation et d’échanges (locaux et internationaux) des produits manufacturiers, et est ouverte à tous les coins tant par route, par chemin de fer que par air, alors qu’un grand nombre de la population jeune demeure dans le chômage. Ainsi, encadrer les jeunes et les appuyer à la création des PME ; aider par l’encadrement, l’octroi de crédit et le financement des PME locales à se développer et faciliter leurs implantations, qui à leur tour payeront régulièrement les taxes et impôts, contribuerait au développement économique de la ville, et résorberait de manière significative le chômage.

2.9. CONCLUSION

La présentation du champ empirique est d'une nécessité scientifique et méthodologique, dans ce chapitre nous avons présenté l'ensemble des informations concernant la ville de Lubumbashi qui constitue notre champ empirique. Nous y trouvons les éléments géographiques permettant d'avoir un aperçu sur les particularités géographiques de la ville, éducatifs, culturel, sanitaire, touristique ainsi que les opportunités de développement de la ville, ce qui nous a permis de constater encore le potentiel qu'à la ville et l'existence de secteurs propice à l'insertion de jeunes diplômés.

Chapitre 3 : RESULTATS DE L'ETUDE

3.1. INTRODUCTION

Dans ce chapitre nous développerons les aspects méthodologiques de notre étude. Nous aborderons alors les questions relatives aux choix concernant notre terrain d'analyse, notre instrument de mesure (Validité et Fiabilité), la construction de l'échantillonnage, l'administration du questionnaire.

Ainsi, ce chapitre s'articule autour de quatre points qui sont : la présentation des données, les résultats qualitatifs, la discussion ainsi que la proposition des solutions.

Très souvent, la gestion efficace consiste à être conscient de ses imperfections et à s'assurer qu'elles ne nuiront pas au succès de l'entreprise (MINTZBERG, 2010); c'est dans cette idéologie que nous allons ressortir les imperfections qui naissent dans les choix de critère des entreprises suite à l'insertion de jeunes diplômés.

3.2. PREPARATION DES DONNEES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES

Nous avons au total 3 Directeur de Ressources Humaines des entreprises choisie au hasard et quarante-cinq jeunes diplômés à la recherche d'emploi pour évoquer la question d'insertion professionnelle de jeunes diplômés dans les entreprises lushoises.

3.2.1. Présentation de l'échantillon

Le tableau ci-dessous présent l'échantillon qui nous a permis de réaliser nos entretiens semi-directs en vue de récolter les données subdivisées en fonction, ancienneté, tranche d'âge, et genre (sexe) pour les DRH et en tranche d'âge, année d'obtention du diplôme et genre pour les jeunes diplômés.

Tableau 4 : Profil des répondants DRH

N°	Fonction	Ancienneté	Tranche d'âge		Sexe	
			Entre 25 et 45	Plus de 45	M	F
1	DRH	7 ans	✓		✓	
2	DRH	5 ans	✓		✓	
3	DRH	8 ans		✓	✓	

Source : notre enquête

Tableau 5 : Profil de répondants jeunes diplômés synthétisés

Catégories	Tranche d'âge		Genre	
	18 et 25 ans	25 et 30 ans	M	F
Première	15		✓	
Deuxième	10			✓
Troisième		10		✓
Quatrième		15	✓	

Source : notre enquête

Nous avons subdivisé notre échantillon en quatre catégories réunissant les mêmes critères, ainsi nous avons la première catégorie où nous retrouvons 15 jeunes de la tranche d'âge de 18 à 25 ans de sexe masculin car nous avons considéré ceux qui ont eu uniquement le diplôme d'état à l'âge de 18 ans. Nous avons une deuxième catégorie regroupant 10 jeunes de la même tranche d'âge mais de sexe féminin. Une troisième et quatrième catégorie caractérisées par la tranche d'âge de 25 à 30 ans dont 15 jeunes de sexe masculin et 10 du sexe féminin.

3.2.2. Dépouillement des données de l'enquête.

Cette étape qui est la retranscription consiste à faire l'inventaire des informations recueillies et leur mise en forme. Elle organise le matériel d'enquête sous un format directement accessible pour l'analyse. Sur base de la grille d'entretien, nous avons obtenu un corpus que nous avons décortiqué en vue d'obtenir des idées raffinées en rapport avec notre objet de recherche. Nous avons résumé les informations issues de l'enquête en quatre catégories évoqués ci-haut dans le tableau n°5.

DRH 1

Nationalité congolaise

Nous organisons les épreuves de recrutement de salarié chaque fois que l'entreprise a besoin d'une main d'œuvre supplémentaire ça peut être chaque deux ou trois ans

Les niveaux d'étude/d'expérience exigés par l'entreprise au travailleurs au moment de l'embauche est universitaire et professionnelle ; l'expérience dépend de poste mais elle va toujours au-delà de trois ans.

Le niveau de maîtrise de la majorité de salarié est moyen, certains agrandissent cette maîtrise dans l'entreprise

Le turn over n'intervient pas dans l'entreprise

Pour être franc non, l'entreprise ne veille pas à la promotion de jeunes diplômés

Oui, C'est le modèle qui est établi et donc oui il est impérieux d'avoir un profil décrit de la manière observé

L'entreprise peut supporter certaines faiblesses si et seulement si le jeune candidat diplômé a, à la fois les connaissances spécifiques, une formation universitaire et l'expérience professionnelle

DRH 2

Nationalité indienne

Nous organisons les épreuves de recrutement de salarié chaque fois que l'entreprise a besoin d'une main d'œuvre supplémentaire ça peut être chaque année

Les niveaux d'étude/d'expérience exigés par l'entreprise au travailleurs au moment de l'embauche est universitaire et professionnelle ; l'expérience est de cinq ans minimum par rapport à notre secteur d'activité qui nécessite des grandes maîtrises

Le niveau de maîtrise de la majorité de salarié est grand

Le turn over intervient dans l'entreprise tous les deux ans

Non, l'entreprise ne veille pas à la promotion de jeunes diplômés

Oui, C'est le modèle qui est établi et donc oui il est indispensable justement d'avoir un profil décrit de la sorte pour intégrer notre entreprise

L'entreprise peut supporter certaines faiblesses si et seulement si le jeune candidat diplômé a, à la fois les connaissances spécifiques, l'expérience professionnelle

DRH 3

Nationalité Libanaise

Nous organisons les épreuves de recrutement d'une nouvelle main d'œuvre chaque deux ou trois ans, selon le besoin ressenti.

Source : nous-même entretien avec les employés de l'entreprise sous étude

Les niveaux d'étude/d'expérience exigés par l'entreprise au travailleurs au moment de l'embauche est universitaire et professionnelle ; l'expérience dépend de poste mais elle va toujours au-delà de trois ans.

Le niveau de maîtrise de la majorité de salarié est moyen, certains agrandissent cette maîtrise dans l'entreprise

Le turn over n'intervient pas dans l'entreprise

Pour être franc non, l'entreprise ne veille pas à la promotion de jeunes diplômés, nous sommes plutôt tentées par ceux qui ont déjà eu un emploi dans le même domaine

Oui, C'est le rouage du système en place et donc oui il est indispensable d'avoir un profil décrit de la manière observé

L'entreprise peut supporter certaines faiblesses si et seulement si le jeune candidat diplômé a, à la fois les connaissances spécifiques, une formation universitaire et l'expérience professionnelle et maîtrise les deux langues (Anglais et Français)

Première catégorie : *regroupant une population masculine de se trouvant dans la cohorte de 18-25ans, cette population à des caractéristiques communes qui se situent à plusieurs niveau décrits ci-contre :*

- *Les niveau d'étude est un premier obstacle à l'insertion de jeunes se trouvant dans cette cohorte, la majorité d'entre eux nous ont confirmé, nous citons : avec un simple diplôme d'Etat est une entame du cursus académique inachevé, aucune entreprise ne nous insert dans les possibilité d'embauche même pour les travaux manuel qui ne demande pas suffisamment de connaissances, bien qu'on a une dose intellectuel et un niveau modeste de savoir-faire, nous nous retrouvons dans une situation de décimation qu'on rattache malheureusement à notre niveau d'étude faible ;*
- *Nous autres on est à la fin du cursus académique mais pour quel insertion après autant de peine enduré et d'efforts consenti ? sans mener des recherche nous savons que les entreprises existantes nombreuses au peu nombreuses qu'elles soient n'ont pas de poste pour nous pour de raison tel qu'on nous qualifie d'inexpérimenté, notre niveau de connaissance est maîtrise sans même l'avoir évaluer, notre dynamisme en tant que jeunes ignorer et nos compétence acquises durant le cinq ou trois ans passée à l'université complément piétiner.*
- *Toutes les exigences ou le critère défendu par l'entreprise dans ses appel d'offre anéantissent nos chances d'insertion au monde professionnel, quand on est dans le critère d'âge, on a pas les niveau d'étude, quand on a le niveau d'étude on a pas l'expérience (plis de 3ans), quand on a l'expérience on n'est pas de cette spécialité, et quand on est de*

la spécialité on ne sait pas toutes les langues exigées par l'entreprise et quand on maîtrise plusieurs langues on ne sait pas conduire un véhicule manuel. Tout ça pour dire qu'il y a toujours une raison quelque part pour nous écarter de ce monde professionnel qui est un vrai circuit fermé.

- *Un travail de mécanicien dans une ONG international on demande une expérience de 5 ans pour un niveau d'étude sanctionné par un certificat en mécanique, ça me laisse perplexe de savoir que même pour les travaux de métier dans le quels nous nous sommes réfugié car au moins ici l'expérience s'acquiert pendant la formation mais les entreprises nous en demande une autre expérience à prouver par l'occupation du même poste dans une autre entreprise.*

Deuxième catégorie : *j'ai été régulier avec mes études que j'ai obtenu ma licence à 22 ans grâce au système LMD, mais hélas, depuis trois ans que j'ai finis, j'ai eu le courage de postuler déjà 8 fois à des appel d'offre d'emploi des entreprises de la place certaines étaient nationales d'autres étrangères. Deux fois seulement j'ai été appel pour la phase de présélection et hélas à ce niveau c'était plus le critère décrit sur l'offre d'emploi qui nous ont écarté mais plutôt un autre facteur étranger à ce qui était spécifié dans l'appel d'offre, c'était plus l'âge, le niveau d'étude, l'expérience professionnelle, ou la connaissance spécifique ni la maîtrise de l'outil informatique et de plusieurs langues mais c'était maintenant ce qu'on appelle facteur chance, c'est-à-dire que si ce jour-là tu t'es réveillé sur bon pied tu seras interviewé sinon tu es écarté de la course dans avoir subi un test de nature professionnel qui devrait permettre aux DRH de juger ta compétence pour le poste vacant.*

Le sexe a aussi son influence sur la problématique de l'insertion, nous estimons être écarté car dès la première étape même si ce n'est pas spécifiée dans la description du profil recherché par les entreprises, nous pensons qu'ils soutiennent pour certaines fonctions dans le profil une exigence du genre « être de sexe masculin », la justification à cette acquisition est qu'il n'est pas normal que l'avantage soit toujours donné aux hommes. Je suis à la première année d'après la fin de mes études comment une entreprise cherchant des jeunes travailleurs peut-elle les exiger une expérience de cinq ans au moment qu'ils viennent juste de sortir de l'université ? cette expérience serait acquise par quel mécanisme durant le cursus académique ?

Qu'on soit écarté par faiblesse de connaissance, par de résultats négatifs après évaluation de l'entreprise offreurs d'emploi, par la non maîtrise de plusieurs langues mais pas pour une si longue expérience qui dépasse parfois les temps passés à l'université.

Troisième catégorie : *je suis déjà proche de la trentaine, six ans depuis que j'ai obtenu ma licence en sciences économique précisément en économie monétaire, ma vision première fut celle de me trouver une place dans une banque de la place, j'ai suivi le processus normal, c'est-à-dire*

répondre à un appel d'offre et attendre la suite, j'en ai déjà répondu à plusieurs que je n'ai plus d'énergie pour en répondre à d'autres. Les raisons de mon non insertion depuis toutes ces années, je ne pense pas que ça soit personnel ou liée à moi, non, mais plutôt je crois que ces raisons se situe déjà au niveau du système et à la gestion du marché de l'emploi, les politiques sociaux ne s'impliquent pas dans l'insertion de jeunes diplômé, d'où on est en train de vieillir en restant jeunes diplômé car le statu de diplômé ne change pas depuis qu'on a quitté l'université. Notre insertion se trouve justement buté à la panoplie des conditions décrites dans le profil recherché par les entreprises ; depuis qu'on a fini on s'acquiert de connaissance spécifique qui peuvent être très bénéfique à l'entreprise ; pendant cette période de chômage frictionnel, nous renforçons nos connaissances dans plusieurs domaines mais toutes ces efforts ne font pas sujet d'une expérience de plus de deux ans qu'il faudra prouver en ayant occupé le même poste ou un poste similaire dans une autre entreprise ou ONG.

Quatrième catégories : *femmes marié et pour certaines en quête du marié, pour elles une grande majorité ne s'investit plus dans la recherche d'un travail car ayant longtemps cherché sans trouver satisfaction. Mes collègues qui sont dans le monde professionnel actuellement son celles qui avaient de familles bien placées, soit c'est l'entreprise familiale soit c'est un commerce indépendant et nous autre qui n'avons ni capital, ni familiers mieux placés, il est très compliqué de se trouver un travail, d'où j'ai laissé tomber mes investigations dans ce domaine car j'ai un mari qui travail et avec son salaire nous savons faire face aux besoins ménagers. Personnellement je suis très compétent et apte à bien exercer dans mon domaine de prédilection, mais hélas les exigences sont très lourdes pour que je puisse intégrer le milieu professionnel et étant femme les critères du profil changent, dans certains cas il faudra avoir une relation personnelle avec le chef pour s'assurer d'avoir le job, alors qu'a 28ans une femme se doit de penser à plus qu'à un travail qui ne sera que temporel. Je suis marié depuis trois ans bientôt, âgé de 27ans, recommandé dans une entreprise publique de la place, j'ai passé deux mois en allant dans l'entreprise pour un interview sans jamais avoir lieu, l'entreprise va lancé des appels d'offre d'emploi alors qu'il y a même pas de travail à faire pour les salariés déjà engagées par l'entreprise, ni de bureau ou travail, d'où ils rendent le profil très complexe au point d'écarter la quasi-totalité de jeunes désireux d'une insertion professionnelle, les compétence on les as, les travail on saura le faire, les connaissances spécifiques on en as mais il faut croire que c'est le système en application chez nous qui est le principal artisans de cette non insertion de nous jeunes diplômés dans le monde professionnel.*

3.3. L'ANALYSE DE DONNEES

3.3.1. Facteurs déclencheurs

La présente phase consiste à donner un langage aux données récoltées, en reliant les données recueillies aux hypothèses formulées au départ et à la problématique de recherche.

Nous recourons pour cette phase d'analyse aux analyses compréhensive et explicative qui nous permettront sur base des thèmes obtenus, de rendre premièrement compte du rapport entre les résultats obtenus et les éléments qui entrent en ligne de compte dans la Satisfaction au travail.

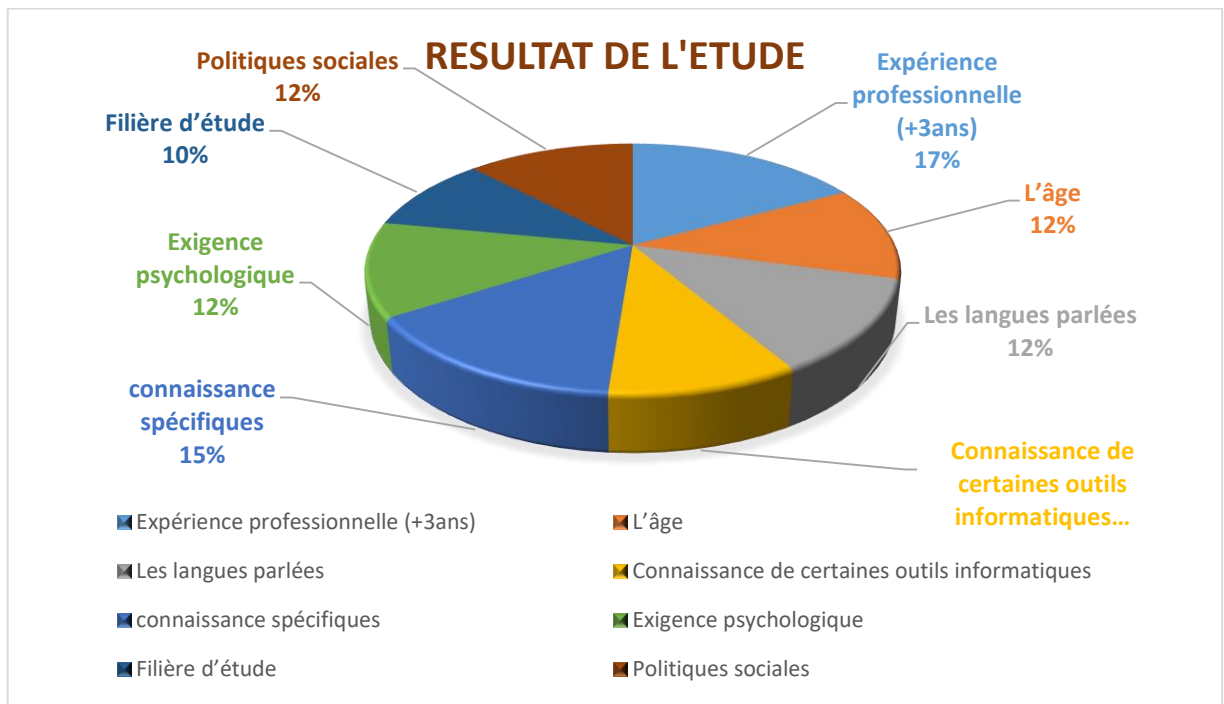
Tableau 6: Fréquence d'utilisation des thèmes

	DRH 1	DRH 2	DRH 3	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4	Σ
Variables indépendantes								
Expérience professionnelle (+3ans)	1	1	1	1	1	1	1	7
L'âge	0	1	0	1	1	1	1	5
Les langues parlées	1	1	1	1	0	0	1	5
Connaissance de certains outils informatiques	1	0	1	1	1	0	0	4
Connaissances spécifiques	1	1	1	1	1	1	0	6
Exigence psychologique	1	0	1	1	0	1	1	5
Filière d'étude	1	0	1	1	0	1	0	4
Politiques sociales	1	1	1	0	0	1	1	5
TOTAL	7	5	7	7	4	6	5	41

Source : Nous-mêmes.

Commentaire : le tableau ci-dessus montre que les huit variables provenant des interviews ont été utilisées 41 fois par l'ensemble des DRH interviews et les jeunes diplômés, avec les fréquences suivantes : expérience professionnelle (+3ans) 7 unités, l'âge, les langues parlées, exigences psychologiques et politiques sociales 5 unités chacune, 4 unités pour la connaissance de certains outils informatiques et la filière d'étude, connaissances spécifiques 6 unités.

Figure 2 : Cartographie des variables



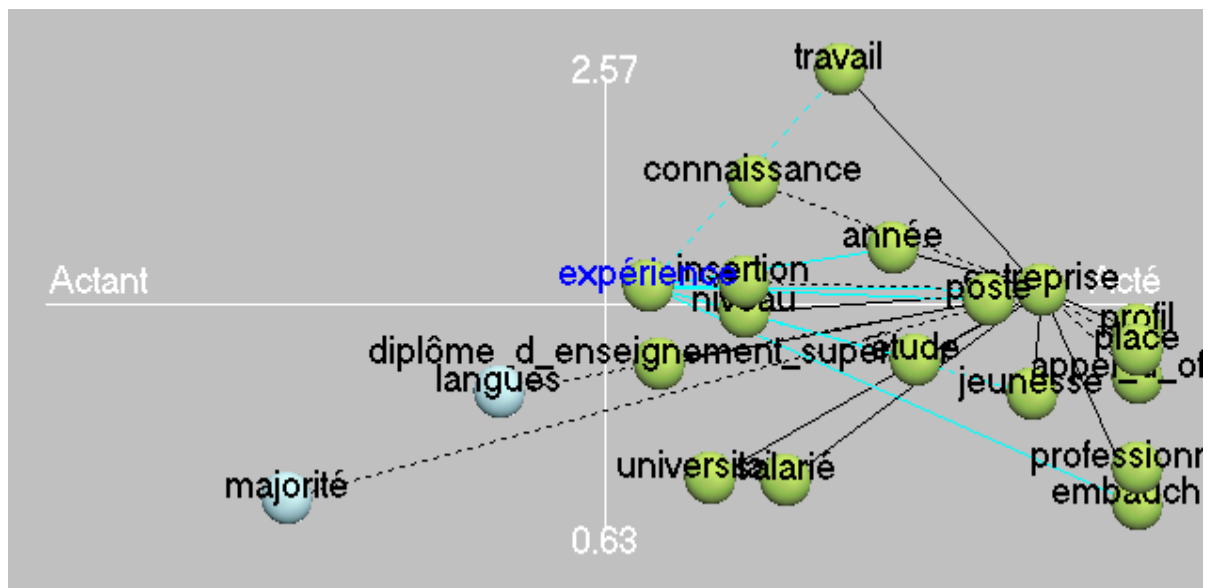
Source : Nous-mêmes

Commentaire : la cartographie ci-dessus montre les proportions des différentes variables provenant des interviews qui sont réparties par pondération. Expérience professionnelle (+3ans) 17%, l'âge, les langues parlées, exigences psychologiques et politiques sociales 12% chacune, 10% pour la connaissance de certains outils informatiques et la filière d'étude, connaissances spécifiques 15%.

3.3.2. Rattachement des étiquettes

Notre analyse thématique a été effectuée avec le logiciel de traitement de données qualitatives TROPES, Tropes est un logiciel développé par Pierre MOLETTE et Agnès LANDRE sur la base des travaux de Rodolphe GHIGLIONE. Avec ce logiciel nous avons fait ressortir dans chaque étiquette des mots ou groupe des mots qui se rattachent aux différents thèmes retenus et ceux émergents. Nous avons commencé par une présentation de graphe Acteur illustré par la figure n°3 ci-dessous.

Figure 3 : Graphe Acteurs



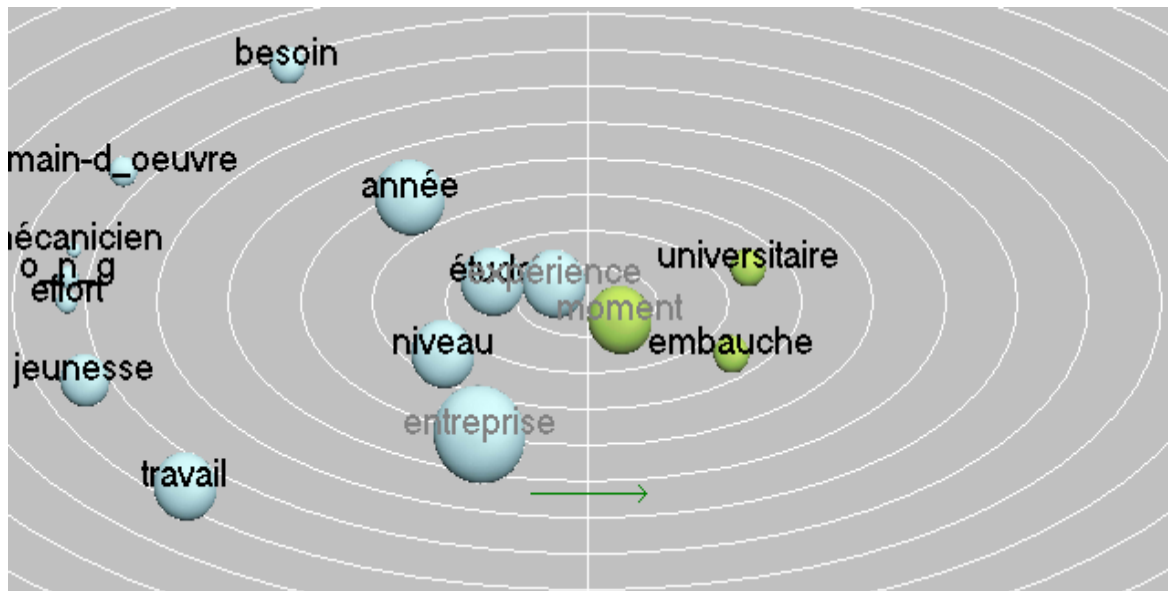
Commentaire

Ce graphe représente la concentration de relations entre acteurs. Il permet de faire une comparaison visuelle du poids des relations entre les principales références. L'axe des X (horizontal) indique le taux actant/acté (de gauche à droite). L'axe des Y (vertical) indique la concentration de relations pour chaque référence affichée. Les traits indiquent les relations entre la variable sélectionnée et les autres références affichées. Un trait en pointillé indique une relation peu fréquente. Seules les références présentant un grand nombre de relations sont représentées sur le graphe.

La lecture de ce graphe d'acteur nous montre le niveau de concentration de relations pour chaque référence, dont les plus essentiels à retenir sont celles entre l'expérience professionnelle, l'insertion et le travail, nous observons une relation faible entre l'expérience professionnelle et le travail, ce qui traduit une relation peu fréquente entre les deux ; par contre la relation entre l'embauche et l'expérience professionnelle est conséquente, la relation entre l'insertion de jeune et l'exigence professionnelle est aussi conséquente ce qui traduit le fait

que cette référence soit une entrave importante à l'insertion de jeunes diplômés. Nous pouvons lire aussi sur le même graphe des relations entre : travail, entreprise et l'embauche qui sont importantes. Par contre nous retenons ici qu'il y a aucune relation entre l'embauche et la formation université, les langues parlées, la jeunesse, ni avec les appels d'offres.

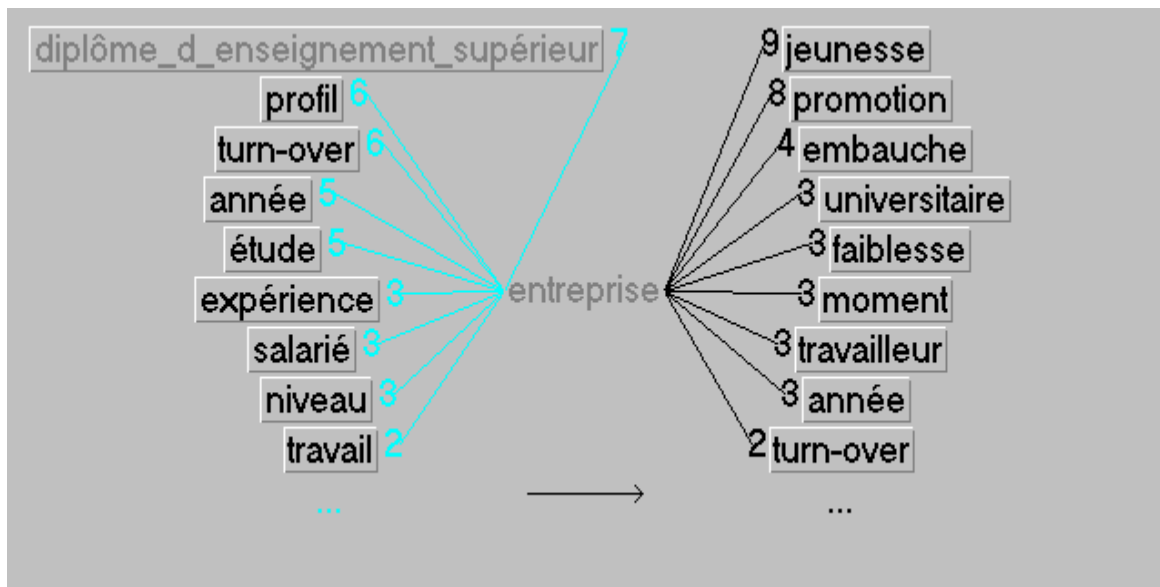
Figure 4 : Graphe Aires



Sur ce graphe, chaque Référence est représentée par une sphère dont la surface est proportionnelle au nombre de mots qu'elle contient. La distance entre la classe centrale et les autres Références est proportionnelle au nombre de relations qui les lie : autrement dit, lorsque deux Références sont proches elles ont beaucoup de relations en commun, et lorsque qu'elles sont éloignées elles n'ont que peu de relations en commun. Ce type de graphe permet d'analyser l'environnement d'une Référence ou d'une catégorie. Ils sont orientés les Références affichées à gauche de la classe centrale sont ses prédécesseurs, celles qui sont affichées à sa droite sont ses successeurs.

Ce graphe Aires est relationnelle, il nous montre le niveau relationnel entre les références en prenant comme base de références (l'expérience au moment de l'obtention du diplôme) ; les références ayant beaucoup de relation en commun sont : l'expérience professionnelle exigée, les niveaux d'étude et des compétences, l'âge (année), le niveau universitaire, l'entreprise qui représente les profils imposés et le type d'embauche.

Figure 5 : Graphe étoilé



Le graphe en étoile affiche les Relations entre Références, ou entre une catégorie de mots et des Références. Les nombres qui apparaissent sur le graphe indiquent la quantité de Relations (fréquence de cooccurrence) existant entre les Références. Ce type de graphe permet d'analyser l'environnement d'une Référence ou d'une catégorie. Ils sont orientés : les Références affichées à gauche de la classe centrale sont ses prédécesseurs, celles qui sont affichées à sa droite sont ses successeurs.

Sur ce graphe nous pouvons faire deux interprétations environnementales suivantes en rapport avec les entreprises Lushoïse par rapport à la problématique de l'insertion de jeunes diplômés dans le monde professionnel ; la première se situe au niveau de la référence située à gauche de la classe centrale (entreprise) nous avons les nombre de relation entre la classe centrale et les références, les profils du candidat, l'âge, les niveau d'étude, l'expérience professionnelles, la qualité du travail ou son secteur d'activité sont le prédécesseurs au fonctionnement de l'entreprise, c'est-à-dire autrement que pour qu'une entreprise puisse entamer le processus d'embauche un jeune diplômé doit réunir l'ensemble de prescription défini dans ces références. Et deuxièmement les références affichées à droite de la classe centrale entre autre : l'embauche, les cycles de recrutement, les conditions dans lesquelles se trouve la jeunesse, le turn over de l'entreprise sont les références successeurs au fonctionnement de l'entreprise, elles interviennent durant la vie de l'entreprise, ainsi nous situons les problèmes de l'insertion de jeunes diplômés dans le milieu professionnel aux niveaux de références prédécesseurs à la classe centrale

3.4. INTERPRETATION DES RESULTATS

D'après nos différentes analyses, les facteurs explicatifs de l'exclusion professionnelle de jeunes diplômés dans les entreprises à Lubumbashi sont les mêmes que celle identifier dans nos hypothèses de départ c'est-à-dire : expérience professionnelle (+ 3ans) se traduisant par l'ancienneté dans les domaines dans une autre entreprise, un éventail de conditions alourdissant le processus d'embauche, l'âge : un jeune diplômé ne peut avoir une plus grande expérience que celle acquise lors de ses stages académiques et renvoie aussi à la situation maritale, langues parlées : à l'ère de la mondialisation toutes les entreprises veulent avoir des personnels polyvalents dans tous les domaines, connaissances de certains outils informatiques : ce critère s'inscrit aussi dans les apports de la mondialisation qui prône la digitalisation du travail, connaissance spécifique : dans la formation de jeunes la plupart se limitent aux connaissances acquises lors de la formation académique d'où le niveau de connaissances spécifiques sont très faibles, politique sociale : elle traduit le niveau de l'implication de politique sociale dans l'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises.

Partant de nos hypothèses qui étaient d'ordre Managériale (l'expérience professionnelle, les connaissances spécifiques, connaissance de l'outil informatique, conditions alourdissant le processus d'embauche) et Structurel (politique sociale, filière d'étude, l'âge). Nous nous sommes rendu compte que les hypothèses managériales et structurelles sont les facteurs qui expliquent le problème étudié de l'insertion de jeunes diplômés dans le milieu professionnel dans des entreprises de la ville de Lubumbashi.

3.5. DISCUSSION

Dans la partie introductive nous avons énoncé ce propos de (GAUDE, 1997) selon le quel : la formation professionnelle renvoie à l'emploi en ce sens que l'offre d'emploi (émanant des particuliers) est une offre combinée de formation initiale confortée par des couches additionnelles de formation en cours d'emploi, d'expérience et de compétences. La demande d'emploi (émanant des entreprises ou des services publics) est une demande attendue de qualifications et de compétences visant à occuper des postes de travail dont le contenu correspond aux qualifications attendues de la part des postulants. Donc une offre/demande d'emploi ne peut être considérée isolément, ou hors contexte, de la dimension qualification qui la sous-tend : la formation devient une condition de l'exercice d'un emploi.

Ceci interpelle les DRH des entreprises de la ville de Lubumbashi à intégrer les jeunes diplômés de la ville de Lubumbashi dans leurs entreprises car au-delà de l'expérience professionnelle de plus de trois ans dans le domaine, les connaissances spécifiques, les

connaissances d'utilisation de l'outils informatique, la filière d'étude, le jeune diplômé est supposé avoir acquis une certaine qualification, à l'issu du cursus universitaire voir scolaire la qualification est déjà acquise selon le domaine (exemple un mécanicien), il faut simplement l'évaluer et focaliser toutes les décisions d'embauche sur ce que vaut réellement les jeunes postulant pour un poste vacant qui n'est pas à sous-estimé car (GAUDE, 1997) poursuit en disant que la formation professionnelle est censée intervenir à deux niveaux :

- Initialement ou avant service : le futur nouvel entrant vise un certain emploi ou créneau et se forme en conséquence, espérant que le diplôme une fois acquis accroîtra ses chances d'être embauché ;
- En continu, en cours de service : une fois embauché, il existe une foule de raisons à la base d'une décision de continuer de se former pour un employé, de même quant aux motivations de l'employeur, de former tout ou partie de son personnel.

3.6. RECOMMANDATIONS

Pour intervenir sur ces causes explicatives de l'exclusion professionnelle de jeunes diplômés dans les entreprises à Lubumbashi nos recommandations s'adressent aux entreprises, aux jeunes diplômés et à l'administration publique.

Nous préconisons d'une manière générale des réponses nécessaires à chaque variable identifier comme explicatives de ceux-ci, c'est-à-dire : repensé la priorisation de variables explicatives (profil du candidat dans les offres d'emplois des entreprises offreurs d'emploi). Considérer les niveaux de qualification acquise à l'issu du cursus universitaire ou scolaire, donner la chance aux jeunes dynamiques et aptes à offrir le meilleur d'eux-mêmes, pour la participation effective de jeunes à l'accroissement de la richesse des entreprises, de la province voir de toute la nation.

Dans la formulation de la théorie de l'égalité de chance John RAWLS, écrit je cite : « Ceux qui ont des capacités et des talents semblables devraient avoir des chances semblables dans la vie. De manière plus précise, en supposant qu'il y a une répartition des atouts naturels, ceux qui sont au même niveau de talent et de capacité et qui ont le même désir de les utiliser devraient avoir les mêmes perspectives de succès, ceci sans tenir compte de leur position dans le système social. Dans tous les secteurs de la société, il devrait y avoir des perspectives à peu près égales de culture et de réalisation pour tous ceux qui ont des motivations et des dons semblables. Les attentes de ceux qui ont les mêmes capacités et les mêmes aspirations ne devraient pas être influencées par leur classe sociale. »

D'une manière particulière nos recommandations se situent à trois niveaux suivants :

❖ Aux entreprises Lushoises

Nous recommandons de considérer les réalités selon lesquelles : le problème du « chômage des jeunes » est avant tout un problème de chômage de masse dont les jeunes sont, plus que les autres catégories, les victimes. Surreprésentés parmi les candidats à l'embauche, et surexposés aux contrats dits « atypiques », les jeunes sont en première ligne des tensions sur le marché du travail, notamment en période de crise selon (PREVOST, 2012). A long-terme, sans création d'emplois nouveaux dans l'économie, les interventions en faveur des jeunes sur le marché du travail risquent de se limiter à changer l'ordre dans la file d'attente des demandeurs d'emploi. Diminuer durablement le taux de chômage chez les jeunes, implique de se donner les moyens de trouver le chemin d'une nouvelle forme de croissance, facteur de création d'emplois.

❖ A l'administration publique

De militer pour l'insertion de jeunes diplômés plus importante que ce qui est observables actuellement, en considérant la conception selon laquelle optimiser l'insertion des nouveaux entrants sur le marché du travail, en se donnant un taux de croissance macro-économique souhaitable et en concentrant l'action sur les jeunes, reviendrait à déterminer comment optimiser les choix des mesures en matière de formation initiale et continue pour que les ressources (budget et taxes) soient socialement et économiquement (pour l'entreprise et l'individu) utilisées au mieux des intérêts de la nation, notamment par du personnel mieux formé ou plus spécialisé. La capacité formative des entreprises (en tant qu'activité principale ou secondaire) devra ainsi être soigneusement évaluée.

❖ Aux jeunes diplômés

Ils doivent pour leurs parts avant tout persévérer car la réalité et les niveaux de considération qu'on attache à leurs compétences à la sortie de l'université ne seront pas les mêmes dans les jours à venir. Qu'ils intègrent la notion d'autoformation après le cursus académique voir scolaire, et surtout qu'ils s'animent d'un vif esprit de curiosité, car c'est ainsi qu'ils pourront accroître leurs connaissances spécifiques et la capacité à conversés dans plusieurs langues. Sous un autre angle nous leur recommandons d'intégrer l'esprit d'entrepreneuriat car ainsi ils n'auront pas à subir autant d'humiliation à être soumis à autant de conditions se démarquant de leurs réalités de vie pour intégrer un monde qu'ils peuvent se construire eux-mêmes, car ils en ont les moyens, les capacités et les qualifications nécessaires.

3.7. CONCLUSION

Comme énoncé dans son introduction, ce chapitre consistait au développement des aspects méthodologiques de notre étude. Nous y avons présenté les données, ainsi que l'échantillon retenue, ce qui nous a permis d'aboutir à un résultat qui se traduit comme une réponse au problème étudié de jeunes diplômés dans les entreprises de la ville de Lubumbashi. Dans un objectif d'identifier les causes de la non insertion des jeunes après leur sortie de l'université dans les entreprises, sans expériences de plus de six mois, sans stages professionnels, sans aucune autre forme d'atout appart leur diplôme et leur volonté de participer à la création de la richesse dans les entreprises de la ville de Lubumbashi, nous avons trouvé que les causes les plus importantes sont les suivantes selon le résultat de notre étude : expérience professionnelle (+3ans) 17%, l'âge, les langues parlées, exigences psychologiques et politiques sociales 12% chacune, 10% pour la connaissance de certaines outils informatiques et la filière d'étude, connaissances spécifiques 15%.

CONCLUSION GENERALE

L'objectif poursuivi dans cette étude était de cerner les difficultés que rencontre les jeunes après leur sortie de l'université à l'insertion dans les entreprises, sans expériences de plus de 6 mois, sans stages professionnels, sans aucune autre forme d'atout appart leur diplôme et leur volonté de participer à la création de la richesse dans les entreprises de la ville de Lubumbashi. Nous avons déterminé un cadre théorique pour notre recherche qui mobilise un courant : Dans le contexte d'une économie mondialisée où s'observent des écarts croissants entre les plus riches et les plus pauvres, la concentration du capital, des moyens de production et des pouvoirs de décision dans les mains d'un petit nombre tend à ébranler les modèles égalitaristes, et au premier chef, le principe de juste égalité des chances. L'important est toutefois de noter ici à quel point le principe de juste égalité des chances est intimement lié à la sphère de l'éducation (RAWLS, 1999).

Nous avons formulé notre question de recherche de la manière suivante :

« Quels sont les facteurs explicatifs de l'exclusion professionnel de jeunes diplômés dans les entreprises à Lubumbashi ? »

Enfin, nous avons exposé notre méthodologie de travail, qui consiste en une enquête qualitative avec des entretiens précisément des interviews pour la récolte de nos données, ce qui décrit les limites de la recherche.

Les résultats montrent que les causes qui emmènent de la non insertions de jeunes diplômés dans les entreprises du Haut-Katanga sont les suivantes : Expérience professionnelle (+3ans) 17%, l'âge, les langues parlées, exigences psychologiques et politiques sociales 12% chacune, 10% pour la connaissance de certaines outils informatiques et la filière d'étude, connaissances spécifiques 15%.

Cette étude a des limites d'ordre méthodologique, théorique et empirique :

- ❖ **Empirique** : A cause de l'accès qui nous a été très limité, et traitant ce si vaste sujet, nous n'avons pu prendre en compte que l'avis des quelques Directeurs de Ressources Humaines, et pas celui des hauts cadres des quelques entreprises Lushoises ;
- ❖ **Méthodologique** : Les méthodes utilisées dans ce travail pour la récolte de données ne sont pas les seules qui peuvent nous permettre d'obtenir des résultats sur ce sujet. Mais celles appliquer ici se sont simplement avérer les indispensable ;

- ❖ **Théorique** : Il existe plusieurs autres théories qui pourraient expliquer les problèmes liés à l'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises. Ainsi, les théories énoncées dans ce travail ne sont pas les seules qui traitent ce sujet.

BIBLIOGRAPHIE

- ARRACHE, R. (2002). *Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle*. Québec: Centre d'étude sur l'emploi et la technologie.
- AUCOUTURIER, A.-L. (2014). *Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion / programme d'aide à l'insertion des jeunes*. Québec: De Boeck Supérieur, p.6.
- Boisson-COHEN, M., GARNER, H., & ZOMORA, P. (2017). *L'insertion professionnelle des jeunes*. Paris: Rapport à la ministre de l'emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue social, p. 56.
- Claude TROTTIER, L. L. (1997). *Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université*. Québec: Formation Emploi.
- DIAZ-BONNE, R., & THEVENOT, L. (2010). *La sociologie des conventions. La théorie des conventions, élément central des nouvelles sciences sociales françaises*. Paris: EHESS Paris.
- GAUDE, J. (1997). *L'insertion des jeunes et les politiques de l'emploi-formation*. Genève: Service des politiques et des Systèmes de Formation Bureau International du Travail Genève.
- Gilles, P. (2017). *Robots : vers la fin du travail ?* Paris: Ecole économique de Paris.
- HANCHANE, H. E. (1997). Temporalité de l'insertion professionnelle. une approche longitudinale. *Formation Emploi*, pp. 49-65.
- JAMES, E. (1958). François Perroux, Théorie générale du progrès économique. *Annales. Economies, sociétés, civilisations*, (p. 176). Paris.
- Marie BAUDRY DE VAUX, E. C. (1997). L'insertion professionnelle : analyses et débats. *Michel Vernières, L'insertion professionnelle : analyses et débats* (p. 119). Paris: Economica.
- Michèle MANSUY, O. M. (2004). *De l'école à l'emploi : des parcours de plus en plus complexes*. Monaco: Economie et statistique.
- MILLES, M., & HUBERMAN, M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. Québec: De Boeck.

- MINTZBERG, H. (2010). *Gérer (tout simplement)*. Montréal: TRANSCONTINENTAL.
- MONETTE, G. F. (2000). *L'insertion professionnelle, un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?* Québec: Les presses de l'université Laval.
- MUSEWA, M. (2004). *L'art de confectionner un travail scientifique. Guide pratique pour les étudiants en Sciences Sociales, Science Economiques et de Gestion*. Lubumbashi: Presse Universitaire de Lubumbashi.
- OIT. (2012). *Emploi et entrepreneuriat des jeunes*. Paris: Revue semestrielle sur le développement du secteur privé.
- PAILLE, P. (2019). *Trente ans de développement du champ de l'analyse qualitative. Recherches qualitatives*. Québec: Université de SHERBROOKE, p. 13-31.
- PREVOST, J.-B. (2012). *L'emploi des jeunes*. Paris: les éditions des journaux officiels.
- RAWLS, J. (1999). *Théorie de la justice*. New-york: Cambridge : Havard University Press.
- ROY, J. T. (2014). *Les pratiques d'accompagnement vers l'emploi auprès des jeunes adultes de 18-24ans dans les centres locaux d'emploi*. Québec: Université Laval, Mémoire .
- SARFATI, F. (2015). *L'insertion professionnelle des jeunes entre précarité incertitude et expérimentation*. Paris: Centre d"études de l'emploi.
- VIGNOLLES, B. (2012/2). Le capital humain : du concept aux théories. *REGARDS CROIES SUR L'ECONOMIE*, 37-41 n°12.
- VINCENS, J. (1997). *L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle*. Toulouse: Formation, emploi.
- VLTUR, M. (2007). *Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada*. Montréal: Openedition.
- Wibyala, N. (2016, janvier-Février 15 janvier 2016). DOSSIER EXPERTS Finance , le rôle du Private. *MINIG AND BUSINESS*, p. 22.

ANNEXES

Questionnaire de recherche dans une étude orienter l'insertion de jeunes diplômés dans les entreprises de la ville de Lubumbashi.

I. Questions sur le chef d'entreprise (ou son représentant)

1. Genre : Masculin Féminin
2. Age : Moins de 25ans Entre 25-40ans Plus de 40ans
3. Votre position dans l'entreprise (fonction) :
 Propriétaire Directeur-gérant Gérant Autre(précisez)
4. Depuis combien de temps fais-vous partie de cette entreprise ?
 Depuis sa création Moins d'un an Entre 1-5ans Plus de 5ans
5. Niveau d'étude
 Universitaire Supérieur Secondaire Professionnel Primaire Sans niveau

II. Question sur l'entreprise.

1. Secteur d'activité
 Industriel Commerce grossiste Commerce ONG
 Organisation Gouvernemental
2. Depuis combien de de temps votre entreprise est en activité ?
 Moins d'un an De 1 à 5ans Plus de 5ans
3. Statut juridique
 SARL Société unipersonnel Société anonyme SNC SCS
4. Nationalité de l'entreprise
 Droit Congolaise Droit étranger
5. Taille de l'entreprise
 - a. Chiffre d'affaire annuel
 Moins de 10.000\$ Entre 10.000\$-500.000\$ Plus de 500.000\$
 - b. Nombre de travailleur

Moins de 10 employés De 10-100 employés Plus de 100 employés

III. Questions aux entreprises sur l'insertion de jeunes.

1. Quel est la nationalité de l'ensemble de vos travailleurs ?

Congolaise Autres

Précisez la représentation de la nationalité

.....

2. Combien de fois votre entreprise organise des épreuves de recrutement de salarié ?

Chaque année tous les 3ans Jamais

3. Quel est le niveau d'étude/expériences exigés par l'entreprise au travailleur au moment de l'embauche ?

a. Niveau d'étude

Universitaire Supérieur Secondaire Professionnel Primaire Sans
niveau

b. Expérience exigée

Moins de Six mois 1-3ans 3 à 5ans Plus de 5ans

4. Niveau de maitrise de salariés de la majorité

Faibles Moyennes Grandes

5. Le renouvellement (turn over) du personnel intervient :

Tous les trois mois Deux fois l'année Une fois l'année Jamais

6. Votre entreprise veille a ce qu'il y est une proportion de jeunes parmi les personnes embauchées ?

Oui Non

7. Est-il indispensable d'avoir autant d'exigences dans les appels d'offres pour s'assurer une employabilité apte au attentes de votre entreprise ?

Oui non

Justification.....

8. Pour quelles raisons parmi les suivantes votre entreprise serait-t-elle plus engagés dans le recrutement de jeunes diplômés fraîchement sorti de l'université

Université fréquentée Connaissances spécifiques Les langues parlées

L'expérience professionnelle

S'il y a une autre motivation veuillez préciser

.....

IV. Question aux jeunes diplômés en quête de l'insertion professionnelle

9. A votre avis quels sont les causes qui entravent votre insertion professionnelle ?

.....

10. Dès la sortie de l'université vous sentez vous apte à travailler dans n'importe quelle entreprise et d'être à la hauteur des attentes des DRH ?

Oui Non

11. Combien de fois avez-vous répondu à un appel d'offre sans suite favorable ?

1 fois 2 et 5 fois 5 et 10 fois Plus de 10 fois

12. Avez-vous des connaissances spécifiques autres celles acquises à l'université ?

Oui Non

13. Pensez-vous que votre insertion serait freinée par la filière ou la spécialité faite à l'université ?

Oui ce lié Aucun lien