



MINISTÈRE
DU PLAN

EMPLOI DES JEUNES EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO



RAPPORT NATIONAL

Avec l'appui du Programme
des Nations-Unies
pour les Développement



MINISTÈRE
DE L'EMPLOI



MINISTÈRE
DU PLAN

EMPLOI DES JEUNES EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

RAPPORT NATIONAL

Avec l'appui du Programme
des Nations-Unies
pour les Développement



MINISTÈRE
DE L'EMPLOI

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	3
Sigles et abréviations	5
Préface.....	7
Avant-propos.....	8
Résumé exécutif.....	9
Liste des graphiques.....	11
Liste des tableaux.....	12
Introduction.....	15
CHAPITRE 1. TENDANCES GÉNÉRALES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	17
1.1. Une abondante offre de travail des jeunes.....	18
1.2. Des emplois de mauvaise qualité pour les jeunes.....	22
1.3. Un chômage des jeunes plus important.....	37
1.4. L'expansion démographique pourrait bouleverser le marché du travail.....	43
1.5. Un phénomène typiquement congolais ?.....	47
Conclusion.....	48
CHAPITRE 2. EXPLICATION DE LA SITUATION D'EMPLOI/CHÔMAGE DES JEUNES	49
2.1. Une pression démographique qui exacerbe le chômage des jeunes et complique leur emploi.....	50
2.2. Une croissance économique pauvre en contenu d'emploi.....	52
2.3. Les frictions du marché du travail ne sont pas les principales contraintes à l'emploi des jeunes.....	53
2.4. Un environnement des affaires qui contraint le développement des entreprises créatrices d'emplois.....	59
2.5. Faiblesse de l'employabilité, la faute au système éducatif ?.....	63
2.6. L'absence de transformation structurelle s'est traduite par un chômage persistant et une insuffisance d'emplois des jeunes.....	66
2.7. Mondialisation, la coupable ?.....	69
2.8. Le comportement des acteurs politiques n'est pas sans lien avec les opportunités pour les jeunes.....	73
Conclusion.....	74



CHAPITRE 3. INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI.....	75
3.1. Canaux utilisés pour accéder à l'emploi.....	76
3.2. Profil d'emploi des jeunes.....	79
3.3. Déterminants de l'emploi des jeunes.....	81
Conclusion.....	83
CHAPITRE 4. CONSÉQUENCES DE L'EMPLOI/CHÔMAGE DES JEUNES.....	85
4.1 La précarité du marché du travail ne semble pas affecter autant le marché matrimonial.....	86
4.2 La situation des jeunes dans le marché du travail n'est pas sans conséquence économique, en dépit de l'atténuation liée à la sécurité sociale informelle.....	89
4.3 Les comportements déviants peuvent trouver leur origine dans la précarité des jeunes.....	92
4.4 L'amélioration de la situation des jeunes dans le marché du travail semble accroître le bonheur.....	98
Conclusion.....	100
CONCLUSION GÉNÉRALE ET RECOMMANDATIONS.....	101
5.1 Renforcer l'implication de l'Etat dans la lutte contre le chômage des jeunes.....	102
5.2 Accorder une place de choix au secteur privé pour créer plus d'emplois.....	104
5.3 Inciter les entreprises à engager les personnes vivant avec handicap ou vulnérables/marginalisées.....	109
5.4 Renforcer l'employabilité des jeunes.....	110
5.5 Huiler le marché du travail.....	111
5.6 Encourager la transformation structurelle pour avoir un matelas en emplois plus large.....	113
5.7 Profiter de la mondialisation.....	114
5.8 Améliorer la qualité de l'emplois.....	115
Références bibliographiques.....	117
Annexe.....	123



SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AGOA	: African Growth and Opportunity Act
ANAPI	: Agence Nationale pour la Promotion des Investissements
ANSER	: Agence Nationale de l'Electrification et des Services Energétiques en milieu rural et périurbain
ARE	: Autorité de Régulation de l'Electricité
ASS	: Afrique Sub-Saharienne
BAD	: Banque Africaine de Développement
BCC	: Banque Centrale du Congo
BIT	: Bureau International du Travail
BTP	: Bâtiments et Travaux Publics
CDF	: Francs Congolais
CEA	: Communauté Economique pour l'Afrique
CIFI	: Creative Industry Finance Initiative
CNSSAP	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publics de l'Etat
COMESA	: Common Market for Eastern and Southern Africa
COVID-19	: Corona Virus Desease
CPIA	: Country Policy and Institutional Assessment
DSCRP	: Document de Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté
EGI-ODD	: Enquête par Grappes à Indicateurs des ODD
ESB	: Etats de Suivi Budgétaire
E-QUIBB	: Enquête par Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base du Bien-être
FEC	: Fédération des Entreprises Congolaises
FPI	: Fonds de Promotion de l'Industrie
IGF	: Inspection Générale des Finance
IDE	: Investissement Direct Etranger
IDNAT	: Numéro d'Identification Nationale
INS	: Institut National de Statistique
INPP	: Institut National de la Préparation Professionnel
LOFIP	: Loi des Finances Publiques



MST	: Maladies Sexuellement Transmissibles
NIF	: Numéro d'Identification Fiscale
OCDD	: Observatoire Congolais du Développement Durable
OCDE	: Organisation de Coopération et de Développement Economiques
OHADA	: Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
OI	: Organisation Internationale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ODD	: Objectifs de Développement Durable
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
ONEM	: Office National d'Emploi
ONU	: Organisation des Nations-Unies
PED	: Pays en Développement
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petite et Moyenne Entreprise
PNSD	: Plan National Stratégique de Développement
PNUD	: Programme des Nations - Unies pour le Développement
PPA	: Parité du Pouvoir d'Achat
PPP	: Partenariat Publics - Privé
RCCM	: Registre du Commerce et du Crédit Mobilier
RDC	: République Démocratique du Congo
RSE	: Responsabilité Sociale de l'Entreprise
SMIG	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNEL	: Société Nationale de l'Electricité
TIC	: Technologie de l'Information et Communication
UE	: Unité Economique
USD	: Dollar américain
VIH	: Virus d'Immuno-déficience Humaine
WASH	: Eau Assainissement et Hygiène (Water, Sanitation and Hygiene)
WDI	: World Development Indicators

PRÉFACE

La RDC reste un pays essentiellement jeune. Près de 6 congolais sur 10 ont moins de 18 ans. Cette situation influe sur chaque aspect de la vie économique, sociale et politique du pays. Elle constitue en outre la meilleure opportunité jamais offerte au pays. Les jeunes incarnent un gisement croissant de talents et d'ingéniosité humaine, des facteurs historiquement importants du dynamisme de l'économie. Cependant, la réalisation de ce potentiel n'est pas acquise, et elle demandera des choix politiques astucieux. Une population majoritairement jeune ne présente un avantage que si l'économie est en mesure de créer des emplois productifs avec des salaires qui progressent. Étant donné le rythme de l'évolution démographique, le défi n'est que plus complexe, principalement si l'action publique tarde et ne se fonde pas sur des faits.

Le présent Rapport sur l'emploi des jeunes constitue un outil politique de large portée. Il exploite les données les plus récentes issues notamment de l'Enquête par Grappes à Indicateurs des ODD (EGI-ODD) et apporte un éclairage unique sur l'emploi des jeunes en République Démocratique du Congo. Il constitue un appui analytique pour le Gouvernement mais aussi pour les différentes parties prenantes à un phénomène pressant et d'envergure nationale qui est appelé à se complexifier si aucune politique courageuse n'est entreprise. Au-delà de présenter et de décrypter les grandes tendances du marché du travail congolais en mettant en lumière les différentes caractéristiques des jeunes qui participent à sa dynamique, ce Rapport met en exergue les déterminants de l'emploi/chômage, plus particulièrement celui des jeunes. Les raisons explicatives possibles sont aussi passées en revue pour cerner lesquelles sont prépondérantes. Un profil de l'emploi est dressé et permet de saisir en profondeur la question.

Il ressort globalement que le prix du chômage des jeunes est très élevé. Qui plus est, la COVID-19 est venue aggraver le problème. Elle a entraîné plus de pertes économiques significatives, particulièrement dans le secteur de services, qui emploie généralement les travailleurs non qualifiés, les jeunes et les femmes. Il est un fait que les répercussions du chômage des jeunes ne sont pas seulement économiques. Les conséquences psychologiques et sociales ne sont pas non moindres. Cette situation altère directement la santé mentale, contribue aux activités illicites et favorise des comportements déviants. Il est donc urgent que l'Etat prenne des mesures courageuses et mette en place des politiques très engagées pour améliorer la situation des jeunes. Pour ce faire, l'investissement en capital humain est inéluctablement déterminant. Il faut essentiellement offrir davantage d'opportunités éducatives de qualité à une population croissante, tant au niveau primaire que secondaire, et développer l'enseigne-

ment supérieur afin de répondre aux besoins des secteurs en croissance. Il faudra aussi accroître les investissements dans les soins de santé et garantir un accès généralisé à un niveau minimum de services de santé et au planning familial. L'objectif final étant de créer une meilleure société et économie pour tous, en mettant l'accent sur l'investissement dans les femmes et les jeunes, ainsi que dans des programmes d'éducation et de formation professionnelle qui offriront de nouvelles perspectives et stimuleront la productivité.

Toutefois, la formation et l'éducation seules ne peuvent suffire. Les nouveaux arrivants sur le marché du travail doivent trouver des emplois ; la croissance de bons emplois doit non seulement s'accélérer pour couvrir une plus forte part de la population, mais elle doit aussi suivre le rythme de l'augmentation continue de nouveaux demandeurs d'emploi. Ces difficultés peuvent être résolues en libérant le potentiel du secteur privé. Le gouvernement devra ainsi travailler davantage, en se basant sur les progrès enregistrés jusque-là pour améliorer continuellement le climat des affaires, gage d'une croissance durable et de la promotion de l'investissement du secteur privé. Cela catalyserait d'importantes incitations à l'accumulation du capital pour compléter l'offre croissante de main-d'œuvre.

CHRISTIAN MWANDO NSIMBA KABULO

Ministre d'Etat, Ministre du Plan



AVANT-PROPOS

Du fait du contexte actuel du pays, il n'est pas exagéré d'avancer que la République démocratique du Congo compte, à l'instar des autres pays africains au Sud du Sahara, des dizaines de milliers de jeunes en situation de chômage. Par suite, la pandémie de la Covid-19 avec ses impacts économiques évidents, conjuguée à la crise russo-ukrainienne dont on n'a pas encore fini d'évaluer l'ampleur des désidératas, sont venues y ajouter, entraînant ainsi une contraction de l'activité économiques dans plusieurs secteurs et conséquemment, un recul de l'emploi, poussant davantage de jeunes dans une vulnérabilité liée au manque d'emplois ou au sous-emploi. Autant dire que pour des millions de jeunes congolais, l'avenir ne promet pas encore de belles lueurs, particulièrement si des décisions déterminantes pour promouvoir des politiques révolutionnaires, ne sont pas prises pour assurer une relance hardie de l'activité économique. Faute de politique de croissance économique robuste et inclusive, les velléités de la récession engendrée par la Covid-19 pour timides quelles seront, risqueront de d'ajouter au stock existant de jeunes à la recherche d'emplois les nouveaux arrivants sur le marché du travail, toutes choses qui contribueront à allonger le temps et la durée de chômage ou, pour ceux qui auront la chance de trouver un emploi, un début de carrière somme toute, fragile. Dès lors, il est plus que jamais urgent d'engager une trajectoire de croissance soutenue, durable et profitable à tous, pour répondre aux aspirations d'une population jeune et de mieux en mieux formée.

Oui, renverser l'allure de la courbe du chômage, en particulier celui des jeunes, est un nécessité urgente, pour accélérer les progrès vers l'atteinte des ODD. L'emploi, principalement celui des jeunes, reste fondamental. Dans cette perspective, nous sommes en droit de nous attendre aux impacts positifs de la mise en œuvre du PDL-145 T, qui par deux de ses composantes, vise à promouvoir la lutte contre la pauvreté et les inégalités, par l'amélioration des revenus au niveau local, l'accroissement de la productivité agricole et le développement de l'entreprenariat rural grâce à des activités de production à travers diverses chaînes de valeur. Sans voire anticiper sur l'occurrence des effets de ces composantes, ce programme d'envergure contribuera, sans nul doute, à la réalisation, entre autres, de l'ODD8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». Il intègre nombre d'enjeux économiques, sociaux et environnementaux : pauvreté, inégalités, précarité, disparités géographiques, etc. Une disponibilité beaucoup plus grande d'emplois de qualité est également le principal critère commun pour mesurer le succès ou non d'un train complet de mesures et de s'assurer que personne ne soit laissée pour compte. La difficulté est de transformer le marché du travail, ac-

tuellement dominé par de petits emplois informels ou agricoles (souvent mal ou pas du tout payés), de sorte qu'il offre davantage de possibilités dans l'industrie et les services, secteurs assurant des revenus plus sûrs.

Le présent Rapport tombe ainsi à point nommé. Il s'agit d'un outil crucial de gouvernance, qui devra permettre de prendre des mesures ciblées et des politiques efficaces pour promouvoir l'accès aux jeunes à un emploi décent et stimuler leur productivité, avec des investissements qui renforcent leurs capacités, principalement les jeunes qui occupent des emplois informels et peu qualifiés. Le PNUD et l'OIT sont donc heureux d'avoir apporté son appui financier et technique pour son élaboration. A moins de dix ans de l'échéance des ODD, investir dans la réalisation du plein potentiel des jeunes en leur offrant un travail décent constitue une réponse appropriée pour enregistrer des progrès rapides.

Il en ressort globalement que des avancées ont été accomplies, même si elles restent insuffisantes. Ce rapport souligne donc les politiques, stratégies et actions qui doivent être entreprises ou approfondies pour améliorer la situation de l'emploi des jeunes sur le marché du travail. Il s'agit entre autres de renforcer l'implication de l'Etat dans la lutte contre le chômage des jeunes, en accordant une place plus importante à l'emploi des jeunes dans le cadre programmatique et en améliorant les politiques et programmes de lutte contre le chômage ; accorder une place de choix et promouvoir le secteur privé, créateur par excellence d'emplois, tout en l'incitant, par des mesures idoines, à engager les personnes vivant avec handicap ou vulnérables/marginalisées ; renforcer l'employabilité des jeunes par la promotion des compétences pro-marché du travail et le soutien à l'expérience professionnelle et initier et mettre en œuvre des réformes pour dynamiser le marché du travail et rendre efficaces les institutions publiques compétentes.

Le PNUD et l'OIT ne cesserons d'offrir son appui et d'accompagner le Gouvernement de la RDC dans la mise en œuvre des politiques et stratégies de développement, plus spécifiquement celles touchant les groupes vulnérables, dont les jeunes. L'espoir d'atteindre les ODD à l'horizon 2030 repose sur l'idée de tenir compte de la situation des plus exclus et de formuler des propositions d'actions en partant de leur point de vue et en tenant compte de leurs expériences.

DOMINIC SAM / SOUMANO NTEBA

Représentant Résident du PNUD en RDC/
Directrice du Bureau pays de l'OIT en RDC

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'Agenda 2030 stipule que « Le chômage est un sujet de préoccupation majeur, surtout le chômage des jeunes ». Les jeunes sont identifiés comme un groupe cible spécifique et sont particulièrement visés dans plusieurs objectifs et cibles des ODD. En RDC, les jeunes représentent la plus grande majorité de la population : les moins de 15 ans constituent 46 % de la population. En 2020, ceux qui appartiennent à la tranche d'âge de 0-24 ans constituent 65% de la population. En même temps, près de la moitié de la population congolaise est sans emploi. On estime que la jeunesse masculine représente 43,5% des personnes employées contre 47,7% pour les jeunes femmes. En des termes différents, la sous-utilisation de la main-d'œuvre jeune est très importante.

Pour agir et adopter une approche intégrée, il est crucial d'avoir des informations détaillées sur la situation des jeunes par rapport au marché du travail. Fort de nouvelles données collectées particulièrement dans le cadre d'EGI-ODD, il devient donc urgent pour le pays de faire véritablement le point sur cette problématique de manière détaillée. Cette urgence se justifie d'autant plus que la décennie d'actions accélératrices pour l'atteinte des ODD a été lancée en 2020. Ainsi, naquit l'idée d'un rapport de cette nature dont la portée est une double : primo, il a l'ambition de documenter la situation d'emploi des jeunes mais aussi tirer les premiers enseignements et faire des recommandations pour la période d'ici à 2030. Secundo, ce Rapport national a l'ambition de rythmer le débat national dans une logique de redevabilité afin d'améliorer la situation des jeunes.

Il en ressort plusieurs constatations importantes et des recommandations utiles suivantes :

1. La structure démographique en RDC est en grande partie composée de la population jeune et relativement moins vieillissante. Spécifiquement, les jeunes, soit la population dont l'âge est compris entre 15 et 29 ans selon la définition de l'OIT (YouthStatS), sont relativement majoritaires (50,44%) que les adultes (49,56%). Globalement, la répartition de la population en âge de travailler, laisse entrevoir un écart de 2,08 points entre les hommes (48,96%) et les femmes (51,04%). Chez les jeunes par contre, cet écart est estimé à près de 5 points et ce, en faveur des femmes, soit 52,40% contre 47,60% pour les hommes. Toujours en termes d'offre du travail, il y a lieu de noter que le taux d'activité des jeunes se situe à 60,6% et le taux d'emploi à 47,1%, soit 4 personnes sur 10 en âge de travailler, occupent un emploi.

2. La qualité des emplois des jeunes est faible. Pour preuve, les emplois des jeunes sont essentiellement in-

formels (88,6% des jeunes), souvent des emplois à bas à salaire (7 jeunes sur 10 sont gagnent mensuellement en dessous du SMIG) et vulnérables (87,9% des jeunes), localisés dans la branche d'activités primaires (63,1% des jeunes) et dans le secteur institutionnel des ménages (43,85% des jeunes) et du secteur privé (49,75% des jeunes). Près de sept travailleurs sur 10 travaillent au-delà de la durée hebdomadaire du travail

3. Au sens du BIT strict, le taux de chômage est estimé à 2,5% pour les jeunes contre (1,4%) pour les adultes. Cependant, le taux de chômage de longue durée s'établit à un niveau très important et relativement similaire entre les adultes (61,2%) et les jeunes (61,8%). Par ailleurs, le marché du travail congolais est caractérisé par les chômeurs qui sont à la recherche de leur premier emploi (43,3%) et des anciens actifs occupés à la recherche d'un emploi meilleur (40,8%). Aucune surprise ne peut être constatée chez les jeunes chômeurs à la recherche d'un premier emploi (56,3%), étant donné que nombreux parmi eux sont les primo-demandeurs. Comparés aux jeunes (36,5%), nombreux sont les adultes (45,2%) au chômage à cause de la recherche d'un emploi meilleur, un constat tout à fait intuitif pour les jeunes car à la quête de l'expérience professionnelle, les jeunes seraient trop enclins à accepter un emploi et y rester pendant un moment relativement long que les adultes, question d'acquérir une expérience avant de se lancer dans la recherche d'un autre emploi.

4. D'ici à 2030, la RDC comptera au moins 120 millions d'habitants et 194 millions en 2050. La part démographique de la RDC en Afrique passera de 6,69% en 2020 à 7,8% en 2050. La part des congolais de 0 à 24 passera de 65% en 2020 à 55,4% en 2050. Selon les estimations faites dans cette dernière étude, les congolais âgés de 0-24 ans représenteront 63,3% de la croissance démographique entre 2013-2023, dont 21,5% proviendront de tranche de 15-24 ans. Le taux de ces deux cohortes baissera à 55,3% au cours de la décennie 2023-2033 (avec une contribution de l'ordre de 23,2 points de pourcentage pour les jeunes) et à 44,9% en 2033-2045 (avec une contribution en points de pourcentage équivalent à 18,5 pour les jeunes de 15-24 ans). Il n'en demeure pas moins que l'expansion rapide de la population active pourrait exercer des pressions sur le marché du travail. Pour garder constante le taux de chômage et le taux d'activité, il faudrait que l'emploi augmente d'environ 9,6 millions d'emplois au cours de la période de 2022-2030 et d'environ 35 millions entre 2022-2050. Ceci implique qu'il faut créer près de 100 mille emplois par mois pour la première période et 103 mille emplois par mois pour la période 2022-2050.



5. La situation des jeunes sur le marché du travail ne semble pas être une question spécifique à la RDC. Des résultats similaires sont également observés dans les pays de la sous-région.

6. Plusieurs explications sont souvent retenues pour expliquer la situation de l'emploi des jeunes sur le marché du travail. Il ressort de cette étude que i) la pression démographique exacerbe le chômage des jeunes et complique leur emploi ; ii) le contenu en emploi de la croissance économique est faible en RDC ; iii) les frictions du marché du travail (salaire minimum, réglementation du travail, syndicalisation, concurrence internationale dans les réglementations du travail, discrimination, coût de recherche d'emploi/asymétrie d'information) ne sont pas les principales contraintes à l'emploi des jeunes ; iv) l'environnement des affaires contraint le développement des entreprises créatrices d'emplois ; v) le système éducatif éducatif réduit l'employabilité des jeunes ; vi) l'absence de transformation structurelle s'est traduite par un chômage persistant et une insuffisance d'emplois des jeunes ; vii) la mondialisation n'est pas responsable de la faible utilisation de la main-d'œuvre des jeunes ; viii) le comportement des acteurs politiques n'est pas sans lien avec les opportunités pour les jeunes.

7. L'insertion des jeunes dans l'emploi n'est pas évidente. Les jeunes ont près de 14 fois moins de chance d'accéder à l'emploi. Comparés aux jeunes en milieu rural, le fait pour les jeunes de résider en milieu urbain fait baisser de 23,9% leur probabilité d'obtenir un emploi. Si l'éducation peut avoir un effet positif et significatif sur la probabilité d'accéder à l'emploi, son effet n'est important que pour les jeunes ayant le niveau primaire à cause de la structure rentière de l'économie du pays, peu sophistiquée, moins complexe et loin de la frontière technique. Par ailleurs, les canaux informels pour accéder à l'emploi sont les mécanismes les plus utilisés par les chômeurs. Cette situation est la résultante des imperfections sur le marché du travail congolais. Aussi, l'économie informelle étant prépondérante, il devient évident que les individus développent davantage des canaux informels.

8. La situation actuelle des jeunes dans le marché du travail a des conséquences réelles. Posséder un emploi accroît la probabilité de se marier de l'ordre de 7,4%. A contrario, cette probabilité baisse à 12,8% en cas de chômage des jeunes. Être jeune en situation d'emploi n'est pas associé à la probabilité de divorcer. Cependant, le fait d'être au chômage pour les jeunes insécurise leur mariage, car cela accroît de 3,5% la probabilité qu'un divorce survienne. Au-delà du marché matrimonial, la situation des jeunes dans le marché du travail est étroitement liée à la pauvreté. En moyenne, une augmentation d'un point de pourcentage du taux de chômage se traduit par une augmentation des dépenses de santé de l'ordre de

664 CDF, mais lorsque le taux d'emploi augmente d'un point de pourcentage, ces dépenses augmentent en moyenne de 1515 CDF. Il ressort que les jeunes travailleurs semblent investir plus dans la santé. Avec les données provinciales, on constate que si le taux de chômage augmente d'un point de pourcentage, il se dégage une augmentation de l'indice de Gini de 0,004. Les mêmes données provinciales suggèrent un lien significatif entre le taux d'emplois vulnérables et le nombre de morts liés aux conflits, avec une corrélation de 60,1%. Lorsque le chômage des jeunes augmente de 1 point de pourcentage, il se répercuterait à 0,27 point de pourcentage de plus sur la proportion de violence avec les mêmes données. S'agissant de la durée du chômage, ce coefficient est de 0,19 point de pourcentage de plus. Ce Rapport montre encore que les travailleurs jeunes semblent plus réticents que les jeunes chômeurs face à la violence sexuelle (sexualité avec des personnes de moins de 15 ans). Toujours dans le cadre des comportements déviants, il n'existe aucune relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la consommation de l'alcool ni entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la consommation du tabac. En ce qui concerne le sexe protégé, le coût d'opportunité du sexe risqué semble être plus élevé pour les jeunes employés. Enfin, on constate que les provinces avec un taux d'emploi le plus élevé affichent également un niveau de bonheur plus élevé. Ce qui correspond à ce qui ressort de la littérature. Toutefois, l'effet nocif du chômage ou de sa durée ne semble pas apparaître.

9. Ce rapport se termine par une série des recommandations : i) renforcer l'implication de l'Etat dans la lutte contre le chômage des jeunes (accorder une place importante à l'emploi des jeunes dans le cadre programmatique ; accroissement des dépenses de lutte contre le chômage ; renforcement de l'évaluation des politiques publiques) ; ii) accorder une place de choix au secteur privé pour créer plus d'emplois (amélioration du cadre macroéconomique ; développement des infrastructures ; améliorer le climat des affaires et les compétences en affaires) ; iii) inciter les entreprises à engager les personnes vivant avec handicap ou vulnérables/marginalisées ; iv) renforcer l'employabilité des jeunes (promotion des compétences pro-marché du travail ; soutien de l'expérience professionnelle) ; v) Huiler le marché du travail (rendre plus efficace l'ONEM ; réforme du marché du travail) ; vi) Encourager la transformation structurelle pour avoir un matelas en emplois plus large ; vii) Profiter de la mondialisation ; viii) Améliorer la qualité de l'emploi (stratégie du diagnostic des bons emplois, finalisation du répertoire opérationnel des métiers et des emplois, accélération du renforcement de l'inspection du travail congolais, continuation de l'adaptation du cadre légal aux normes internationales du travail ; maîtrise de l'automatisation et l'innovation, renforcement de la protection sociale).

LISTE DES GRAPHIQUES

- Figure 1.1. Structure de la population en âge de travailler selon le sexe
- Figure 1.2. Structure de la population de la RDC selon la situation d'activité
- Figure 1.3. Taux d'emploi selon le groupe d'âge
- Figure 1.4. Répartition des actifs occupés selon les secteurs d'activités
- Figure 1.5. Secteur institutionnel des travailleurs selon le plus haut niveau d'étude atteint
- Figure 1.6. Secteur institutionnel des jeunes travailleurs selon le sexe
- Figure 1.7. Secteur institutionnel des jeunes travailleurs selon le milieu de résidence
- Figure 1.8. Répartition des employés selon les branches d'activités
- Figure 1.9. Branches d'activités des travailleurs selon le plus haut niveau d'étude atteint
- Figure 1.10. Branche d'activités des jeunes travailleurs selon le sexe
- Figure 1.11. Branche d'activités des jeunes travailleurs selon le milieu de résidence
- Figure 1.12. Répartition des travailleurs selon la situation dans la profession
- Figure 1.13. Répartition des travailleurs selon la situation dans la profession et le plus haut niveau d'études atteint
- Figure 1.14. Répartition des jeunes travailleurs selon la situation dans la profession et le sexe
- Figure 1.15. Répartition des jeunes travailleurs selon la situation dans la profession et le milieu de résidence
- Figure 1.16. Taux d'emploi informel en RDC
- Figure 1.17. Part de l'emploi dans le secteur informel selon le niveau d'études atteint
- Figure 1.18. Part de l'emploi des jeunes dans le secteur informel selon le niveau d'études et le sexe
- Figure 1.19. Répartition des travailleurs selon la durée hebdomadaire de travail
- Figure 1.20. Distribution du revenu mensuel médian des travailleurs en USD
- Figure 1.21. Revenu mensuel médian des travailleurs selon le plus haut niveau d'études atteint, en USD
- Figure 1.22. Revenu mensuel médian des jeunes travailleurs selon le plus haut niveau d'études atteint et le sexe, en USD
- Figure 1.23. Revenu mensuel médian des jeunes travailleurs selon le milieu de résidence, en USD
- Figure 1.24. Taux de bas revenus des travailleurs
- Figure 1.25. Taux de bas revenus des travailleurs selon le plus haut niveau d'instruction atteint.
- Figure 1.26. Taux de bas revenus des jeunes travailleurs selon le sexe et le milieu de résidence.
- Figure 1.27. Taux de chômage au sens du BIT
- Figure 1.28. Taux de chômage (BIT) selon le plus haut niveau d'études atteint
- Figure 1.29. Taux de chômage (BIT) selon le sexe et le milieu de résidence
- Figure 1.30. Taux de chômage de longue durée au sens du BIT
- Figure 1.31. Taux de chômage de longue durée selon le plus haut niveau d'études atteint
- Figure 1.32. Répartition des individus selon différentes causes du chômage
- Figure 1.33. Projections démographiques
- Figure 1.34. Cohortes en âge de travailler en pourcentage de la population totale en âge de travailler, par tranche d'âge, 2013–2063
- Figure 2.1. Structure de la population (en milliers)
- Figure 2.2. Relation empirique entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la croissance démographique
- Figure 2.3. Croissance économique et dynamique du marché du travail



- Figure 2.4. Comparaison des SMIG africains
- Figure 2.5. Comparaison de l'environnement du travail en Afrique
- Figure 2.6. Comparaison du taux d'emploi et du taux de chômage selon le sexe
- Figure 2.7. Relation empirique entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la discrimination selon l'âge
- Figure 2.8. Canaux utilisés pour la recherche d'emploi selon la classe d'âge
- Figure 2. 9. Evolution de la densité d'entreprises (nouvelles inscriptions pour 1 000 personnes âgées de 15 à 64 ans)
- Figure 2.10. Contraintes premières au développement des entreprises (% des dirigeants des UE)
- Figure 2.11. Harmonisation du système éducatif avec les besoins du marché
- Figure 2.12. Comparaison entre la RDC et l'ASS en termes de capital humain
- Figure 2.13. Inadéquation (verticale) des qualifications selon le plus haut niveau d'études atteint et la classe d'âge
- Figure 2.14. Structure sectorielle de l'emploi
- Figure 2.15. Productivité sectorielle du travail et croissance de la productivité
- Figure 2.16. Accroissement annuel de la valeur ajoutée par travailleur décomposé entre la part due aux mouvements intersectoriels du travail et celle due aux mouvements intra-sectoriels du travail (%)
- Figure 2.17. Evolution de l'intégration de la RDC dans la mondialisation
- Figure 2.18. Choc impulsif de la mondialisation sur le marché du travail
- Figure 2.19. Migration et marché du travail
- Figure 2.20. Relation empirique entre la situation des jeunes dans le marché du travail et l'engagement politique des jeunes
- Figure 3.1. Canaux de recherche utilisés pour accéder à l'emploi.
- Figure 3.2. Canaux de recherche utilisés les jeunes pour accéder à l'emploi, selon le sexe
- Figure 3.3. Canaux de recherche utilisés les jeunes pour accéder à l'emploi, selon le plus haut niveau d'étude atteint.
- Figure 4.1. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et le mariage
- Figure 4.2. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et le divorce
- Figure 4.3. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la pauvreté
- Figure 4.4. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les dépenses de santé par tête
- Figure 4.5. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les inégalités
- Figure 4.6. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les conflits
- Figure 4.7. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les violences
- Figure 4.8. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et le risque sexuel
- Figure 4.9. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la consommation du tabac
- Figure 4.10. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la consommation de l'alcool
- Figure 4.1. Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et le bonheur
- Figure 5.1. Nuage des mots-clés dans le PNSD
- Figure 5.2. Evolution des allocations budgétaires à la lutte contre le chômage
- Figure 5.3. Qualité des infrastructures de transport [1 (bas) - 7 (élevé)]
- Figure 5.4. Potentiel de création d'emplois en fonction du développement économique
- Figure 5.5. Un arbre de décision peut aider à définir les priorités publiques

LISTE DES TABLEAUX

- Tableau 1.1. Taux de sous-emploi lié à la durée du travail selon le plus haut niveau d’instruction atteint, le sexe et le milieu de résidence
- Tableau 1.2. Situation des jeunes sur le marché du travail : les comparaisons internationales¹⁵
- Tableau 3.1. Taux d’emploi des jeunes selon les caractéristiques individuelles et du marché du travail
- Tableau 3.2. Déterminants de l’accès à l’emploi
- Tableau 4.1. Estimation de la probabilité de se marier
- Tableau 4.2. Estimation de la probabilité de divorcer



INTRODUCTION



L'Agenda 2030 affirme que « *Le chômage est un sujet de préoccupation majeur, surtout le chômage des jeunes* ». Les jeunes sont identifiés comme un groupe cible spécifique et sont particulièrement visés dans plusieurs cibles des Objectifs de Développement Durable (ODD). En RDC, les jeunes représentent la plus grande majorité de la population : les moins de 15 ans constituent 46 % de la population. En 2020, ceux qui appartiennent à la tranche d'âge de 0-24 ans constituent 65% de la population. En même temps, près de la moitié de la population congolaise est sans emploi. On estime que la jeunesse masculine représente 43,5% des personnes employées contre 47,7% pour les jeunes femmes. Ce niveau élevé de sous-utilisation de la main-d'œuvre jeune occasionne un coût très élevé en termes de développement économique et social. Il perpétue le cycle intergénérationnel de la pauvreté et est parfois associé à des niveaux plus élevés de crimes, violences, agitations sociales et toxicomanies.

Prendre des mesures idoines pour offrir aux jeunes un emploi décent incluant les droits, la protection, la voix et la représentation constitue donc un facteur clé pour accélérer la mise en œuvre des ODD et de faire en sorte que personne ne soit laissée pour compte. Toutefois, le marché du travail des jeunes a ses propres spécificités. Les difficultés auxquelles font face les jeunes lors de leur transition de l'école vers le monde du travail sont notamment : le manque d'expérience professionnelle, l'inadéquation entre les compétences et les aspirations des jeunes, la de-

mande et les réalités du marché du travail, les contraintes pesant sur le développement du travail indépendant et l'entrepreneuriat ainsi que le manque d'organisation et de représentation, ce qui signifie que les jeunes disposent d'un nombre restreint de recours pour faire entendre leurs préoccupations ou leurs besoins.

Pour ce faire, il est donc essentiel que le cadre de développement national adopte une approche intégrée pour traiter les questions des jeunes, en particulier pour ce qui a trait à l'emploi productif et décent. Ce cadre doit en même temps promouvoir les politiques économiques en faveur de l'emploi, des systèmes solides d'éducation et de formation, des programmes tenant compte des questions de genre pour faciliter la transition de l'école au travail, des politiques de marché du travail sensibles aux contraintes et besoins de jeunes hommes et jeunes filles, et des mesures pour garantir que les jeunes aient accès à de meilleurs soins de santé et participent dans les instances de décisions qui les concernent.

Par ailleurs, pour agir et adopter une approche intégrée, qui combine des politiques économiques favorables et des mesures ciblées, il est crucial d'avoir des informations détaillées sur la situation des jeunes par rapport au marché du travail. Depuis l'adoption des ODD, le pays a conduit une série de politiques. Cependant, il n'est pas clair d'identifier l'incidence de celles-ci sur cette catégorie de la population. Or, rappelons que l'Agenda 2030 vise à



ne laisser personne de côté, ce qui laisse une place de choix aux populations les plus vulnérables et marginales, notamment les jeunes. Plus concrètement, il s'agit de regarder au-delà des moyennes nationales pour découvrir comment les jeunes sont affectés par rapport à l'emploi, entre autres. La réalisation de l'ODD 8, et dans une large mesure des 16 autres ODD, ne sera effective que si la dimension emploi des jeunes est suffisamment prise en compte.

Fort de nouvelles données collectées particulièrement dans le cadre d'EGI-ODD, il devient donc urgent pour le pays de faire véritablement le point sur cette problématique de manière détaillée. Cette urgence se justifie d'autant plus que la décennie d'actions accélératrices pour l'atteinte des ODD a été lancée en 2020. Ainsi, un Rapport de cette nature a une double portée : *primo*, il a l'ambition de documenter la situation d'emploi des jeunes mais aussi tirer les premiers enseignements et faire des recommandations pour la période d'ici à 2030. *Secundo*, ce Rapport national a l'ambition de rythmer le débat national dans une logique de redevabilité afin d'améliorer la situation des jeunes.

Spécifiquement, ce Rapport vise à décrire la situation des jeunes dans le marché du travail, sans lequel une bonne politique n'est pas possible. Il s'agit notamment de comprendre les causes sous-tendant la situation d'emploi/chômage des jeunes. Aussi, la situation dans laquelle vit la jeunesse dans le marché du travail a des conséquences socioéconomiques. L'établissement du lien entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les réalités socioéconomiques s'avère *de facto* important pour avoir un tableau complet. De là, les recommandations pour la période 2022-2030 dans le cadre de la décennie d'actions pour accélérer la situation d'emploi des jeunes congolais afin de réaliser l'ODD 8 s'imposent.

L'articulation de ce Rapport suit clairement ces objectifs spécifiques. Le premier chapitre porte sur les tendances générales du marché du travail. Il est question dans ce chapitre de comparer l'offre du travail des jeunes par rapport aux adultes. La même comparaison est également établie en termes de chômage, et de la qualité d'emploi. La projection de grandes tendances de l'emploi des jeunes et la comparaison de la situation congolaise à celle des autres pays africains clôturent ce chapitre. Dans le deuxième chapitre, les différentes causes explicatives de la situation d'emploi/chômage des jeunes sont abordées, les unes après les autres pour ne retenir que les plus pertinentes. L'insertion de la jeunesse dans l'emploi est la problématique du troisième chapitre. Les questions relatives à la disparité d'accès à l'emploi, le profil des emplois des jeunes, les trajectoires professionnelles des jeunes et les déterminants empiriques de l'emploi des jeunes y sont traités. Le quatrième chapitre présente les conséquences de la situation des jeunes dans le marché du travail. Les discussions tournent autour des conséquences socioé-

conomiques. Enfin, le dernier point de ce Rapport est consacré à la conclusion et aux recommandations.

ODD 8

Emploi des jeunes en RDC, Rapport national



CHAPITRE 1.

TENDANCES GÉNÉRALES DU MARCHÉ DU TRAVAIL





Ce chapitre présente et décrypte les grandes tendances du marché du travail congolais en mettant un focus sur les différentes caractéristiques des jeunes qui y participent. Il est réparti en cinq sections. La première section examine l'offre de travail des jeunes. La deuxième section prolonge les analyses de la première section en mettant en lumière la problématique de la qualité de l'emploi des jeunes. La question de chômage et ses caractéristiques sont traitées dans la troisième section. A partir des informations tirées des trois premières sections, la quatrième section établit des projections de grandes tendances de l'emploi dans une optique prospective. La cinquième section, quant à elle, présente la situation de l'emploi des jeunes dans une logique comparatiste avec les autres pays de la région.



1.1. UNE ABONDANTE OFFRE DE TRAVAIL DES JEUNES



Pour apprécier l'offre de travail des jeunes, on fait recours aux indicateurs démographiques (population en âge de travailler) et économiques (taux de participation, taux d'activité et taux d'emploi) couramment utilisés pour apprécier la dynamique du marché du travail. La *population en âge de travailler* comprend généralement l'ensemble des personnes dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans. Il est vrai que chaque pays a la possibilité de fixer un âge légal pour être considéré comme faisant partie de la population en âge de travailler, les recommandations de la Charte africaine sur les Droits et le Bien-être de l'Enfant suggèrent que cet âge ne doit en aucun cas être inférieur à 15 ans révolus. Dans le cadre du projet d'harmonisation

et de coordination des systèmes d'information sur le marché de travail en Afrique, la limite supérieure d'âge pour le marché du travail a été fixé à 64 ans révolus¹.

Par ailleurs, si le recours à l'indicateur démographique donne une photographie de l'offre de travail *lato sensu*, il ne permet cependant pas de se faire une idée assez claire sur la part des individus dont l'offre de travail serait potentiellement disponible. Ainsi, le recours à d'autres indicateurs, notamment le taux de participation ou le taux d'activité, sert de complément à l'analyse du marché du travail dans cette section.

Caractéristiques de la population en âge de travailler

La structure démographique en RDC est en grande partie composée de la population jeune et relativement moins vieillissante. Cette physionomie est similaire à celle de l'Afrique en général, caractérisée également par une pyramide d'âge à base large, traduisant un niveau élevé et fortement persistant de fécondité, et un sommet relativement plus petit, justifiant un taux de vieillissement assez faible (figure 1.1). Il appert que cette structure démographique influence les tendances du marché du travail. D'après les

résultats de l'Enquête par Grappes à Indicateurs des Objectifs de Développement Durable (EGI-ODD, 2020. cf. l'encadré 1.1. pour la présentation de l'enquête), la part de la population en âge de travailler sur la population totale est estimée à 52%.

Spécifiquement, les jeunes, soit la population dont l'âge est compris entre 15 et 29 ans (cf. l'encadré 1.2. pour plus de détails définitionnels), sont relativement plus majori-

¹ Actuellement, selon l'Organisation internationale du travail (OIT), cette borne supérieure n'est plus forcément considérée (Description des indicateurs sur ILOStat : <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>).



ENCADRÉ 1.1. ENQUÊTE PAR GRAPPES À INDICATEURS DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (EGI-ODD)

Cinq ans après l'adoption de l'Agenda 2030, la RDC ne disposait pas de données de référence pour plusieurs indicateurs mondiaux des Objectifs de Développement Durable (ODD). Aussi, même pour les données existantes, l'écart entre les normes statistiques internationales et nationales posait un vrai défi étant donné que le suivi mondial doit être basé essentiellement sur des données nationales comparables et standardisées. Disposer, en temps utile, des données ventilées de haute qualité, actualisées, qui soient facilement accessibles et fiables constituait un des défis cruciaux que faisait face la RDC pour une mise en œuvre efficace des ODD.

C'est dans ce contexte que l'Enquête par Grappes à Indicateurs des Objectifs de Développement Durable (EGI-ODD2020) fut réalisée par l'Observatoire Congolais du Développement Durable (OCDD) et l'Institut National de la Statistique (INS) dans toute l'étendue du territoire national. L'EGI-ODD2020 avait pour objectif : de fournir des données de qualité au niveau national et provincial qui (i) concourent à une meilleure connaissance des conditions de vie des ménages pour l'analyse des indicateurs des ODD, en particulier les indicateurs de pauvreté et des inégalités, (ii) contribuent à l'analyse et le suivi du PNSD, (iii) améliorent les données de base pour l'élaboration des comptes nationaux, (iv) permettent de calculer les indicateurs de base pour l'élaboration de cadrage macroéconomique, (v) permettent la rénovation de l'indice national de prix à la consommation et les indices provinciaux de prix, indicateurs nécessaires pour l'intégration régionale du pays dans les différentes sous-régions : COMESA, SADC et CEMAC.

S'agissant de l'approche méthodologique, l'EGI-ODD2020 a intégré deux enquêtes : i) Enquête emploi (phase-1) ; ii) Enquête sur la consommation des ménages (phase-2). Plus précisément, la première phase portait sur les caractéristiques du ménage et sur son environnement, sur l'emploi, le chômage et les conditions d'activités des ménages (phase 1 : enquête emploi). La deuxième phase s'est axée sur la consommation des ménages. Elle a consisté à estimer le niveau de vie des ménages, à mesurer le poids respectif des secteurs formel et informel dans leurs consommations, analyser les déterminants du choix des différents lieux d'achat, analyser des inégalités et les différentes formes de pauvreté, la perception de la population sur leurs conditions de vie, la perception

de la population sur la paix, la sécurité, la gouvernance et sur l'environnement (phase 2 : enquête sur la consommation des ménages).

En ce qui concerne la base de sondage, une liste des quartiers en milieu urbain et une liste des villages en milieu rural, considérés comme les plus petites unités aréolaires disponibles et repérables sur terrain ont servi de base de sondage. Etant donné les mouvements migratoires, un certain nombre d'investigations ont été menées pour obtenir les informations récentes. Aussi, au stade final de sondage, une liste des ménages a été obtenue par dénombrement des ménages dans les unités primaires (quartiers échantillons) ou secondaires de l'échantillon (villages échantillons) selon le cas. Au sujet de l'échantillonnage, une taille optimale a été fixée, en tenant compte des contraintes techniques, autour de 9240 ménages pour l'ensemble du pays avec un erreur d'échantillonnage de 6%. Quatre strates ont été proposées dans le cadre du plan de sondage : Kinshasa (768 ménages), Villes (32 avec 2048 ménages), Cités (25 avec 1600 ménages) et Secteurs ruraux (100 avec 4800).

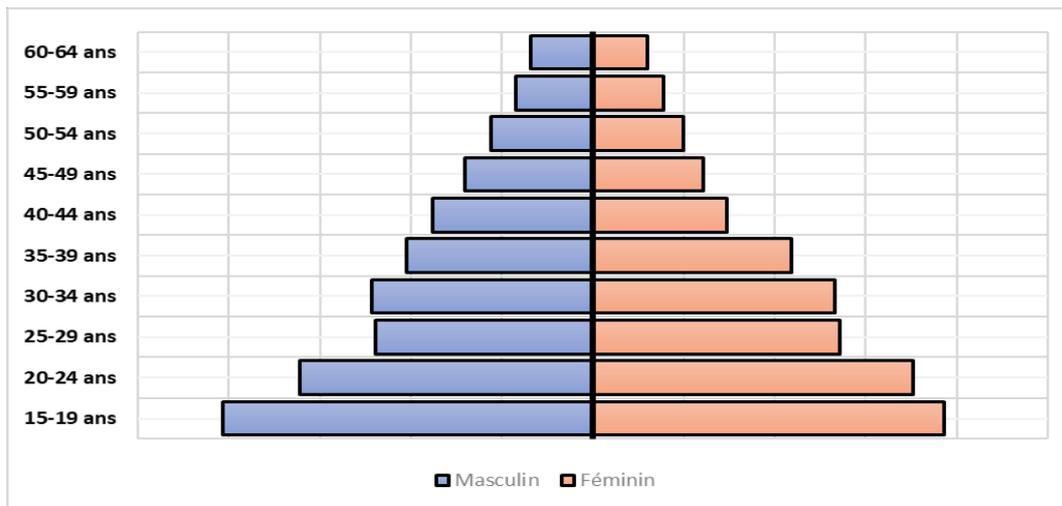
La collecte des données a été réalisée par CAPI (Computer Assisted Personal Interview) au moyen des tablettes disponibles par l'INS. Les questionnaires ont été programmés en CPro et saisis en temps réel sur le terrain sur les tablettes au cours des entretiens. Les ménages à enquêter sont tirés aléatoirement et de façon automatique par l'application CAPI. Les variables d'identification des ménages à enquêter sont pré-chargées sur le masque de saisie avant d'entrer dans les ménages. Il s'agit des variables sur la strate, la grappe, le numéro de la grappe, le numéro du ménage, le nom et prénom du chef de ménage. Par ailleurs, la collecte des données proprement dite est intervenue durant la période de mai à août 2020. Les enquêteurs ont été répartis en 230 équipes avec à leur tête un chef d'équipe. Enfin, les travaux d'apurement, de traitement et d'analyse des données ont été conduits avec l'appui technique de deux consultants de l'Afristat et de cinq consultants nationaux. Un atelier d'apurement et de traitement a été organisé avec l'appui d'Afristat. Le Rapport final des indicateurs qui ont découlé de cette enquête a été validé techniquement par toutes les parties prenantes (DEP des différents ministères concernés par les données de l'enquête, les PTF, la société civile, le secteur privé et le monde académique).



taires (50,44%) que les adultes (49,56%). Globalement, la répartition de la population en âge de travailler, laisse entrevoir un écart de 2,08 points entre les hommes (48,96%) et les femmes (51,04%). Chez les jeunes par contre, cet écart est estimé à près de 5 points et ce, en faveur des femmes, soit 52,40% contre 47,60% pour les hommes. Selon les provinces, il ressort que c'est en Ituri que la proportion des jeunes est élevée (56,65%) et le niveau le plus bas s'observe en revanche dans la province du Kwilu (44,60%). Dans 12 provinces sur 26, la proportion des jeunes en âge de travailler reste inférieure au niveau

général. En outre, selon le sexe, les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes dans 20 provinces. La proportion des jeunes hommes en âge de travailler n'est supérieure à celle des femmes que dans les provinces de Maniema, Nord-Ubangi, Haut-Lomami, Sud-Ubangi, Kwilu et Lualaba (tableau A.1, annexe). Parmi ces jeunes en âge de travailler, nombreux ont atteint le niveau secondaire (52,3%). Ils sont aussi relativement nombreux à n'avoir aucun niveau d'instruction (25,0%). Seulement 5,4% ont atteint le niveau supérieur. (Figure A.1, en annexe).

Figure 1.1. Structure de la population en âge de travailler selon le sexe



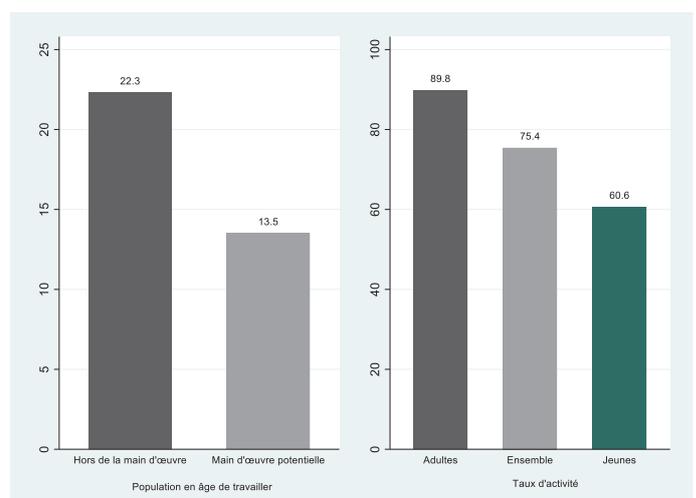
Source : Enquête par Groupes à Indicateurs des ODD, 2020.

Taux de participation et d'activité des jeunes sur le marché du travail

Parmi les personnes composant la population en âge de travailler, 22,3% d'entre elles font partie de la population hors de la main-d'œuvre (inactif). Cette catégorie de la population est majoritairement constituée de jeunes (72,4%). En général, seuls 13,5% de la population en âge de travailler font partie de la main-d'œuvre potentielle. Cette catégorie regroupe les personnes qui cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, celles qui sont disponibles mais ne cherchent pas un emploi, celles qui disent vouloir travailler mais qui ne cherchent pas un emploi et ne sont pas disponibles ainsi que celles qui ne savent pas comment chercher du travail tout en manquant un emploi (Figure 1.2).

En comparant les groupes d'âge, le taux d'activité des jeunes (60,6%) est relativement plus bas que celui des adultes (89,8%). Chez les jeunes, 54% d'individus faisant partie de la main-d'œuvre potentielle sont ceux qui cherchent l'emploi mais ne sont pas disponibles (dont 66,5% chez les femmes contre 44,6% chez les hommes). 64,4% (65,8% et 64% respectivement chez les hommes et les femmes) ne sont pas disponibles et ne cherchent pas du travail, mais désirent travailler. Les jeunes femmes sont relativement nombreuses (64,4%) par rapport aux

Figure 1.2. Structure de la population de la RDC selon la situation d'activité



Source : Enquête par Groupes à Indicateurs des ODD, 2020.

jeunes hommes (63%) dans la catégorie des individus qui manquent un emploi et ne savent pas comment le



chercher. Dans l'ensemble, cette proportion est estimée à 63,7% (tableau A.2). En outre, la répartition de cette main-d'œuvre potentielle selon le milieu de résidence, laisse entrevoir une situation quasi-similaire entre le milieu rural

(49,1%) et le milieu urbain (50,9%). Au niveau des provinces, c'est à Kinshasa que cette proportion est assez élevée (25,4%) tandis que le taux le plus bas est observé dans la province du Nord-Ubangi (0,4%).



ENCADRÉ 1.2. DÉFINITION DE LA JEUNESSE : QUELLE TRANCHE D'ÂGE DANS CE RAPPORT?

Le concept jeune est une notion à plusieurs facettes. De ce fait, sa définition jusqu'à ce jour ne semble trouver aucun consensus du moins sur le plan international. Si conventionnellement, trouver une définition à attribuer au concept « jeune » reste encore un sujet à débat, il faut souligner que pour obtenir des informations statistiques à des fins des comparaisons internationales, plusieurs organisations internationales ont proposé quelques définitions de ce concept. Selon l'Organisation des Nations Unies (ONU), le jeune est une personne dont l'âge varie entre 15 et 24 ans. Officiellement approuvée par l'Assemblée générale de l'ONU dans sa résolution 36/28 de 1981, cette définition tire son origine des travaux d'organisation de l'Année internationale de la jeunesse organisés en 1985. Toutefois, si cette définition est applicable le plus souvent, l'ONU laisse par ailleurs la possibilité à ses Etats Membres de proposer une tranche d'âge selon les objectifs poursuivis.

Par contre, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), spécifiquement dans son volet des Statistiques sur le marché du travail des jeunes (YouthSTATS : <https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/description-youth-labour-market-statistics/>),

les jeunes font référence à tous les individus âgés de 15 à 29 ans. Selon l'OIT, cette définition permet de reconnaître le fait que certains jeunes restent plus longtemps dans le système éducatif et de saisir davantage d'informations sur les expériences d'emploi des jeunes après l'obtention de leur diplôme. Pour leur part, d'autres organisations proposent également une définition qui prend en compte une limite d'âge supérieure à 29 ans. A ce sujet, selon la Charte Africaine de la Jeunesse de l'Union Africaine adoptée lors de la 7ème session ordinaire de la conférence tenue le 2 juillet à Banjul, sont considérés comme jeunes, tous les individus âgés de 15 à 35 ans.

Au regard de ces définitions, il en ressort que l'analyse de la situation des jeunes requiert avant tout la définition de la tranche d'âge à considérer. Dans le cadre ce rapport et étant donné qu'il s'agit d'une problématique se rapportant à la question d'emploi, la définition proposée par l'OIT a été adoptée. Aussi, le fait que le système éducatif congolais, dans les faits, a tendance garder le plus longtemps possible les jeunes constitue une motivation pour considérer la tranche de 15 à 29 ans.

Taux d'emploi

De manière générale, la question d'emploi demeure une des problématiques les plus préoccupantes aussi bien au niveau individuel que collectif. Dans le cadre de cette étude, l'emploi regroupe l'ensemble d'individus (en âge de travailler²) qui ont effectué au moins une heure de travail au cours de la période de référence (les sept jours précédant l'enquête) ainsi que les individus ayant une occupation ou une activité mais absents durant la période de référence pour les raisons comme les vacances, congé

de maternité, arrêt provisoire pour son propre compte, congé maladie, en grève, suspension temporaire, en formation/stage ou autre raison non professionnelle, etc. Le *taux d'emploi* correspond ainsi à la part de la population en âge de travailler ayant une activité.

En RDC, le taux d'emploi est 61,9%, soit 6 personnes sur 10 en âge de travailler, occupent un emploi. Ce chiffre cache de fortes inégalités inter-âges. En général, l'on peut

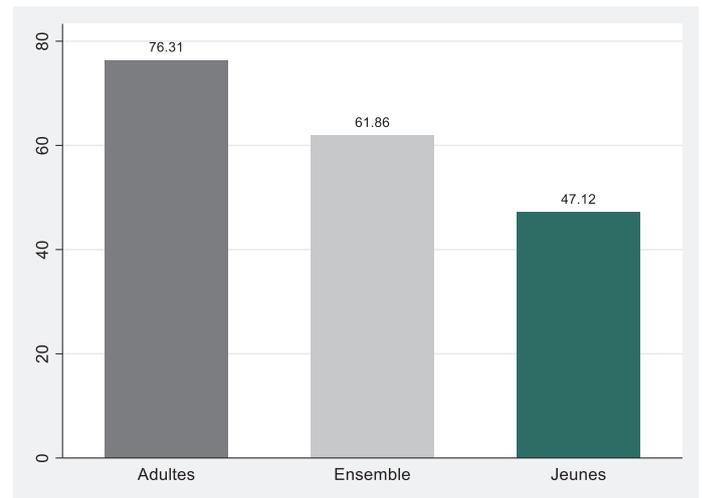
² Population âgée de 15 à 64 ans



observer que moins d'un jeune sur deux occupe un emploi (47,1%), contre plus de ¾ pour les adultes (76,3%), soit un écart important de 29,2 points de pourcentage.

L'analyse provinciale atteste que c'est dans la province de Kinshasa que le taux d'emploi des jeunes est faible (19,4%). Le taux plus élevé (81,8%) est observé dans la Province du Nord Ubangi. Il ressort par ailleurs que 17 provinces sur 26 présentent un taux d'emploi des jeunes supérieur à la moyenne nationale (47,1). Selon le sexe, dans 14 provinces³, le taux d'emploi des jeunes femmes est relativement supérieur à celui des jeunes hommes (Tableau A.3, en annexe). Il apparaît cependant évident que ces différences puissent trouver leur explication dans d'autres facteurs aussi bien celles liées aux caractéristiques de la population en âge de travailler d'une part et celles liées au fonctionnement du marché de travail d'autre part, tel qu'illustré dans les sous-sections 3.2 et 3.3 relatives au profil et aux déterminants de l'emploi des jeunes.

Figure 1.3. Taux d'emploi selon le groupe d'âge



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.



1.2. DES EMPLOIS DE MAUVAISE QUALITÉ POUR LES JEUNES



La qualité de l'emploi est devenue un thème central dans les différentes politiques de l'emploi tant dans les pays développés que dans les pays en voie de développement (Abdelkhalek et coll., 2009). Cette tendance trouve son fondement dans les travaux sur la question de travail dé-

cent⁴ (BIT, 1999a, 1999b, 2001a) qui considèrent qu'il faut que les hommes et les femmes accèdent à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité et ceci dans un cadre de convergence de quatre objectifs stratégiques, à savoir la promo-

3 Il s'agit de Kongo Central, Kwilu, Equateur, Tshuapa, Bas-Uelé, Nord Kivu, Sud Kivu, Maniema, Haut Katanga, Haut Lomami, Sankuru, Lomami, Kasai ainsi que Kasai Central.

4 C'est en 1999 lors de la 87^e Conférence Internationale sur le Travail, que le concept « Travail décent » a été utilisé pour la première fois par le Directeur général du BIT (Ghai, 2003).



tion des droits du travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social (BIT, 2018). En effet, lorsqu'un travail est décent, il procure de l'estime de soi, et constitue la principale forme d'intégration sociale et de lutte contre la pauvreté en plus de permettre aux individus dans l'emploi de satisfaire leurs besoins de base (Kalemasi et al, 2022).

La qualité de l'emploi constitue un autre défi majeur des

des emplois non rémunérés. Les jeunes étant les plus vulnérables, en l'absence d'un système d'assurance-chômage ou de filets de sécurité sociale, ils recourent, pour lutter contre le chômage qui les frappe, à des formes d'activités économiques souvent insignifiantes ou inadéquates, parfois en risquant leur santé, voire leur vie.

Cette section se focalise sur la qualité de l'emploi et ana-



ENCADRÉ 1.3. LA QUALITÉ DE L'EMPLOI, UN CONCEPT À PLUSIEURS FACETTES.

La qualité de l'emploi est un concept complexe et sa définition est sujette à plusieurs modulations. Selon Cloutier (2010), la qualité de l'emploi renvoie aux caractéristiques de la relation d'emploi et les conditions extrinsèques dans lesquelles celui-ci s'effectue (heures de travail, horaire de travail, rémunération, secteur d'activité, vacances, etc.). Pour sa part, Vermeylen (2005) met en évidence trois orientations à partir desquelles on peut évaluer la qualité de l'emploi. Il s'agit d'une orientation du point de vue individuel, celui de l'entreprise et du point de vue de la société. Du point de vue individuel, un emploi peut être jugé de bonne qualité, si les travailleurs considèrent que certaines conditions telles que la sécurité au travail et la santé au travail ou la sécurité de l'emploi sont respectées et si la rémunération leur est favorable. Du point de vue de l'entreprise, un emploi de qualité fait référence à une main-d'œuvre efficace et qualifiée. Tandis que du point de vue de la société, un emploi de qualité correspond non seulement à la qualification de la main-d'œuvre, mais aussi au niveau

de productivité de celle-ci et à sa capacité à renforcer la cohésion sociale.

On utilise souvent indifféremment les termes *qualité de l'emploi* et *qualité du travail*, alors que ces deux notions n'expliquent toujours pas nécessairement les mêmes réalités. La qualité du travail concerne plus la nature des tâches accomplies et les conditions intrinsèques du travail, telles que le contenu des tâches, l'autonomie professionnelle, les relations de travail, etc. Toutefois, dans bon nombre d'études, ce qui est de l'ordre de la qualité de l'emploi pour certains est pour d'autres de l'ordre de la qualité du travail et vice versa (Cloutier, 2008). Certaines dimensions peuvent être considérées à la fois comme étant une caractéristique de la qualité de l'emploi et une caractéristique de la qualité du travail. Les études comme celles réalisées par Burchell et al. (2014) ou Cloutier et al. (2008) abordent simultanément des dimensions de la qualité de l'emploi et des dimensions de la qualité du travail.

politiques d'emploi en RDC. Hormis le fait que ceux qui occupent un emploi, ne sont pas en mesure de satisfaire leurs besoins fondamentaux, nombreux sont ceux qui opèrent dans des conditions qui ne permettent pas d'assurer la décence de leur travail. Pour ce qui est de la situation des jeunes, l'enquête EGI-ODD (2020) renseigne que 77,4% d'entre eux ont un revenu du travail inférieur au SMIG ; près de 4% seulement ont un revenu fixe ; 30,7% sont payés en nature et 44,5% occupent

lyse tour à tour les différentes caractéristiques des emplois occupés par les jeunes en comparaison à celles des adultes pour dégager si la qualité d'emploi est meilleure chez les jeunes ou non. Il s'agit spécifiquement du secteur d'activités, de la branche d'activités, de la situation dans la profession, de l'informalité de l'emploi avant de s'appesantir sur le temps de travail et le niveau de rémunération issue des emplois occupés.

Secteurs d'activités

Globalement, le secteur privé reste le premier employeur en RDC (51,8%). Il ressort de la figure 1.4 une répartition de l'emploi relativement similaire entre les jeunes et

les adultes dans le secteur privé. Ceci est dû à la liberté d'entrée et une généralisation de l'auto-emploi et de l'entrepreneuriat qui caractérisent le secteur privé. Ce der-

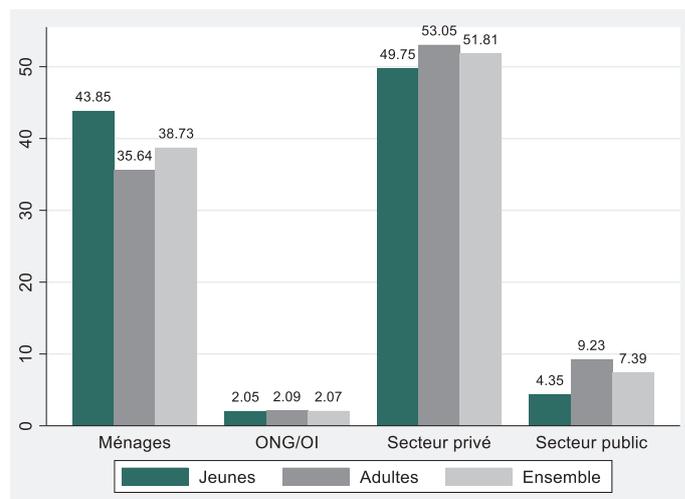


nier emploi près de la moitié des jeunes travailleurs (soit 49,8%) et 53,1% des adultes. En deuxième position, les ménages⁵ emploient 38,7% des travailleurs, en majorité les jeunes. Ces derniers occupent près de 44% des emplois contre 35,6% pour les adultes.

Le taux assez élevé des jeunes dans les ménages peut se justifier par le fait que souvent, dans cette tranche d'âge, nombreux sont les jeunes qui sont encore pris en charge par leurs parents ou tuteurs, et par conséquent, leur propension à travailler dans les ménages quelle que soit la rémunération est plus grande que celle des adultes qui en principe font face à plusieurs charges familiales. Ainsi, pour les adultes, un emploi rémunéré reste le premier choix.

Le secteur public est le troisième pourvoyeur d'emplois, bien que l'écart soit très élevé avec les deux premiers (fig. 1.4). Compte tenu de ses spécificités et plus particulièrement du contexte congolais marqué par la pléthore de fonctionnaires publics et les dysfonctionnements dans le processus de mise à la retraite jusqu'à l'installation récente de la CNSSAP, les jeunes sont très minoritaires dans la fonction publique. Ils ne représentent que moins d'un tiers des emplois. En dernier lieu, les ONG et les organisations internationales emploient très peu d'individus (2,1%) et ce, quel que soit le groupe d'âge considéré. En effet, si ce secteur d'activité peut paraître attrayant en termes de conditions de travail et de rémunération, il est aussi très exigeant. Les emplois dans ce secteur sont souvent de nature à durée déterminée, ce qui peut aussi justifier le faible niveau d'accès. Le besoin de sécurité étant une contrainte inter-temporelle non négligeable.

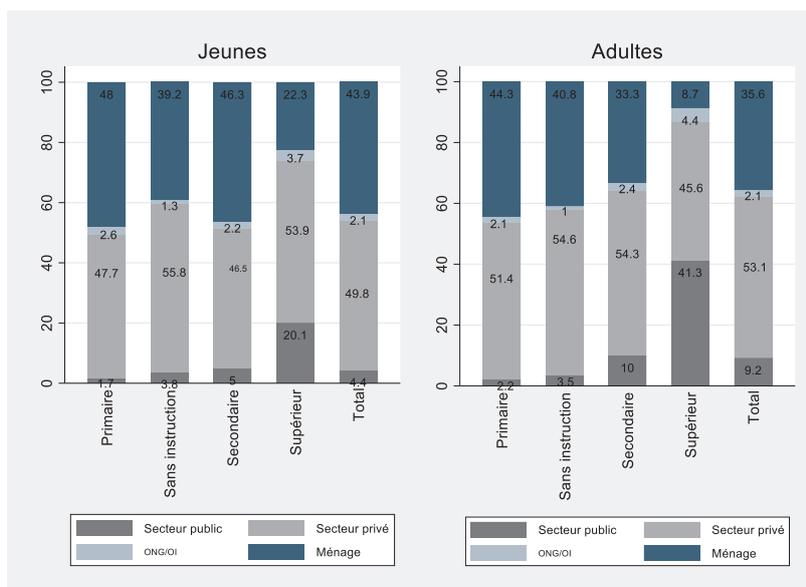
Figure 1.4. Répartition des actifs occupés selon les secteurs d'activités



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

En associant le niveau de scolarisation des travailleurs, on observe des différences assez prononcées au niveau de chaque secteur d'activités. La figure 1.5 montre que le secteur privé reste le secteur qui emploie plus d'individus et ce, quel que soit le niveau d'étude. En général, l'emploi dans les ménages est principalement exercé par ceux qui ont le niveau d'étude secondaire (48,0%) et le niveau primaire (46,8%). Les jeunes sans instruction représentent par contre 39,2% dans ce même secteur. Aussi, la proportion des jeunes travaillant dans les ménages et ayant

Figure 1.5. Secteur institutionnel des travailleurs selon le plus haut niveau d'étude atteint



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

5 personnel de maison dans un ménage (domestique, bonne à tout faire, chauffeur, jardinier, gardien) qui travaille pour le compte d'un ménage, en vue d'un avantage monétaire ou non monétaire.



une éducation supérieure reste aussi non négligeable (22,3%). Cependant, comparés aux jeunes moins éduqués, les jeunes avec une éducation supérieure sont relativement plus nombreux dans le secteur public (20,1%) et dans les ONG/OI (3,7%).

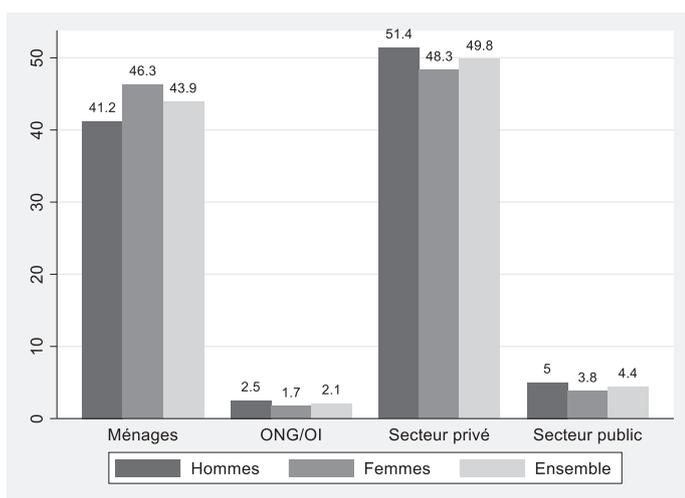
Chez les travailleurs adultes, les plus instruits sont globalement mieux situés, avec des concentrations relativement plus importantes dans le secteur public (41,3%) et les ONG/OI (4,4%). Ainsi, quelle que soit la tranche d'âge, les individus avec une éducation supérieure sont bien plus susceptibles de travailler dans le secteur public que les individus moins instruits.

En mettant en exergue les différences de taux d'emploi qui peuvent être observées entre les jeunes selon le sexe, il ressort néanmoins de la figure 1.6 que malgré quelques écarts du niveau d'emploi, la répartition des jeunes

hommes et jeunes femmes travailleurs est quasiment similaire dans tous les secteurs d'activités. Toutefois, la présence assez importante des jeunes travailleuses dans le secteur des ménages (46,3%) est susceptible de s'expliquer par le fait que culturellement ce secteur est consacré aux femmes. Comparés aux jeunes travailleurs de sexe masculin évoluant dans ce secteur, il se dégage un écart d'emploi de 5,1 points de pourcentage, alors que dans d'autres secteurs, cet écart ne dépasse pas 3 points.

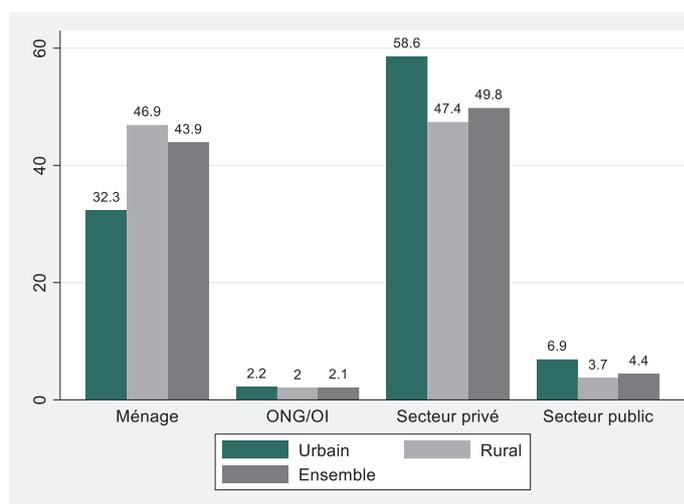
Enfin, selon le milieu de résidence, les jeunes travailleurs sont répartis différemment dans les quatre secteurs. D'après la figure 1.7, en milieu rural, les jeunes travailleurs sont bien plus nombreux (46,9%) à travailler dans des ménages que les jeunes en milieu urbain (32,3%). L'emploi dans le secteur public accorde également plus de chance aux jeunes en milieu urbain (6,9%) par rapport à ceux travaillant en milieu rural (3,7%).

Figure 1.6. **Secteur institutionnel des jeunes travailleurs selon le sexe**



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

Figure 1.7. **Secteur institutionnel des jeunes travailleurs selon le milieu de résidence**



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

Branches d'activités

Les travailleurs dans leur grande majorité, quelle que soit la tranche d'âge, sont situés dans les emplois du secteur primaire. Selon la figure 1.8, les adultes et essentiellement les jeunes travaillent principalement dans le secteur primaire qui englobe les activités agricoles et extractives. Alors que dans cette branche, les activités sont très peu rémunératrices en plus d'être peu productives ; elles se caractérisent aussi par des conditions de travail difficiles. Le fait que cette branche soit celle qui emploie 61,2% des travailleurs, avec 63,1% chez les jeunes et 59,3% chez les adultes, il traduit le niveau de qualité des emplois occupés par les individus sur le

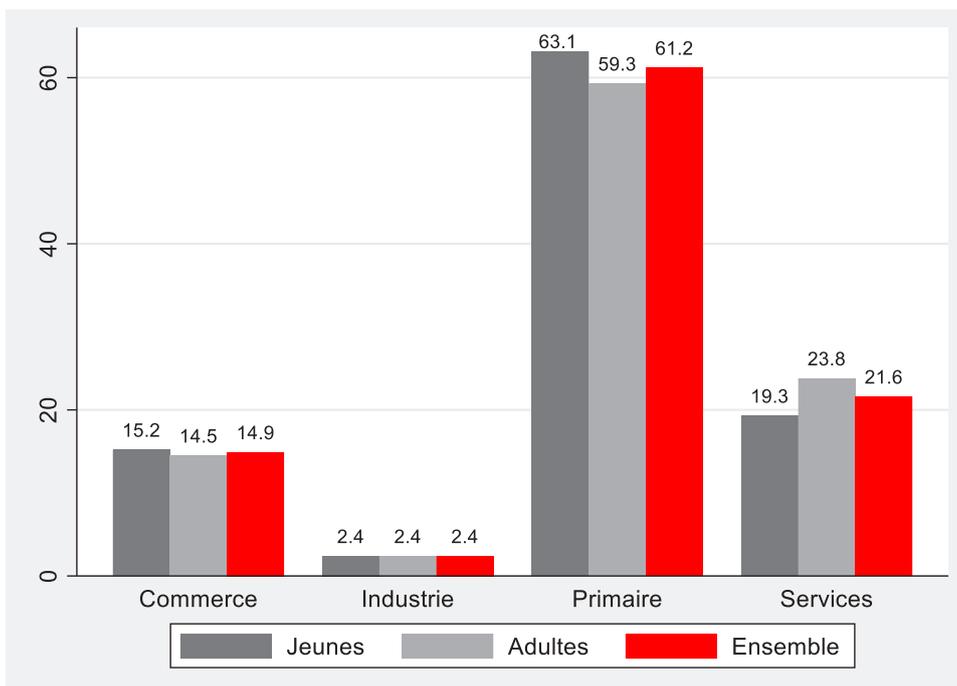
marché du travail congolais, en particulier les jeunes.

Comparés aux jeunes, les adultes sont relativement nombreux dans le secteur de services (23,8%), alors que dans d'autres branches comme le commerce ou l'industrie, la répartition des jeunes et des adultes est quasiment similaire. Les activités dans la branche industrie restent très peu développées en RDC ; ce qui traduit son faible taux d'emploi (2,4%).

Par ailleurs, des différences nettes apparaissent lorsqu'on considère le niveau d'éducation des travailleurs dans les



Figure 1.8. Répartition des employés selon les branches d'activités



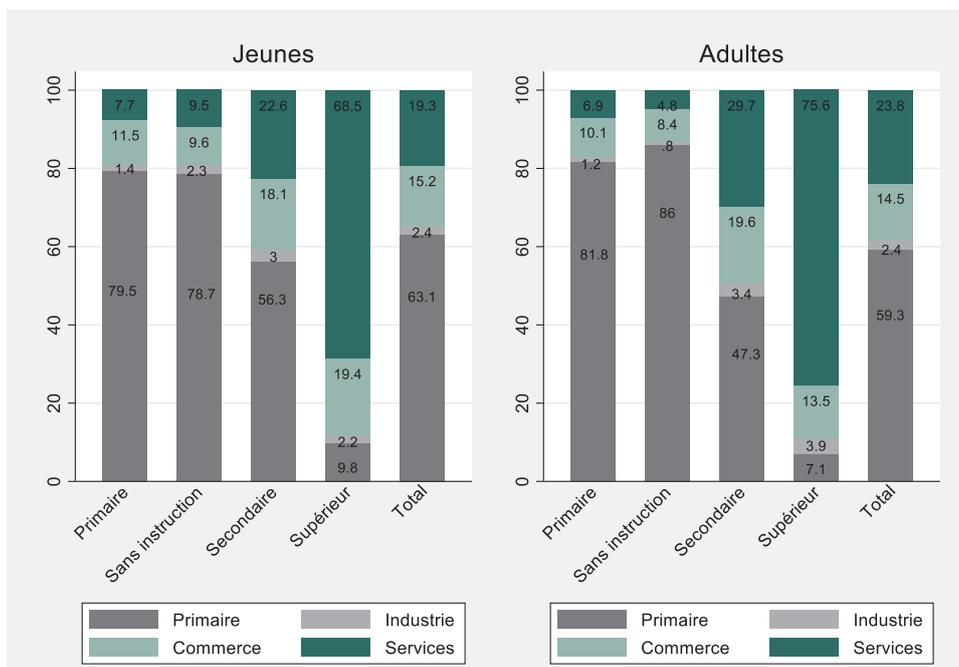
Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB, 2016.

Note : 1) La catégorie sans instruction inclut les individus qui n'ont jamais fréquenté l'école ainsi que les individus qui ne sont pas allés au-delà de la maternelle. 2) les branches d'activité sont définies à partir de l'enquête comme suit : Primaire = agriculture, mine/carrière et production ; Industrie = transformation et construction/BTP ; Commerce = commerce/vente ; Services = transport, service, santé, éducation, administration et autre.

différentes branches d'activités. Pour les jeunes, il ressort que comparés à ceux qui sont sans instruction (78,7%), les jeunes ayant atteint le niveau d'études supérieures ne représentent que 9,8% dans le secteur primaire. Aussi, les

jeunes travailleurs avec un niveau d'études supérieures opèrent très majoritairement dans le secteur des services (68,5%), tandis que dans le commerce et l'industrie, ils représentent respectivement 19,4% et 2,2% (Figure 1.9).

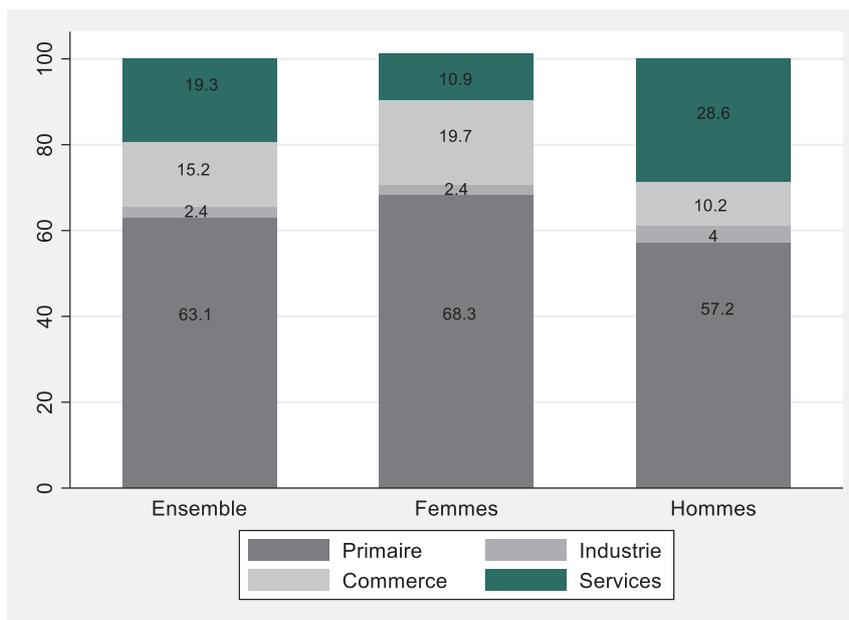
Figure 1.9. Branches d'activités des travailleurs selon le plus haut niveau d'étude atteint



Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB, 2016.



Figure 1.10. Branche d'activités des jeunes travailleurs selon le sexe



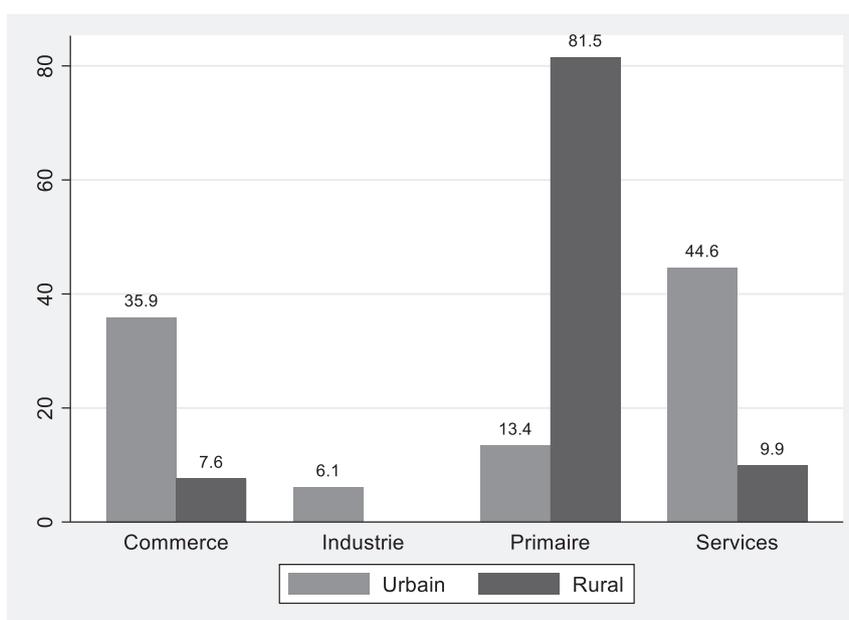
Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB, 2016.

En s'intéressant aux jeunes travailleurs selon le sexe, les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur primaire. D'après la figure 1.10, les femmes représentent 68,3% dans ce secteur tandis que les hommes représentent 57,2%. Le commerce reste aussi la branche d'activités où l'on retrouve beaucoup de jeunes travailleurs femmes. Dans cette branche, il ressort un écart de 9,5 points de pourcentage (19,7% pour les femmes et 10,2% pour les hommes). Pour leur part, les jeunes travailleurs hommes sont toutefois plus nombreux à travailler dans

le secteur de services (28,6%) et dans l'industrie (4,0%).

Selon le milieu de résidence, il ressort qu'en milieu rural, l'économie est fortement dominée par le secteur primaire. En effet, ce secteur enregistre 81,5% des jeunes travailleurs. En revanche, en milieu urbain par contre, ce secteur n'emploie que 13,4% des jeunes (Figure 1.11). Le secteur de services (44,6%) et de commerce (35,9%) restent les deux branches d'activités en milieu urbain qui emploient plus de jeunes

Figure 1.11. Branche d'activités des jeunes travailleurs selon le milieu de résidence



Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB, 2016.



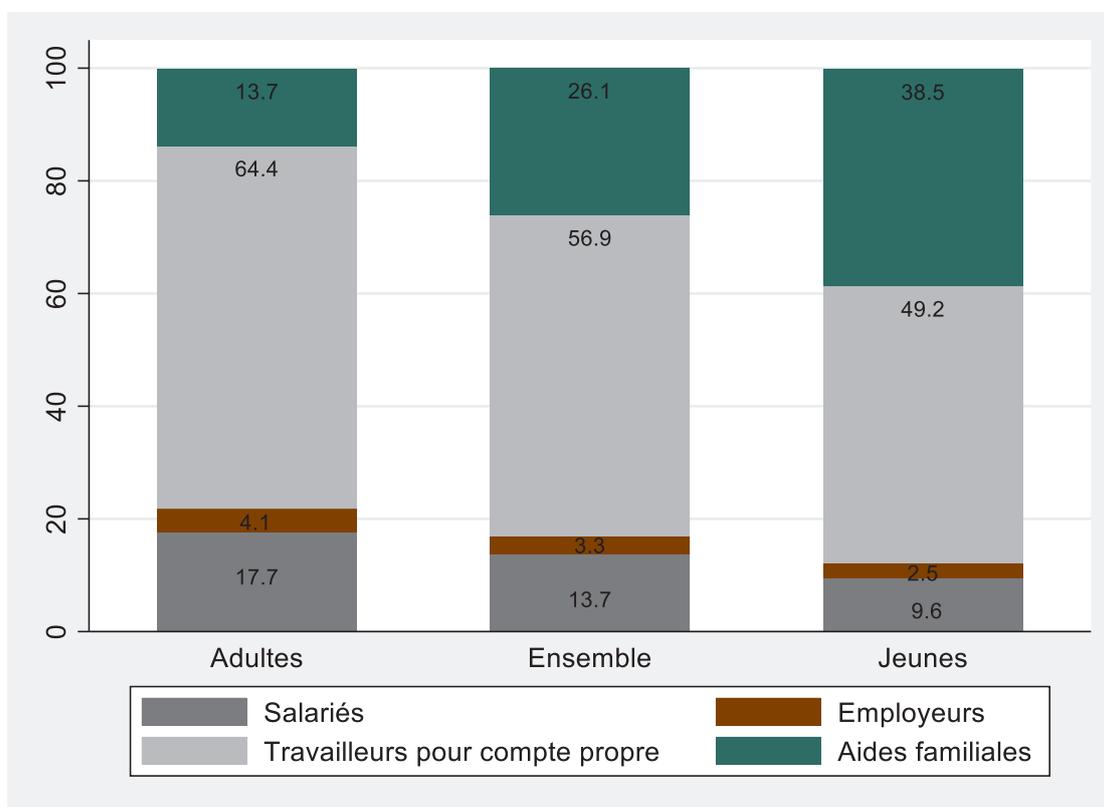
Situation dans la profession

Analyser la situation des travailleurs dans leur profession permet d'illustrer le niveau de vulnérabilité à laquelle sont exposés les individus dans l'exercice de leur profession. En RDC, cette question est d'autant plus cruciale, car elle renseigne sur le niveau de précarité des travailleurs, leur difficulté à accéder aux avantages sociaux ou mécanisme de protection sociale et à la difficulté de posséder un emploi formel. Appréhendé à partir du *taux de vulnérabilité*, cet indicateur mesure la part des travailleurs exerçant pour leur propre compte (dans l'informel comme les unités de production informelle ou de l'auto-emploi) et des travailleurs familiaux non rémunérés dans le total des travailleurs.

nombreux à travailler à leur propre compte (64,4%). Près de 18% sont des salariés, 4,1% sont des employeurs tandis que les aides familiales représentent 13,7% dans cette tranche d'âge.

En considérant le niveau d'instruction des travailleurs, la figure 1.12 illustre que les jeunes travailleurs avec un diplôme universitaire sont principalement des salariés (49,3%) tandis que ceux n'ayant aucun niveau d'instruction, travaillent principalement à leur propre compte (55,8%). Les employeurs sont principalement ceux qui ont le niveau supérieur d'instruction (5,6%). Bien que la part des jeunes comme employeurs soit très faible, il

Figure 1.12. Répartition des travailleurs selon la situation dans la profession



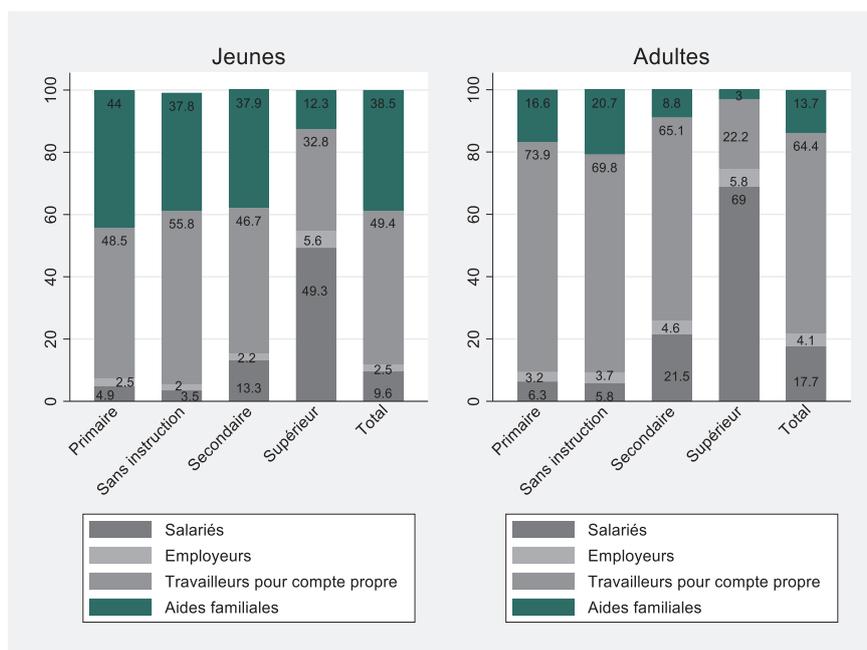
Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

En effet, des chiffres consignés dans la figure 1.12 montrent que si huit travailleurs sur 10 occupent des emplois vulnérables, les jeunes constituent la catégorie la plus exposée (87,9%) comparés aux adultes (78,2%). Il ressort que seulement 2,5% des jeunes sont des employeurs, 9,6% d'entre eux évoluent dans le salariat. Dans leur grande majorité, les jeunes travaillent pour leur propre compte (49,4%) et comme des aides familiales (38,5%). Mais, chez les adultes, la répartition des travailleurs dans les différentes professions montre qu'ils sont bien plus

ressort que l'éducation serait un facteur qui pousserait à la culture entrepreneuriale. En outre, la part d'aides familiales est trois fois moins élevée parmi les jeunes travailleurs avec une éducation supérieure (12,3%) que parmi les jeunes travailleurs sans instruction (37,8%).

En somme, le taux d'emploi vulnérable diminue avec le niveau d'instruction, et cette décroissance est surtout très prononcée parmi les travailleurs ayant atteint le niveau secondaire et le niveau supérieur. Cependant, la décroissance

Figure 1.13. Répartition des travailleurs selon la situation dans la profession et le plus haut niveau d'études atteint



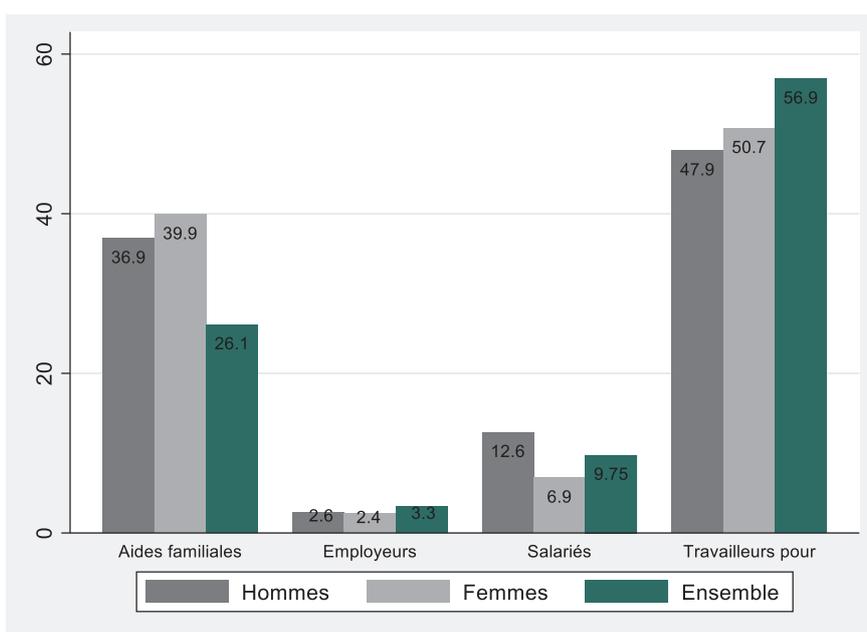
Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

de la vulnérabilité de l'emploi chez les plus instruits ainsi constatée est plus importante chez les adultes. Les travailleurs de cette tranche d'âge, avec un niveau d'instruction supérieur, ne sont que 25,2% à occuper un emploi vulnérable contre 73,9% pour les travailleurs avec une éducation secondaire et 90,5% pour ceux qui sont sans instruction.

En comparant les deux sexes, les jeunes femmes sont plus nombreuses à être affectées par la vulnérabilité (90,7%) par rapport aux jeunes hommes (84,7%).

D'après la figure 1.14, les jeunes femmes se répartissent entre 50,7% des travailleuses pour leur propre compte, 39,9% comme aides familiales, 6,9% sont salariées et seules 2,4% sont des employeuses. En revanche, chez les jeunes hommes travailleurs, bien que la répartition dans les différentes professions soit relativement identique à celle des jeunes femmes, l'on peut observer que dans le salariat, les jeunes hommes représentent quasiment le double des jeunes femmes.

Figure 1.14. Répartition des jeunes travailleurs selon la situation dans la profession et le sexe



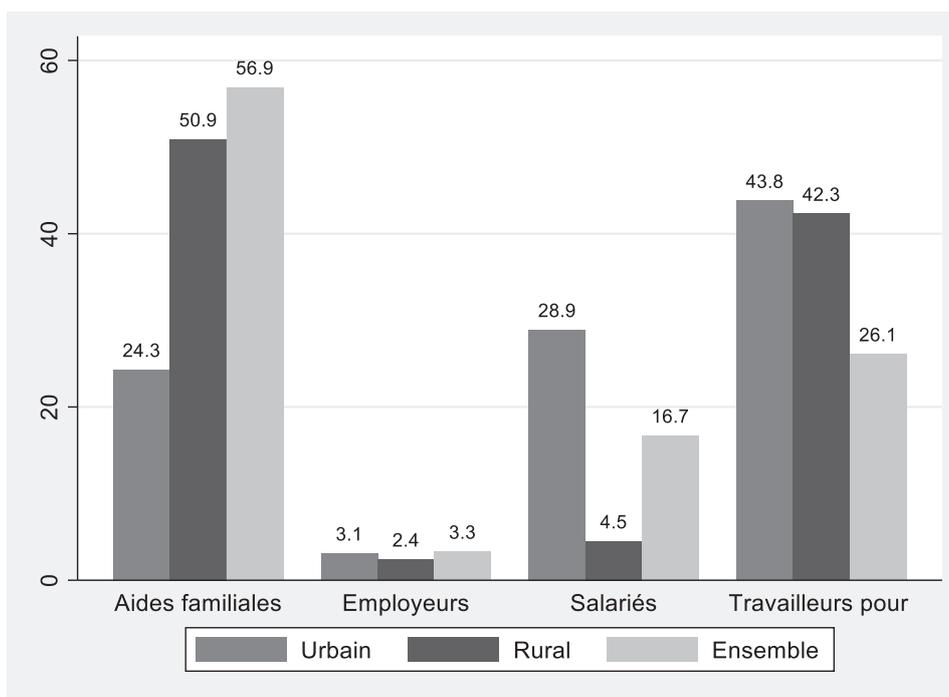
Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.



Selon le milieu de résidence, la situation dans la profession et la vulnérabilité de l'emploi font apparaître des disparités assez importantes entre les jeunes travailleurs urbains et les jeunes travailleurs ruraux. Il se dégage de la figure 1.15 que la part de jeunes travailleurs salariés en milieu urbain est six fois plus élevée (28,9%) que ceux du milieu rural (4,5%). Ce faible taux d'emploi salarial en milieu rural

confirme que le salariat reste typiquement un phénomène urbain. Les emplois vulnérables sont, dans une large mesure, situés en milieu rural où il ressort un taux de 93,2% (avec 42,3% d'aides familiales et 50,9% de travailleurs à leur propre compte) contre 68,1% (dont 43,8% de travailleurs à leur propre compte et 24,3% d'aides familiales).

Figure 1.15. Répartition des jeunes travailleurs selon la situation dans la profession et le milieu de résidence



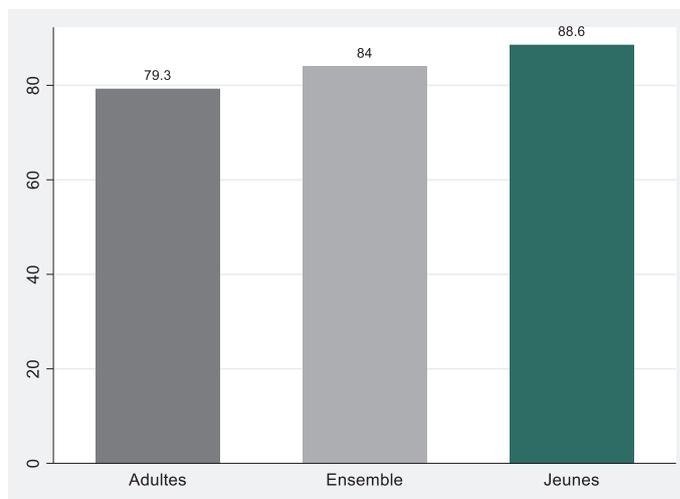
Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

Informalité de l'emploi

Le marché du travail en RDC reste largement dominé par les activités du secteur informel (84,0%). L'emploi informel comprend ici toutes les entreprises non publiques qui ne sont pas enregistrées auprès des autorités compétentes ou qui ne tiennent pas une comptabilité écrite dans leur fonctionnement. D'après la figure 1.16, bien qu'il reste la norme en RDC, le secteur informel emploie beaucoup plus de jeunes (88,6%) que d'adultes (79,3%). La moindre expérience professionnelle des jeunes constitue sans doute un frein pour s'insérer dans le secteur formel de l'économie.

En mobilisant le facteur niveau d'instruction des travailleurs, il ressort que si l'éducation est susceptible d'améliorer la situation des individus sur le marché du travail, la figure 1.17 montre que c'est essentiellement chez les jeunes travailleurs ayant le niveau d'études supérieur que le taux d'emploi informel baisse, même s'il reste relativement élevé (53,0%) par rapport aux adultes avec le même niveau d'études (26,2%).

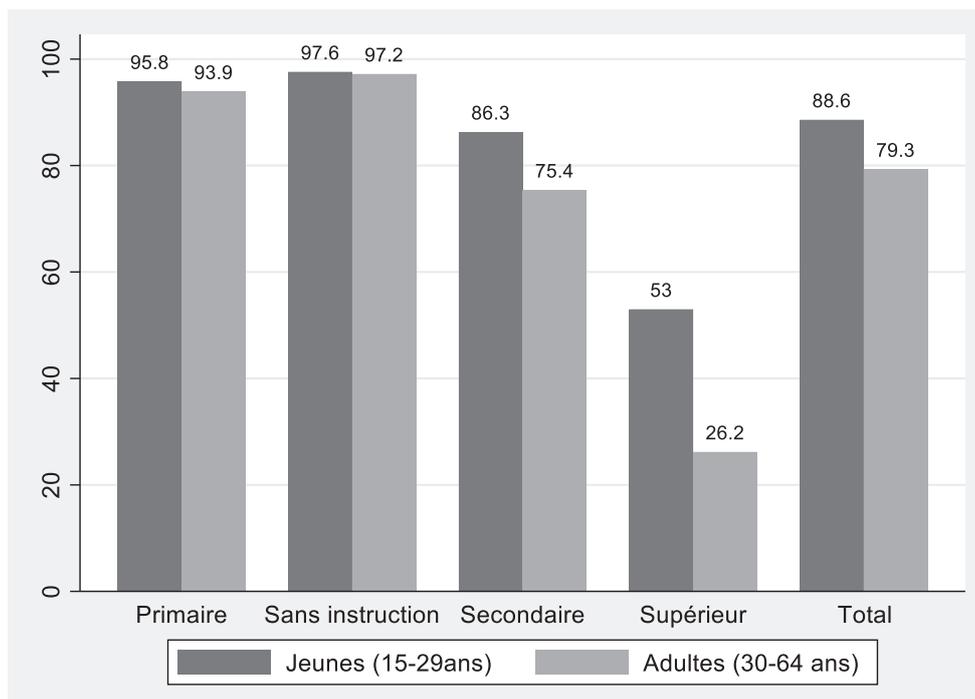
Figure 1.16. Taux d'emploi informel en RDC



Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB, 2016.



Figure 1.17. Part de l'emploi dans le secteur informel selon le niveau d'études atteint

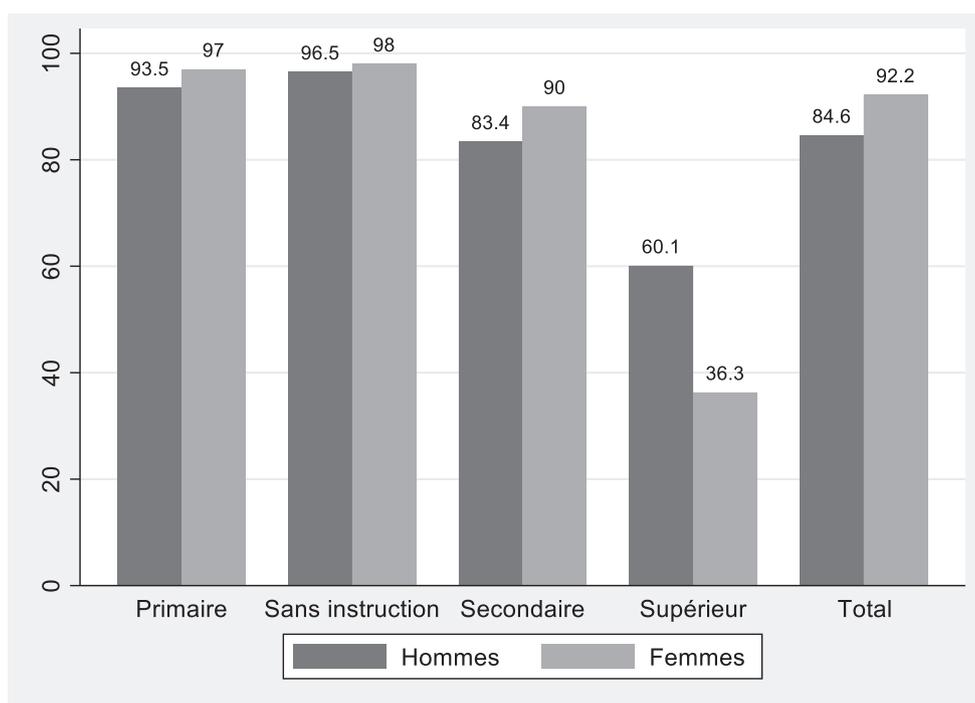


Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB, 2016.

Globalement, les jeunes hommes sont relativement moins nombreux à travailler dans les entreprises informelles (84,6%) que les jeunes femmes (92,2%). Cependant, les résultats divergent selon le niveau d'éducation des individus. L'informalité est plus présente chez les jeunes femmes

jusqu'au secondaire puis la tendance s'inverse remarquablement au niveau supérieur. En effet, la figure 1.18 montre que 60,1% de jeunes hommes ayant atteint l'enseignement supérieur travaillent dans le secteur informel contre seulement 36,3% pour leurs homologues féminins.

Figure 1.18. Part de l'emploi des jeunes dans le secteur informel selon le niveau d'études et le sexe



Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB, 2016.



Sous-emploi sur le marché du travail

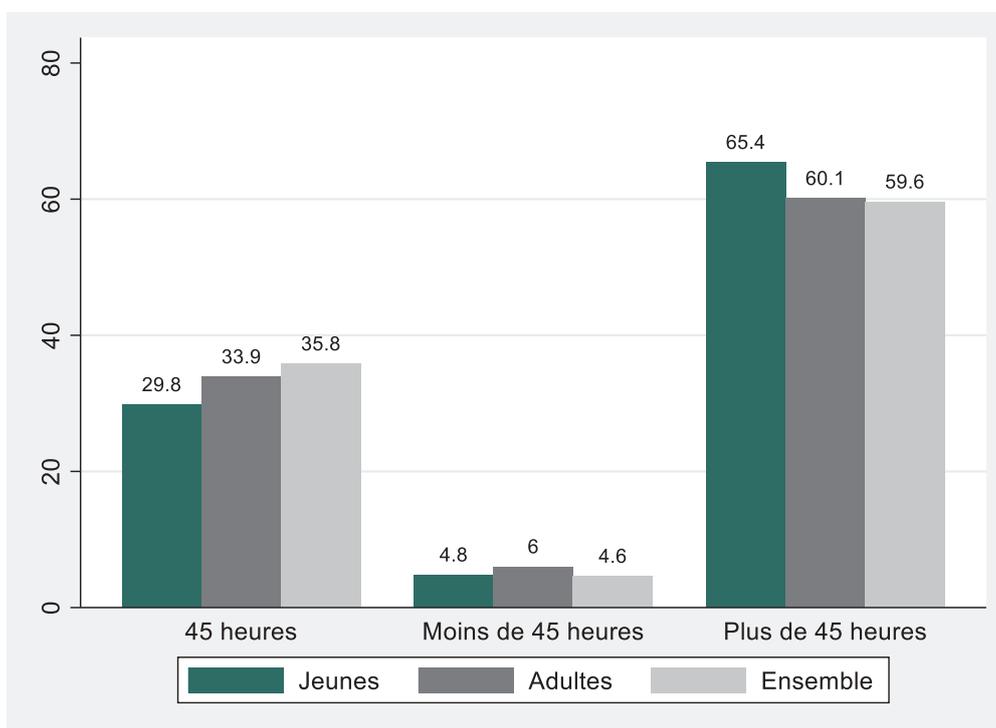
La question du sous-emploi est très cruciale dans l'analyse de la qualité des emplois occupés par les individus. Elle nourrit en effet la problématique du travail décent dans les pays en développement. Selon Maynard et Feldman (2011), le *sous-emploi* renvoie à une situation d'emploi dans laquelle il existe une inadéquation entre les caractéristiques et/ou aspirations d'un individu et les exigences de son emploi, l'appréciation de cette divergence se référant à un standard. Cette définition est en adéquation avec le cadre conceptuel de référence du sous-emploi défini par le Bureau International du Travail (BIT) en 1998. D'après cette institution, il convient de distinguer deux formes de sous-utilisation de la main-d'œuvre chez les actifs occupés ; il s'agit du sous-emploi lié au temps de travail et des formes d'emploi inadéquats.

Dans le cadre de cette étude, les informations utilisées permettent de mesurer le sous-emploi des actifs occupés selon la durée du travail d'une part et selon le revenu d'autre part. Le sous-emploi lié au revenu est appréhendé à partir du taux de bas revenu. Ce dernier renvoie à la

cupés travaillent en dessous des heures légales du travail. Chez les travailleurs adultes, 33,9% sont concernés par le sous-emploi contre 29,8% chez les travailleurs jeunes. Par contre, si les adultes sont relativement assez nombreux à travailler moins que les heures prévues, les jeunes sont par contre plus nombreux à être suremployés. Globalement, près de six travailleurs sur 10 travaillent au-delà de la durée hebdomadaire du travail : chez les jeunes, cette proportion est estimée à 65,4% contre 60,1% chez les adultes. Toutefois, aussi bien chez les jeunes occupés que chez les adultes occupés, très peu parmi eux ont une durée hebdomadaire de travail estimée exactement à 45 heures. Dans l'ensemble, seulement 4,6% de travailleurs sont situés dans la durée de 45 heures. Chez les adultes, il est estimé à 6% contre 4,8% chez les jeunes.

Le taux de sous-emploi lié à la durée du travail décroît avec le niveau d'éducation essentiellement chez les actifs occupés avec le niveau secondaire et ceux avec le niveau supérieur. Les résultats consignés dans le tableau 1.1 montrent que parmi les jeunes, ce taux baisse de près

Figure 1.19. Répartition des travailleurs selon la durée hebdomadaire de travail



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

proportion des actifs occupés ayant un revenu horaire du travail inférieur au SMIG. Pour ce qui est de la durée du travail, le seuil de 45 heures est utilisé conformément au code du travail comme durée hebdomadaire du travail.

Selon la figure 1.19, près de 36% (soit 35,8%) d'actifs oc-

de 5 points de pourcentage, passant de 28,2% pour les individus sans instruction à 29,7% pour les individus avec une éducation secondaire, puis à 23,3% pour les individus avec une éducation supérieure. Chez les travailleurs adultes, la même tendance s'observe également, bien que la proportion des travailleurs sous-employés reste encore



relativement élevée comparée aux jeunes. Ce taux diminue en passant de 34,2% pour les sans instructions à 30,9% pour ceux ayant le niveau supérieur. Principalement, le sous-emploi lié à la durée de travail se manifeste chez les hommes, chez les travailleurs ayant au plus le niveau d'étude primaire ainsi que chez les travailleurs en milieu urbain et ce, quelle que soit la tranche d'âge considérée.

Bien que les différences des taux de sous-emploi ne

soient pas assez importantes entre les jeunes hommes travailleurs (31,1%) et les jeunes filles travailleuses (28,7%), ces chiffres tendent à confirmer l'idée selon laquelle pour autant que l'emploi puisse donner lieu à une rémunération, les hommes sont plus enclins à accepter un emploi que les femmes. Ainsi, dans le processus de recherche d'emploi, les femmes porteraient davantage leur attention sur les conditions de travail, alors que les hommes privilégieraient leur carrière (Jones, 1989).

Tableau 1.1 **Taux de sous-emploi lié à la durée du travail selon le plus haut niveau d'instruction atteint, le sexe et le milieu de résidence**

	Jeunes			Adultes		
	Moins de 45 heures	45 heures	Plus de 45 heures	Moins de 45 heures	45 heures	Plus de 45 heures
Education						
Sans instruction	28,23	8,68	63,09	34,21	7,29	58,51
Primaire	33,04	4,46	62,50	36,31	4,37	59,32
Secondaire	29,71	2,48	67,81	33,27	4,54	62,19
Supérieur	23,27	6,43	70,30	30,86	10,75	58,39
Sexe						
Hommes	31,05	4,38	64,57	34,75	6,82	58,43
Femmes	28,68	5,26	66,07	33,0	4,98	62,02
Milieu de résidence						
Urbain	31,49	3,8	64,71	34,39	5,22	60,39
Rural	29,34	5,13	65,53	33,70	6,37	59,92

Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

Revenu du travail

Il est très important d'analyser la distribution des revenus de ceux qui participent au marché du travail et exercent un emploi. Le revenu a une importance fondamentale parce qu'il détermine le bien-être économique et social des individus. Cette section analyse la distribution de revenu mensuel médian des travailleurs en associant certains facteurs susceptibles de justifier les écarts constatés entre les jeunes et les adultes d'une part et parmi les jeunes lorsqu'ils sont considérés de manière spécifique d'autre part. La figure 1.20 présente le revenu mensuel

médian⁶ pour les jeunes et les adultes, et renseigne que les jeunes sont globalement moins bien rémunérés (21,5 USD) que les adultes (37,6 USD).

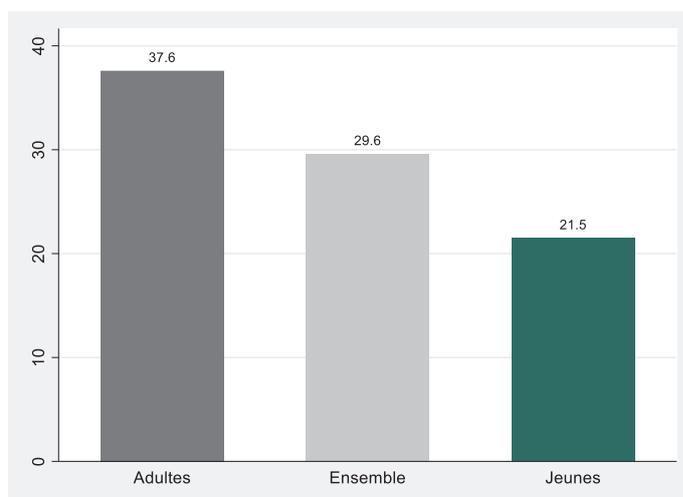
Dans l'ensemble, si le revenu mensuel médian des jeunes travailleurs représente que 72% de revenu mensuel médian des actifs occupés, il ressort que les adultes occupés gagnent près de 1,7 fois le revenu mensuel médian des jeunes travailleurs.

⁶ Le revenu mensuel du travail est calculé en prenant en compte l'emploi principal et l'emploi secondaire, et en utilisant le taux de conversion de l'enquête (1 USD = 930CDF).



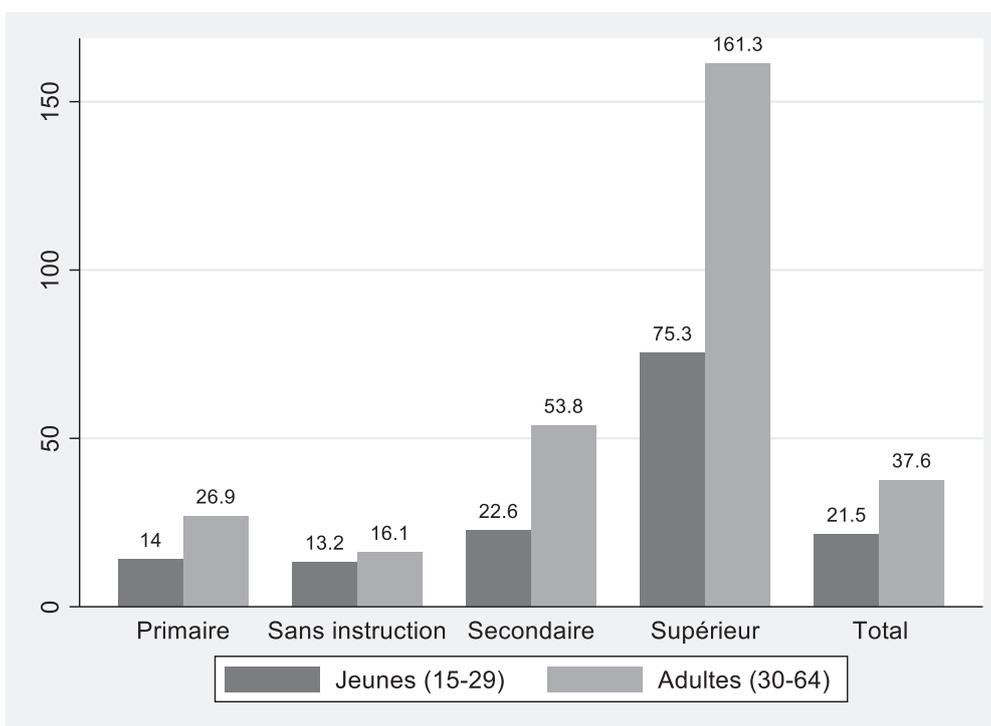
Dés lors que l'on prend en compte le niveau d'instruction des travailleurs, l'écart de revenu entre les jeunes et les adultes devient important lorsqu'on passe d'un niveau inférieur à un niveau supérieur. D'après les chiffres consignés dans la figure 1.21, chez les actifs occupés sans instruction, le revenu mensuel médian des adultes affiche un écart 22% à celui des jeunes. Cet écart passe à 92% pour le primaire et 138% pour le secondaire. Pour les actifs occupés ayant le niveau supérieur, bien que cet écart se réduit comparé aux travailleurs ayant le diplôme secondaire, il reste cependant élevé (114%). Toutefois, l'éducation à elle seule ne peut expliquer de tels écarts de revenu. La prise en compte d'autres facteurs comme l'expérience professionnelle qui limite les jeunes étant donné leur caractéristique des *primo-entrants*. En plus de l'expérience professionnelle, on peut également relever d'autres facteurs explicatifs du revenu mensuel des individus notamment le nombre d'heures travaillées, le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle.

Figure 1.20. Distribution du revenu mensuel médian des travailleurs en USD



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020.

Figure 1.21. Revenu mensuel médian des travailleurs selon le plus haut niveau d'études atteint, en USD



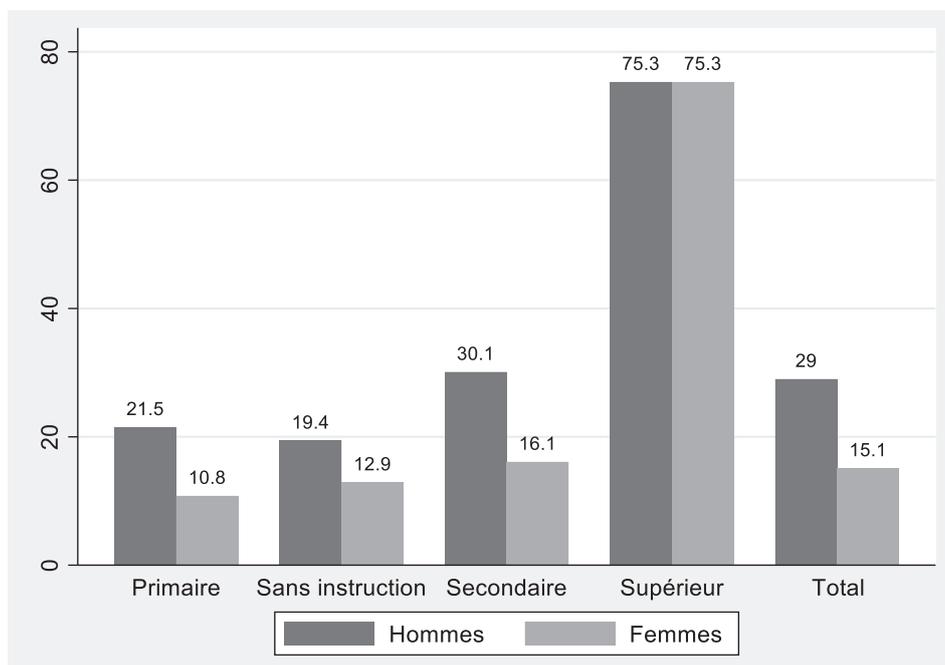
Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB 2016.

Parmi les jeunes, les femmes sont bien moins loties avec un revenu mensuel médian de moitié moindre (15,1 USD) par rapport à celui des hommes (29 USD). L'écart de revenu entre les sexes est particulièrement important parmi les individus avec une éducation primaire (deux fois plus élevé pour les hommes), ainsi que parmi les individus avec une éducation secondaire (87% plus

élevé pour les hommes). Par ailleurs, l'écart se résorbe totalement parmi les individus ayant atteint l'enseignement supérieur qui bénéficient d'un revenu mensuel médian de 75,3 USD (Figure 1.22). Ce résultat démontre l'importance des études supérieures dans l'atténuation des inégalités de genre sur le marché du travail.



Figure 1.22. Revenu mensuel médian des jeunes travailleurs selon le plus haut niveau d'études atteint et le sexe, en USD

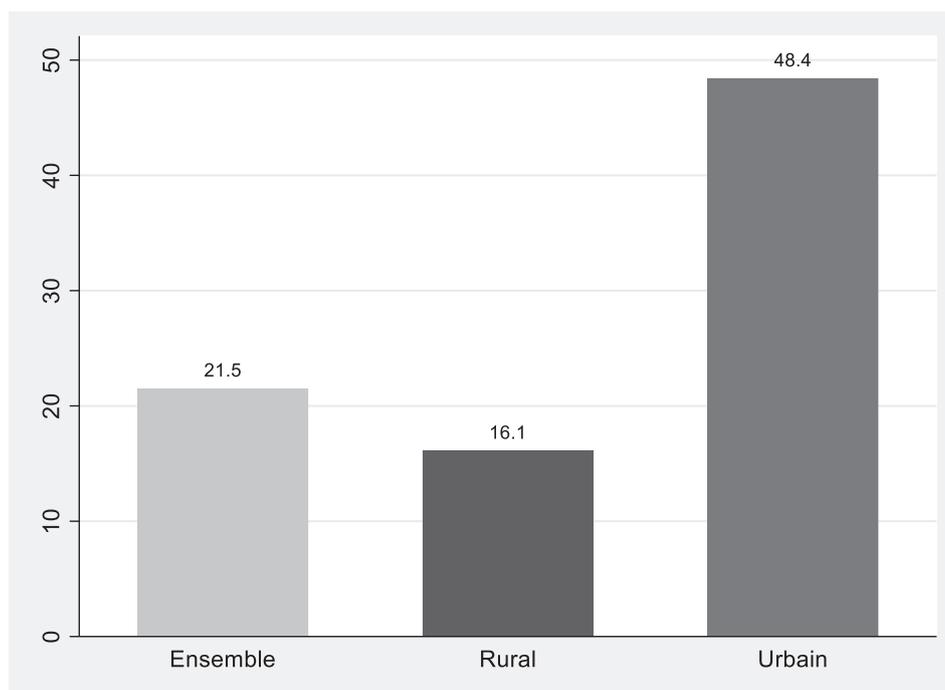


Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB 2016

La figure 1.23 se penche du côté du revenu du travail des jeunes selon leur milieu de résidence. En comparant les deux milieux (urbain et rural), il ressort que les jeunes travailleurs ruraux gagnent 3 fois moins que les jeunes travailleurs urbains. Cet écart de revenu assez prononcé en défaveur des jeunes en milieu rural peut s'expliquer par

le fait que les emplois dans les zones rurales ont comme caractéristique principale la prédominance des activités évoluant dans le secteur informel d'une part, et les activités agricoles de subsistance d'autre part. Ce qui, toutes choses restant égales par ailleurs, limite l'accès des actifs occupés à un emploi de qualité.

Figure 1.23. Revenu mensuel médian des jeunes travailleurs selon le milieu de résidence, en USD



Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB 2016.



Taux de bas revenu

Cet indicateur renseigne la part des travailleurs dont les revenus mensuels totaux du travail perçus dans l'emploi principal et l'emploi secondaire sont inférieurs au SMIG⁷. Le *taux de bas revenu* permet de saisir le niveau de sous-emploi invisible sur le marché du travail (celui lié au revenu du travail), car en plus du niveau de rémunération, il permet de rendre compte de la capacité des travailleurs à échapper à la pauvreté et à la vulnérabilité grâce aux emplois qu'ils occupent.

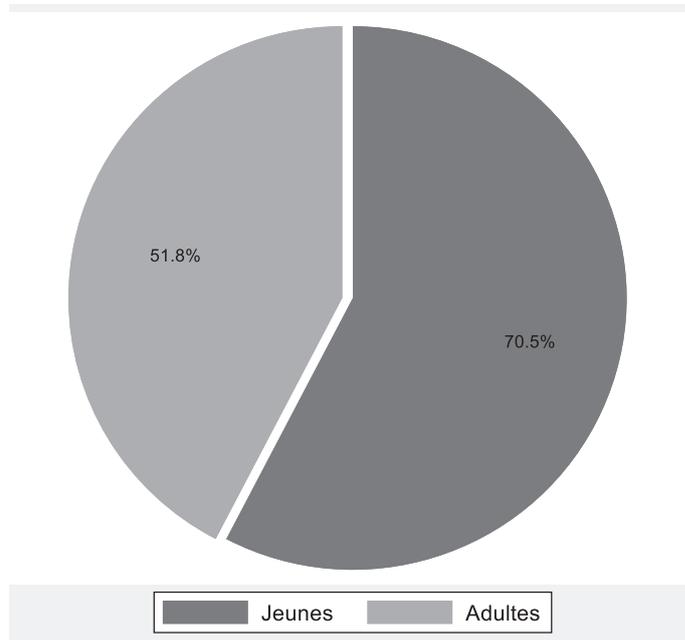
Cette section met en exergue la situation des travailleurs pauvres et dans quelle mesure la prise en compte de certains facteurs comme l'éducation, le sexe ou le milieu de résidence permettent aux actifs occupés d'échapper à cette situation selon qu'il s'agit des travailleurs jeunes comparés aux travailleurs adultes.

Des résultats consignés dans la figure 1.25, il ressort que nombreux sont les travailleurs qui gagnent mensuellement en dessous du SMIG. Si parmi les jeunes, 7 sur 10 sont concernés par le bas revenu, la situation n'est pas aussi favorable chez les adultes. Pour ces derniers, bien que la proportion recevant moins que le SMIG soit moins élevé par rapport aux jeunes travailleurs, il se dégage que plus de la moitié (51,8%) parmi eux se retrouvent dans cette situation.

Le taux de bas revenu décroît avec le niveau d'instruction, principalement entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur. Parmi les jeunes, le taux passe de 85,3% pour les individus sans instruction à 66,1% pour les individus avec une éducation secondaire, puis à 27,5% pour les individus avec une éducation supérieure. La baisse est encore plus marquée pour les adultes qui ne sont que 13,4% à percevoir moins que le SMIG avec une éducation supérieure, contre 40,7% pour les individus avec une éducation secondaire et 79,4% pour les individus sans instruction (Figure 1.24). La corrélation négative entre l'éducation (en particulier le niveau supérieur) et le taux de bas revenu atteste une fois de plus le rôle majeur de l'éducation dans l'atténuation du sous-emploi lié au revenu du travail.

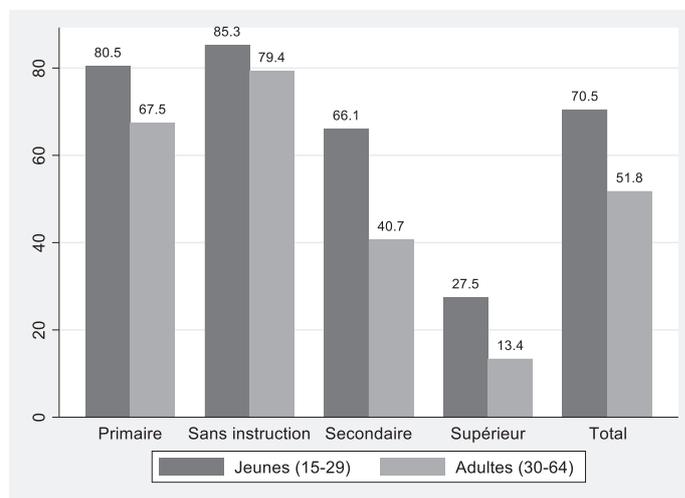
Tout comme parmi les jeunes, les travailleurs hommes tirent de leurs emplois un revenu mensuel supérieur à celui des femmes, il ressort également de la figure 1.26 que les femmes sont plus nombreuses à gagner moins que le SMIG, soit un taux de bas revenu estimé à près de 80% contre 60,1% chez les hommes. Le niveau élevé de bas revenu chez les femmes justifie le fait qu'en plus des contraintes liées souvent au manque d'expérience assez solide dans la profession auquel font face les jeunes

Figure 1.24. Taux de bas revenus des travailleurs



Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB 2016.

Figure 1.25. Taux de bas revenus des travailleurs selon le plus haut niveau d'instruction atteint.



Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB 2016.

en général, les femmes particulièrement font face à des contraintes supplémentaires notamment celles liées aux normes culturelles et sociétales restreignant ainsi leur participation au marché du travail. A ce sujet, l'étude réalisée par Dinkelmann et Ngai (2022) montre que le temps

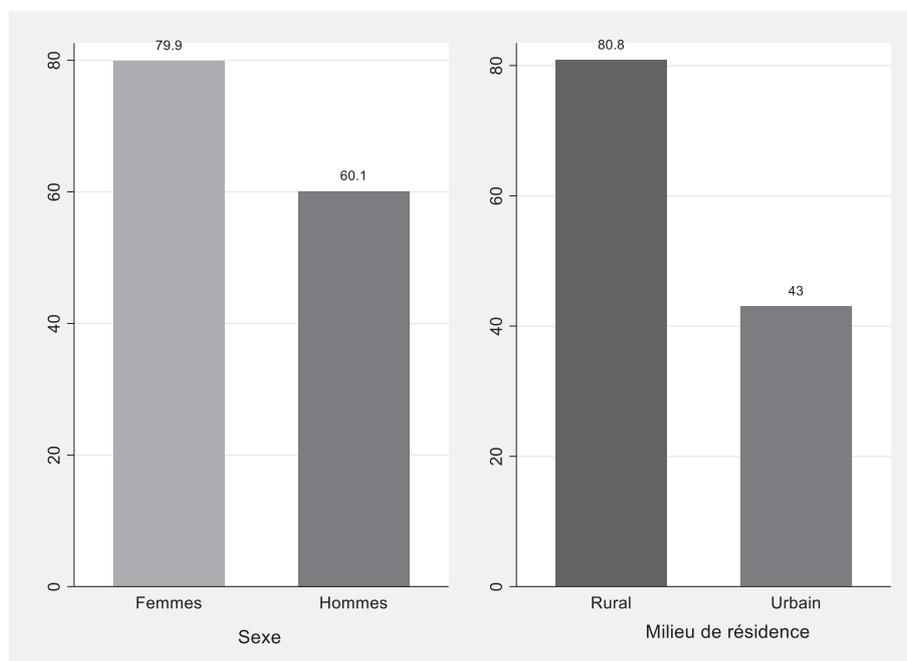
7 Etant donné que pour cette section, les données de l'enquête QUIBB sont utilisées, nous prenons comme référence le SMIG en vigueur en 2016 pour un manœuvre ordinaire qui constitue la catégorie socioprofessionnelle qui requiert le moins de qualifications. Selon l'ordonnance n°80/040 du 30 avril 2008, pour un manœuvre ordinaire, la rémunération journalière est fixée à 1680 CDF. Ainsi, pour obtenir le SMIG mensuel, on multiplie le SMIG journalier par le nombre de jours de travail normal par semaine (soit 5 jours), puis par le nombre moyen de semaines par mois (soit 4,33 semaines).



de travail que consacrent les femmes dans les activités économiques, est souvent contraint par la charge de travail dans la sphère domestique, ce qui les pousse souvent à s'orienter vers des emplois indépendants, flexibles mais moins rémunérateurs. Le milieu rural reste la zone

géographique qui regorge un nombre assez important des jeunes travailleurs pauvres. Il ressort que comparé aux jeunes travailleurs en milieu urbain, le taux de bas revenu en milieu rural est près de 2 fois élevé (soit 80,8% contre 43,0%).

Figure 1.26. Taux de bas revenus des jeunes travailleurs selon le sexe et le milieu de résidence.



Source : Calculs effectués à partir des données de E-QUIBB 2016.



1.3. UN CHÔMAGE DES JEUNES PLUS IMPORTANT



Les jeunes congolais sont exposés aussi bien au problème d'emploi qu'à celui de la qualité de celui-ci, une fois obtenu. Cependant, considérer qu'il s'agit des seuls défis auxquels ils font face constitue une erreur de dia-

gnostic, d'autant plus que le chômage est une autre réalité à laquelle ils font face quotidiennement.

L'objet de cette section est justement d'aborder cette



réalité. Elle s'ouvre par un portrait dépeint afin de saisir l'étendue du problème du chômage. Ensuite, de manière

respective, la durée du chômage et les causes microéconomiques sont envisagées afin de préciser ce défi.

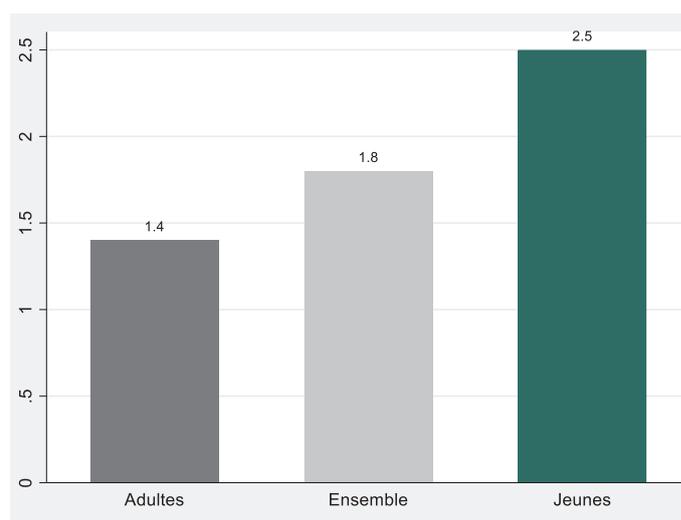
Portrait de la situation du chômage

Dans les pays en développement, le chômage représente un défi majeur dans la mesure où il existe des coûts économiques, sociaux et individuels liés à ce phénomène. En effet, si du point de vue macroéconomique, l'on peut considérer que la non contribution des chômeurs à la production et à la fiscalité comme étant une perte, du point de vue microéconomique, le chômage induit un ensemble d'effets indésirables allant de la dépréciation du capital humain au risque de pauvreté et à la vulnérabilité (Zamo-Akono, 2019). Accorder une attention particulière à l'analyse de ce phénomène, et plus singulièrement à la durée du chômage, est susceptible de contribuer à l'identification des mesures de politiques économiques susceptibles de réduire suffisamment l'importance de ce phénomène en RDC.

La situation est davantage très prononcée chez les jeunes où il est indiqué un taux de chômage de 17,1% pour ceux ayant atteint le niveau supérieur alors que chez ceux n'ayant aucun niveau d'instruction le chômage ne représente que 0,5%. Ces résultats confortent ceux observés en grande partie dans les pays africains (Kuépié et coll., 2013). Si l'évolution du taux de chômage selon le plus haut niveau d'éducation atteint suit le même rythme pour les jeunes que pour les adultes, il s'observe que l'ampleur du phénomène concerne plus les jeunes et à leur détriment. Visiblement, l'expérience semble épargner les universitaires les plus âgés dans la mesure où plus l'âge s'accroît, moins on est affecté par le chômage. En effet, selon l'Observatoire Congolais du Développement

En considérant la définition du chômage au sens du BIT⁸, les statistiques attestent qu'entre 2019 et 2020, le taux de chômage en RDC a augmenté de 1,33 point de pourcentage (passant de 1,67% à 3%). A la suite de plusieurs facteurs pouvant expliquer cette hausse du chômage, l'enquête réalisée par la Fédération des entreprises du Congo (FEC) et l'Elan-RDC attribue cette situation à la conjonction des chocs d'offre et de demande résultant de la Covid-19. En effet, les résultats de cette enquête montrent que 91% d'entreprises considérées dans cette étude ont été affectées par la Covid-19 et son impact s'est notamment traduit par des fermetures des activités totalement ou en partie, la détérioration des conditions de travail et des problèmes de chaîne d'approvisionnement⁹. Selon la figure 1.27, par rapport aux jeunes dont le taux de chômage est estimé à 2,5%, les adultes (1,4%) sont moins affectés par le chômage. Les jeunes étant souvent des *primo-entrants*, donc moins expérimentés professionnellement, ils sont les derniers à être recrutés mais les premiers à subir le licenciement, en particulier en période de crise¹⁰.

Figure 1.27. Taux de chômage au sens du BIT



Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

En mettant en relation l'éducation et le niveau de chômage, la figure 1.28 indique que l'éducation n'épargne pas les individus du chômage, au contraire ce dernier augmente avec le niveau d'études. Les individus les plus instruits sont également les plus exposés au chô-

Durable et l'Institut National de Statistique (2021), cette situation de *vulnérabilité*¹¹ s'explique moins par les démissions ou les licenciements, mais beaucoup plus par la sortie de l'inactivité. Cette dernière raison est intimement liée à la jeunesse qui sort du système éducatif.

8 Est chômeur, au sens de BIT, toute personne en âge de travailler qui : (i) est sans emploi, mais (ii) disponible pour travailler (immédiatement ou dans les 15 jours qui suivent la date de l'enquête) et (iii) activement à la recherche d'un emploi (au cours des sept jours qui précèdent la date de l'enquête). Cependant, le taux de chômage au sens du BIT n'est pas vraiment adapté aux marchés du travail africains où la plupart des individus trouvent un emploi à travers des canaux informels, principalement la famille et les amis. En conséquence, il a été suggéré d'utiliser le taux de chômage selon la définition élargie qui exclut le critère restrictif de recherche active d'emploi, ainsi qu'une définition plus précise du chômage qui inclut les demandeurs d'emploi découragés. Les données de l'EGI-ODD ne permettent malheureusement pas de calculer ces définitions alternatives du chômage ; cette section se contente donc de la définition stricte du BIT.

9 Elan RDC et FImpact de la covid-19 : Différentes itérations, https://rdccovidbusinesssurvey.com/27022021_EIU_ELAN_CovidReport_FR.pdf

10 Cette hypothèse est connue sous le vocable « last in first out ».

11 La probabilité d'entrer au chômage pendant une période donnée au sein de la population.

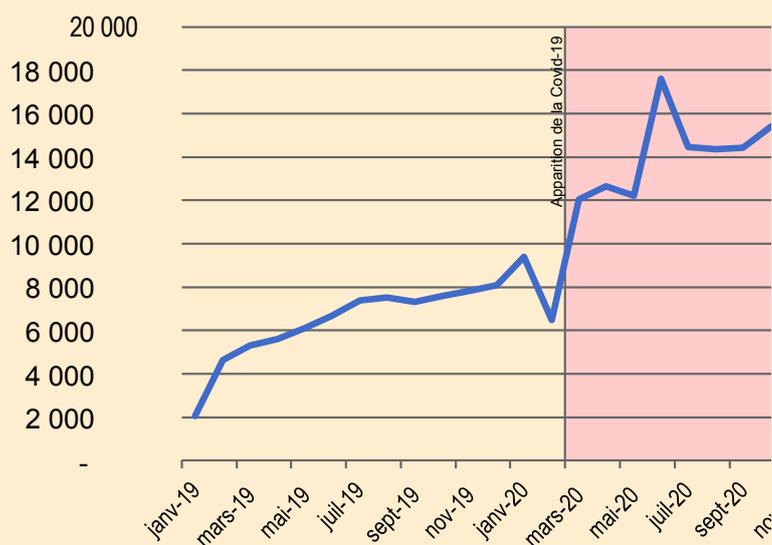
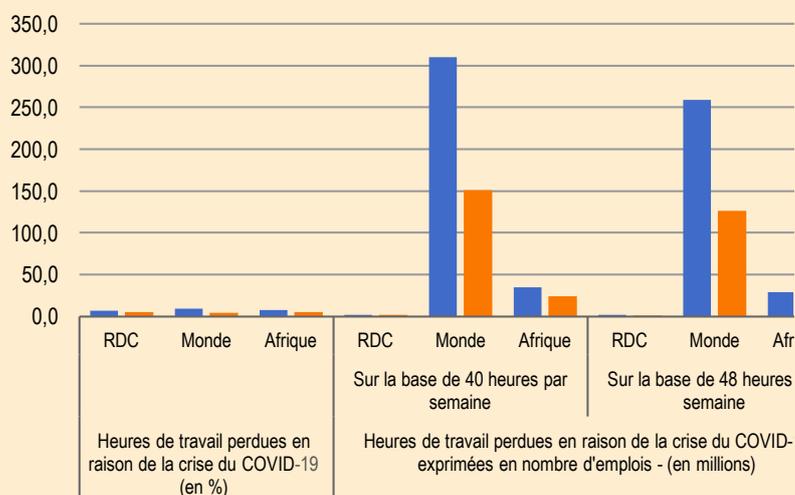




ENCADRÉ 1.4. COVID-19 ET EMPLOI EN RDC

La pandémie n'a pas seulement détruit les emplois, elle a également réorganisé le marché du travail. Deux éléments peuvent l'attester. Premièrement, les heures de travail perdues à cause de la pandémie en 2020 ont été de 6,5% en RDC contre 8,9% dans le monde et 7,7% en Afrique selon les estimations d'ILOStat¹² de 2021. Les différences sont encore très marquées dès lors que l'on appréhende la chose en termes d'heures perdues. La RDC n'a pas été autant secouée que le reste du monde ou de l'Afrique. En plus, les effets de la pandémie ne semblent pas se dissiper, car le constat de 2021 prouve que la perte en heures de travail demeure, en dépit d'une amélioration de la situation par rapport à une année plus tôt.

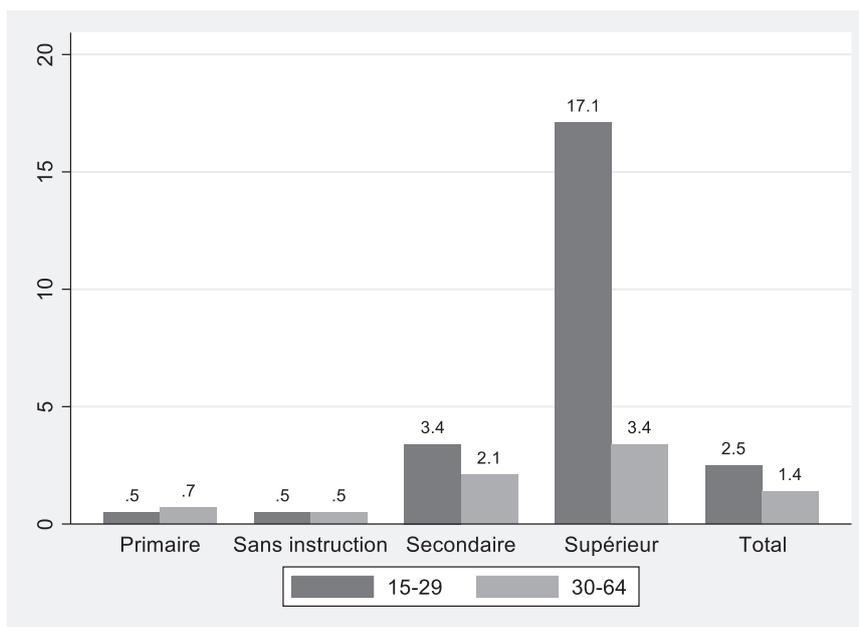
Deuxièmement, la crise sanitaire a accentué l'adoption du numérique, avec l'explosion du télétravail, le e-commerce, le e-banking, les médias et loisirs online. Pour preuve, la consommation de mégabit a explosé comme en témoigne la figure ci-contre : entre décembre 2019 et décembre 2020, la RDC a connu un taux de croissance de consommation de mégabit de l'ordre de 122,76%, soit un passage de 8082 millions de mégabit consommé à 18004 millions de mégabit consommé. Cette rupture commence effectivement avec l'arrivée de la pandémie sur le sol congolais en mars 2020. S'agissant de l'adoption du télétravail particulièrement, il y a lieu de noter qu'il n'y a véritablement pas une couverture statistique claire. L'arsenal juridique du pays n'envisage pas une telle option. Ainsi, face à la pandémie, le gouvernement a pris des décisions au travers du communiqué officiel n°006 CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 20 mars 2020 et de la Note Circulaire n°001/CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 23 mars 2020 pour exhorter les entreprises à privilégier dans la mesure du possible le télétravail.



12 Cet indicateur représente le pourcentage d'heures perdues par rapport au scénario de référence (le dernier trimestre d'avant-crise, c'est-à-dire le 4e trimestre 2019, corrigé des variations saisonnières), corrigé de la population âgée de 15 à 64 ans. Par conséquent, les chiffres communiqués ne doivent pas être interprétés comme un taux de croissance trimestriel ou interannuel. La série fait partie d'un modèle de prévision immédiate de l'OIT, qui utilise des données disponibles presque en temps réel pour prédire le nombre total d'heures travaillées qui sont publiées avec un retard important. Compte tenu de la situation exceptionnelle, y compris la rareté des données pertinentes, les estimations sont sujettes à une part importante d'incertitude. Pour plus d'informations, reportez-vous aux estimations et projections modélisées du BIT (<https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/>).



Figure 1.28. Taux de chômage (BIT) selon le plus haut niveau d'études atteint

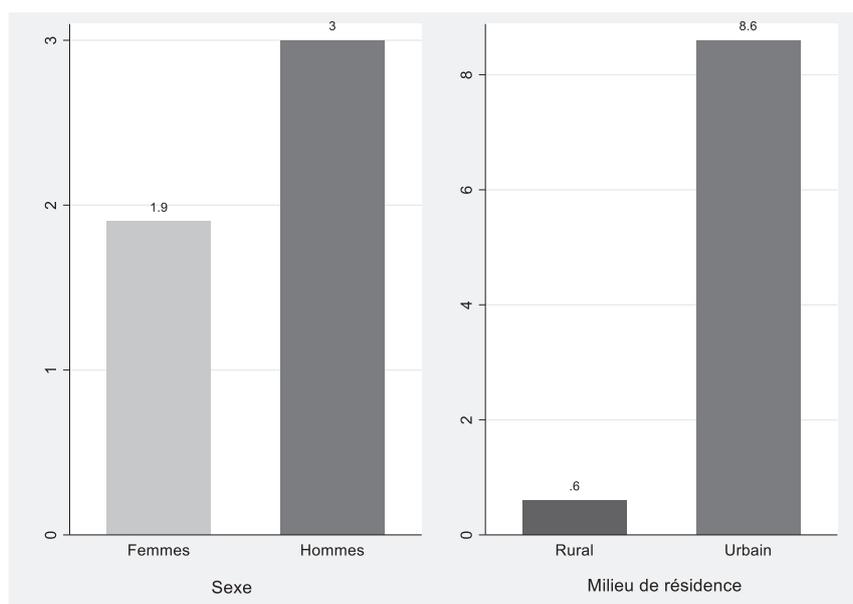


Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

Par ailleurs, ce phénomène affecte différemment les jeunes hommes et les jeunes femmes. En comparant les deux sexes, il ressort que nombreux sont les hommes (3%) qui sont exposés au chômage que les femmes (1,9%). Aussi, selon la figure 1.29, le chômage est un phénomène localisé. Il touche principalement les urbains (8,6%), les ruraux étant relativement épargnés (0,6%). Cette disparité spatiale se comprend aisément dans ce sens que le milieu rural est essentiellement déconnecté de la partie moderne de l'économie dans une *perspective dualiste* – une éco-

nomie caractérisée par le poids écrasant du secteur informel et traditionnel et un secteur moderne résiduel offrant des opportunités d'emploi limitées. En d'autres termes, l'essentiel des activités pourvoyeuses de ressources en milieu rural relève de l'agriculture de subsistance. Hormis cette question structurelle de l'économie congolaise, il est important de rappeler que la composition de la population active et la mobilité géographique sont des éléments à considérer (RESEN III-RDC, 2022)¹³.

Figure 1.29. Taux de chômage (BIT) selon le sexe et le milieu de résidence



Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

13 Etude non encore publiée.



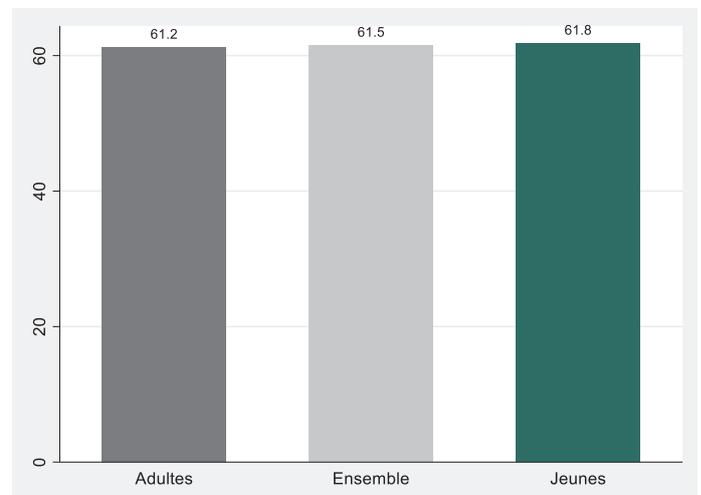
Chômage de longue durée

En plus du fait que le chômage reste encore un phénomène préoccupant, sa durée demeure aussi une problématique assez complexe du marché du travail congolais. Entendu au sens strict du BIT comme la part des chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi depuis au moins 1 an, l'analyse de la durée du chômage permet de décrire la transition des individus entre la situation de chômage et l'accès au premier emploi ou l'accès à une autre opportunité d'emploi après une période de sans emploi. D'après la figure 1.30, plus de la moitié des individus au chômage (61,5%) le sont depuis au moins un an. Selon les tranches d'âge, le taux de chômage de longue durée s'établit à un niveau très important et relativement similaire entre les adultes (61,2%) et les jeunes (61,8%). Cette photographie montre que l'employabilité ne semble pas très élevée en RDC. Pour cause, le comportement des demandeurs d'emploi suggère un découragement progressif qui explique le niveau élevé du chômage.

Cependant, lorsqu'on prend en compte le niveau d'instruction des chômeurs de longue durée, il ressort de la Figure 1.31 que l'éducation améliore plus l'employabilité des adultes (61,1%) que celle des jeunes (80,1%) avec un niveau d'instruction supérieur, alors que pour les individus au chômage avec un niveau secondaire, le taux de chômage de longue durée des jeunes (56,1%) est moins élevé que celui des adultes (61,4%). Si les individus les adultes avec le niveau d'instruction supérieur sont les plus susceptibles de quitter le chômage pour un emploi, ceci pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs aussi bien du point de vue de l'offre de travail que de la demande. En effet, selon Zamo-Akono (2018), les plus instruits présentent de meilleures aptitudes dans la recherche d'emploi, ils disposent de plus d'informations sur le fonctionnement du marché du travail et sont plus flexibles dans le choix de certains emplois même s'ils sont en dessous de leurs qualifications. A cela, il faut également ajouter que nombreux sont les adultes qui sont chefs de ménage ; il est donc évident que la charge familiale pousse davantage les adultes à la recherche active de l'emploi étant donné le coût d'opportunité plus élevé du chômage.

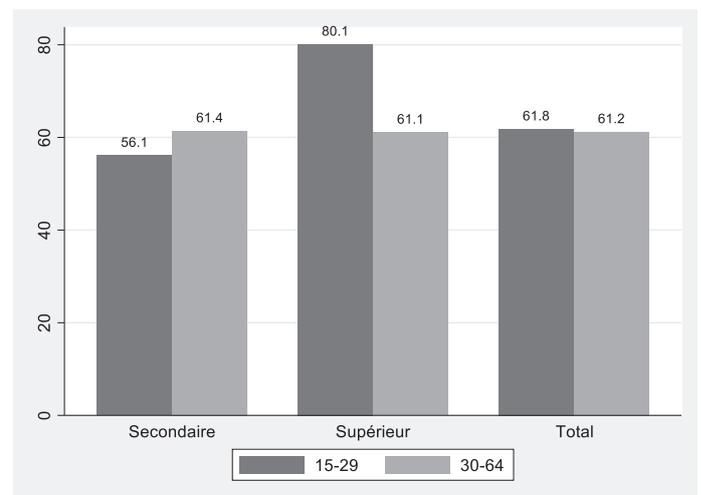
Du point de vue de la demande du travail, la *trappe à l'inactivité* est susceptible de prolonger la durée de chômage des jeunes, ce qui a pour conséquence la détérioration des aptitudes professionnelles. Etant donné que l'efficacité du dispositif de la politique de l'emploi est limitée et ne permet pas de prendre en charge la formation des jeunes en majorité *primo-demandeurs* (Ministère du Plan/RDC, 2022), les employeurs se montrent exigeants, en imposant une certaine expérience professionnelle préalable à l'embauche. Ainsi, dans un tel paysage, la durée du chômage des jeunes est vue par les employeurs comme un signal négatif des aptitudes du travailleur.

Figure 1.30. Taux de chômage de longue durée au sens du BIT



Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

Figure 1.31. Taux de chômage de longue durée selon le plus haut niveau d'études atteint



Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

Toutefois, la durée du chômage n'affecte pas les jeunes hommes de la même manière que les jeunes femmes. Chez les jeunes hommes, près de 60% sont dans une situation de chômage de longue durée contre 65% chez les femmes. Ce constat renforce celui déjà mentionné par Kalemasi (2021). En effet, en analysant les disparités de genre dans la dynamique du marché du travail en RDC, l'auteur montre que la durée moyenne de chômage est passée de 55,3 à 97,6 mois dans l'ensemble de la population entre 2005 et 2012. Comparées aux hommes, les femmes connaissent des durées moyennes de chô-



mage plus longues, soit 103,7 mois contre 94,8 en 2012, alors qu'elles présentaient des durées moyennes moins importantes en 2005. A cela, il faut ajouter le fait que, les primo-demandeurs femmes expérimentent une durée de chômage plus longue (106,6 mois, soit 8 ans et 9 mois) que les hommes dont la durée a été estimée à 94,9 mois. Le même constat est établi pour les chômeurs de longue

durée. Alors que les femmes dans cette catégorie expérimentent relativement moins le chômage de longue durée (87,5%) par rapport aux hommes (87,6%), il se dégage cependant qu'elles passent en moyenne 100,8 mois pour obtenir un emploi contre 94,6 mois pour les hommes. Dans l'ensemble, les anciens actifs occupés ont une durée moyenne de chômage de 97,2 mois.

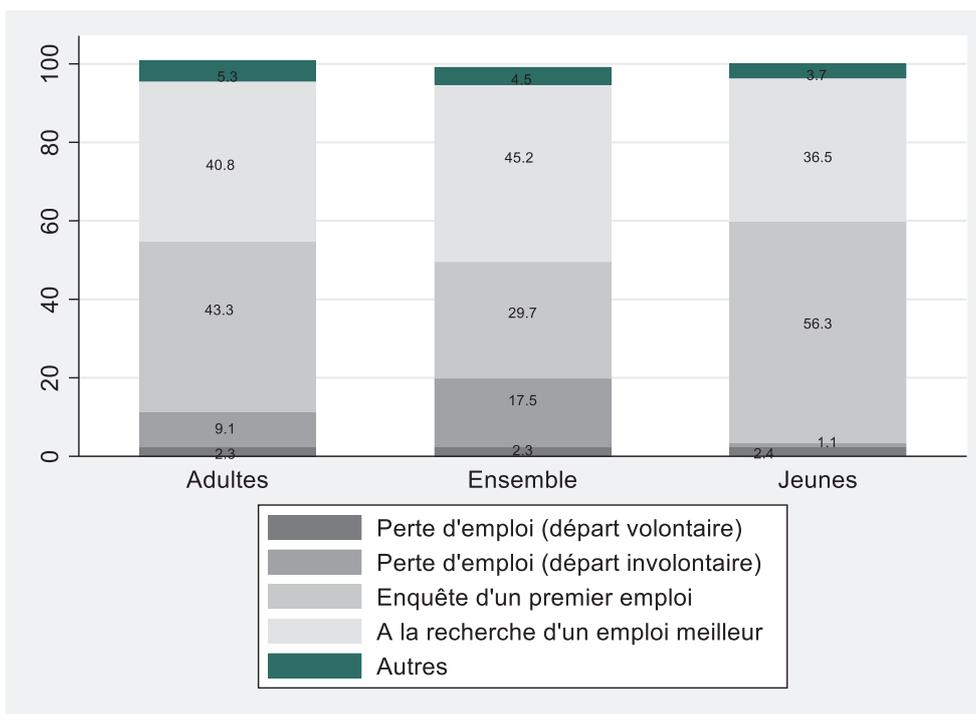
Causes microéconomiques du chômage des jeunes

Outre le fait que les individus soient au chômage, l'analyse des causes susceptibles de justifier leur situation est pertinent en termes d'orientation des politiques d'emploi. Les données de l'enquête EGI-ODD permettent de retenir plusieurs causes du chômage, allant de celles liées à la décision des chômeurs eux-mêmes à celles liées au fonctionnement du marché du travail. Globalement, le marché du travail congolais est caractérisé par les chômeurs qui sont à la recherche de leur premier emploi (43,3%) et des anciens actifs occupés à la recherche d'un emploi meilleur (40,8%). Aucune surprise ne peut être constatée chez

et y rester pendant un moment relativement long que les adultes, question d'acquérir une expérience avant de se lancer dans la recherche d'un autre emploi (Figure 1.32).

En revanche, très peu d'individus (2,3%) sont au chômage à cause d'un départ volontaire de leur emploi antérieur et cela aussi bien chez les adultes que chez les jeunes. Intuitivement, si les actifs occupés ne quittent volontairement pas leur emploi pour en rechercher un autre, les distorsions sur le marché du travail peuvent en être la raison. En effet, étant donné que le marché du travail n'offre pas

Figure 1.32. Répartition des individus selon différentes causes du chômage



Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

les jeunes chômeurs à la recherche d'un premier emploi (56,3%), étant donné que nombreux parmi eux sont les primo-demandeurs. Comparés aux jeunes (36,5%), nombreux sont les adultes (45,2%) au chômage à cause de la recherche d'un emploi meilleur. Un constat tout à fait intuitif pour les jeunes car à la quête de l'expérience professionnelle, les jeunes seraient trop enclins à accepter un emploi

assez d'opportunités aux individus à la recherche, pour se prémunir du risque du chômage et surtout du chômage de longue durée, le travailleur acceptera de rester dans son emploi même quand celui-ci ne correspond pas à celui voulu. Par contre, ce sont les chômeurs adultes (17,5%) qui connaissent plus de départs involontaires de l'emploi antérieur comme cause de leur chômage.





1.4. L'EXPANSION DÉMOGRAPHIQUE POURRAIT BOULEVERSER LE MARCHÉ DU TRAVAIL



D'ici à 2030, la RDC comptera au moins 120 millions d'habitants et 194 millions en 2050. La part démographique de la RDC en Afrique passera de 6,69% en 2020 à 7,8% en 2050 (Fig. 1.33). Cette croissance démographique est essentiellement concentrée dans les villes. Selon les estimations de Nations-Unies, 44,5% de la population, soit 37,3 millions d'habitants vivent dans les zones urbaines. D'ici 2030, ce chiffre devrait bondir à 62,3 millions de Congolais. Ces grandes tendances perçues comme des défis peuvent en réalité se révéler être des opportunités. Déjà, les études montrent qu'il existe une relation étroite entre le développement et l'urbanisation (Glaeser et al., 1995) : aucun pays n'a atteint un niveau élevé de développement économique avec de faibles niveaux d'urbanisation¹⁴. L'urbanisation est favorable à l'entrepreneuriat (Glaeser et al., 2015), aux effets de diffusion de connaissance (Glaeser et al., 1992), etc. Autant de facteurs donc susceptibles de booster le développement. Plus spécifiquement, Mijiyawa (2017) montre qu'il existe un effet de l'urbanisation et la taille de la population sur la transformation structurelle en Afrique. Ce qui peut être un atout important pour le marché du travail congolais.

Malencontreusement, en RDC, l'urbanisation sans industrialisation semble être l'expression d'un phénomène irréversible. Rares sont les villes de la RDC qui créent suffisamment d'emplois et d'infrastructures nouvelles pour répondre à la demande de leur population croissante. L'exode rural est principalement induit par des facteurs agissant sur les localités de départ (à savoir la fuite des conflits et l'insuffisance des services ruraux) plutôt qu'à des facteurs incitatifs dans les villes (notamment de meil-

leurs possibilités de travail et de vie). Ce qui a pour effet d'augmenter la demande de services sociaux et d'infrastructures – d'éducation, de santé et de services de base – pour rendre les villes habitables. Cela accroît, en outre, la pression sur les services et infrastructures urbains, notamment ceux liés au WASH et à l'énergie, qui pour la plupart, datent de l'époque coloniale et sont inadaptés aux besoins actuels de la population, engendrant ainsi de mauvaises conditions de vie. Cette situation alarmante s'accompagne souvent de graves problèmes de développement illustrés par une espérance de vie limitée, une mortalité infantile élevée, la prévalence du VIH/sida et l'analphabétisme, en particulier chez les femmes et les filles.

Malgré tout, la démographie et sa structure peuvent également constituer un élément important dans le marché du travail. La croissance démographique s'avère importante dans la mesure où d'une part, elle rendra disponible le facteur de production travail et augmentera la taille de l'économie et d'autre part, elle est susceptible de mettre à disposition beaucoup de producteurs d'idées et donc de changement technologique (Kremer, 1993). Quant à la structure démographique, un bon ratio des adultes en âge de travailler par rapport à leurs dépendants favorise la croissance économique (Bloom et al., 1998, 2001, 2007). Les effets du *dividende démographique* ne sont possibles qu'à mesure où les taux de fécondité et les taux de mortalité infantile commencent à baisser et les investissements en capital humain s'accroissent.

Concrètement, les projections de l'ONU tablent déjà sur

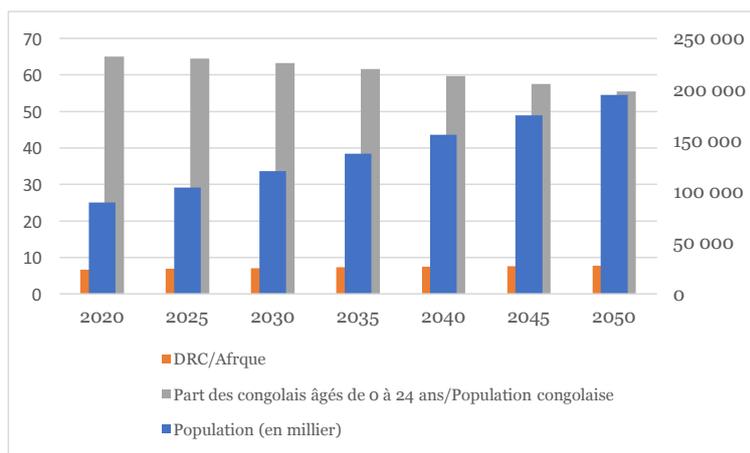
¹⁴ Golin et al. (2016) envisage l'hypothèse d'une urbanisation sans industrialisation.



un potentiel congolais de *transition démographique*, qui débouchera sur un dividende démographique : la figure 1.31 montre que la part des congolais de 0 à 24 passera de 65% en 2020 à 55,4% en 2050. Le taux de croissance démographique passera, pour la première fois depuis les années 50, en deçà de 2% pour se situer à 1,94% entre 2040-2045 et 1,80% entre 2045-2050. Aussi, à cette période-là, selon les prévisions de la Banque mondiale, le ratio de dépendance totale va-t-elle décroître, soit de 95,4 en 2020 à 66,2 en 2050, en passant par 85 en 2030. On

n'est pas l'unique facteur important. Il y a lieu de rappeler que les paramètres comme la population en âge de travailler et les cohortes en âge de travailler sont également à considérer. A ce titre, la RDC figure parmi les cinq pays africains dont le taux de croissance de la population en âge de travailler sera important entre 2013 et 2060 (Ewinyu et coll., 2019). Selon les estimations faites dans cette dernière étude, les congolais âgés de 0-24 ans représenteront 63,3% de la croissance démographique entre 2013-2023, dont 21,5% proviendront de tranche de 15-24

Figure 1.33. Projections démographiques



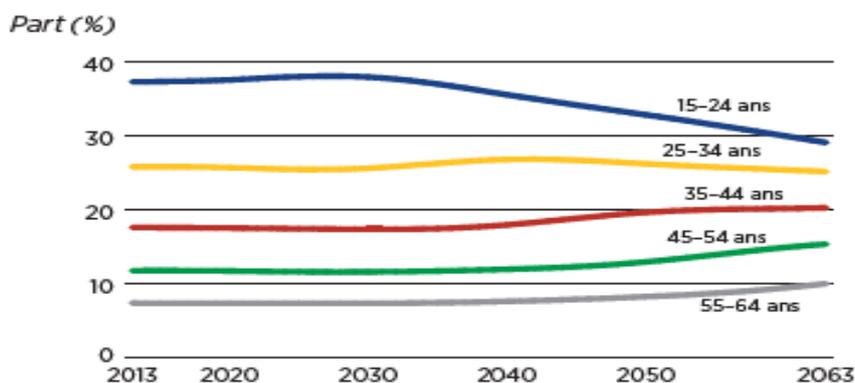
Source : Nations-Unies, World Population Prospect 2019

constatera aussi une amélioration significative du *rapport de dépendance des jeunes* – rapport de la population de moins de 15 ans sur la population active : le pays devrait atteindre un ratio de 59,3 en 2050, alors qu'il était de 89,5 en 2020, en transitant autour de 79 en 2030. A terme, la fenêtre d'opportunité liée à la transition démographique semble possible. En des termes différents, la pression économique sur la population active pour subvenir aux besoins des inactifs va baisser.

En outre, la taille de la population de manière absolue

ans. Le taux de ces deux cohortes baissera à 55,3% au cours de la décennie 2023-2033 (avec une contribution de l'ordre de 23,2 points de pourcentage pour les jeunes) et à 44,9% en 2033-2045 (avec une contribution en points de pourcentage équivalant à 18,5 pour les jeunes de 15-24 ans). Au final, ces deux cohortes vont représenter respectivement 12,1% et 13,4% entre 2053-2063. De plus, la figure 1.32 révèle une rupture assez nette pour les enfants après la fin de l'Agenda 2030 et une évolution allant à la hausse pour les adultes et les vieux. Cependant, pour les jeunes la courbe de la tendance semble stationnaire.

Figure 1.34. Cohortes en âge de travailler en pourcentage de la population totale en âge de travailler, par tranche d'âge, 2013-2063



Source : Ewinyu et al. (2019)



En dépit des éléments positifs sus-indiqués, il n'en demeure pas moins que l'expansion rapide de la population active pourrait exercer des pressions sur le marché du travail d'autant plus qu'il est impossible de prédire avec certitude les tendances de l'emploi dans les décades suivantes. Néanmoins, selon les projections de la Banque mondiale, la population active estimée à 33,7 millions de congolais en 2022 passera à près de 43 millions en 2030 et à environ 69 millions en 2050. Fort de cet élément auquel on peut associer l'hypothèse d'une constance du taux de chômage et du taux d'activité, il est possible de prédire les niveaux d'emplois futurs susceptible de ne pas perturber cette hypothèse. Ainsi, il faudrait que l'emploi

augmente d'environ 9,6 millions d'emplois au cours de la période de 2022-2030 et d'environ 35 millions entre 2022-2050. Ceci implique qu'il faut créer près de 100 mille emplois par mois pour la première période et 103 mille emplois par mois pour la période 2022-2050.

Evidemment, ces chiffres sous-estiment le problème de la mesure du chômage dans la mesure où ce dernier est capté au sens du BIT. Or, cette définition comme indiqué plus haut est moins adaptée dans le cas africain. Ceci insinue que le nombre d'emplois calculés demeure un minimum. En outre, la qualité de l'emploi n'est pas posée comme élément déterminant dans ces estimations.



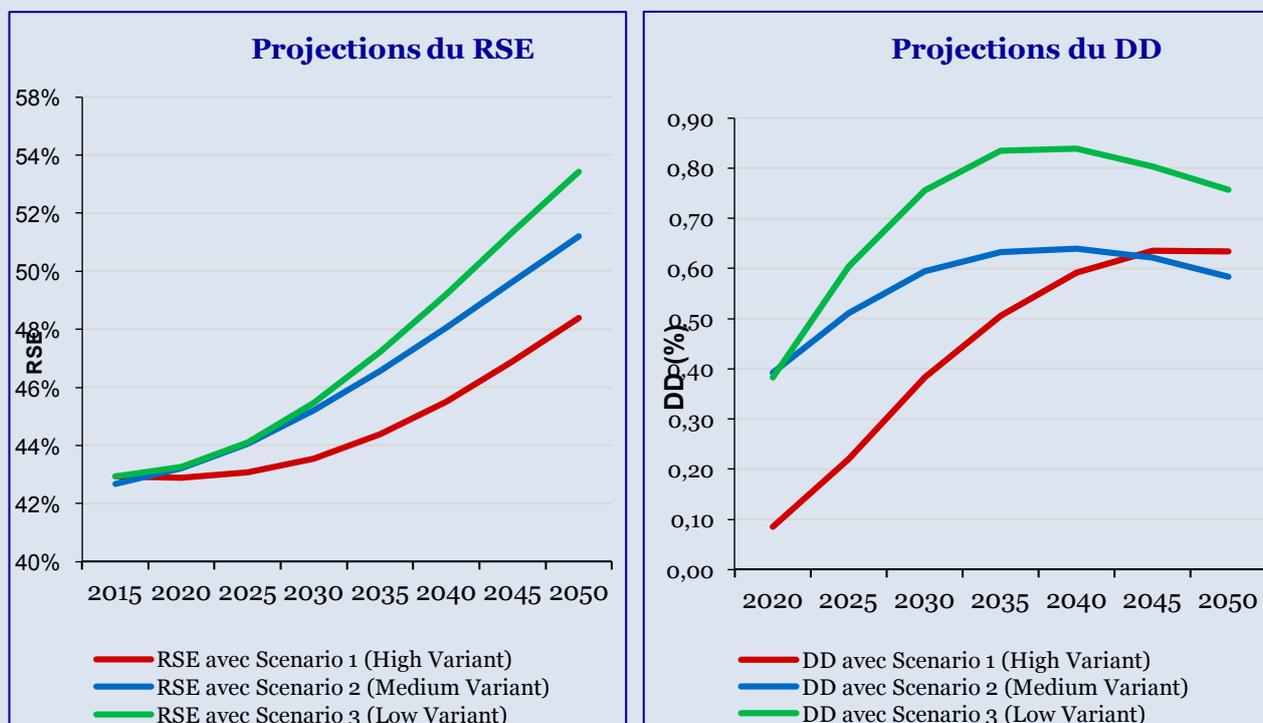
ENCADRÉ 1.5. A QUAND LE DIVIDENDE DÉMOGRAPHIQUE ?

Le dividende démographique est mesuré par la croissance du ratio de soutien qui représente la proportion de travailleurs effectifs (adultes actifs) par rapport aux consommateurs. Cette accélération de la croissance résulte de l'évolution de la structure par âge de la population. Plus spécifiquement, la population en âge de travailler augmente temporairement plus vite que

le nombre de personnes jeunes et âgées. Par la suite, le taux de dépendance se réduit et on assiste à une hausse des taux d'épargne, ce qui conduit à libérer des ressources pour l'investissement dans le développement économique et le bien-être des familles.

Pour répondre à la question posée, trois hypothèses

Figure 1.5.1 : Projections du RSE et du DD, 2020-2050





sont formulées. Dans la première, la RDC connaîtrait un indice synthétique de fécondité (ISF) qui passerait de 6,4 enfants par femme en 2015 à 5,5 en 2030 puis à 3,9 en 2050. Et à cet horizon de 2050, la taille de la population serait portée à 215,88 millions d'habitants. Dans le deuxième scénario de la baisse tendancielle de la fécondité, le pays verrait son ISF passer de 6,4 enfants par femme en 2015 à 4,9 en 2030 puis à 3,4 en 2050. Ainsi, la taille de la population serait de 197,40 millions d'habitants en 2050. Dans le dernier cas, la base de la fécondité est à 4,5 en 2030 puis à 2,9 en 2050. Ainsi, la population congolaise serait de 179,66 millions en 2050, soit 17,7 millions d'habitants de moins que dans le scénario 2 (augmentation tendancielle de la population) et 36,2 millions d'habitants de moins que dans le scénario 1 (forte augmentation de la population).

En effet, selon les projections, une baisse lente de la fécondité ou une forte croissance de la population (scénario 1) conduirait à une situation où le ratio de soutien serait en deçà de 50% (soit 46 et 48 producteurs effectifs pour 100 consommateurs effectifs en 2040 et en 2050 respectivement). Par contre, dans le scénario 3 (soit une faible augmentation démographique résultant d'une baisse rapide de la fécondité), la situation serait significativement meilleure aux deux autres scénarii. Dans ce scénario 3, le nombre de producteurs pour 100 consommateurs serait de 49 et 53 en 2040 et en 2050 respectivement. Ainsi, si la fécondité baisse rapidement (scénario 3), la population dépendante serait plus réduite et le nombre de consommateurs effectifs serait de 156 millions à l'ho-

rizon 2050 contre 167 millions avec une baisse tendancielle de la fécondité (scénario 2), et 182 millions avec une baisse lente de la fécondité (scénario 1).

En termes de gain économique, la contribution du DD à la croissance du PIB par tête est estimée à 0,84% en 2040 et 0,77% en 2050 avec l'hypothèse d'une baisse rapide de la fécondité (scénario 3). Ce potentiel économique tiré de la structure de la population est nettement plus élevé que dans une situation de baisse lente (scénario 1) ou tendancielle (scénario 2) de la fécondité. En effet, dans ces deux derniers cas, le DD est estimé à 0,64% en 2040 et 0,58% en 2050 pour une baisse tendance de la fécondité, et à 0,59% en 2040 et à 0,63% en 2050 avec une baisse lente de la fécondité.

En somme, l'évolution et l'ampleur du ratio de soutien et du dividende démographique observées interpellent plus d'une fois les décideurs politiques pour la mise en œuvre effective de politiques économiques et démographiques appropriées pour une meilleure capture du dividende. En effet, la contribution économique liée de la démographie n'est pas figée mais dépendra fortement des politiques mises en œuvre afin d'optimiser le ratio de soutien et donc saisir l'opportunité du bonus démographique offerte par la structure de la population congolaise. C'est dans cette optique que la baisse de la fécondité, l'investissement dans le capital humain, la création d'emplois et l'amélioration du revenu du travail, entre autres, devraient constituer les priorités des stratégies de développement du pays.

Source : Adapté à partir du Rapport national sur le dividende démographique



1.5. UN PHÉNOMÈNE TYPIQUEMENT CONGOLAIS ?



La situation des jeunes sur le marché du travail ne semble pas être une question spécifique à la RDC. Des résultats similaires sont également observés dans les pays de la sous-région. Les données issues des estimations modélisées de l'OIT montrent qu'au niveau de l'Afrique centrale, le taux de chômage des jeunes congolais reste inférieur à la moyenne de la sous-région. La RDC se classe à la cinquième position avec un taux de chômage des jeunes inférieur à la moyenne des pays considérés ici et ce, après le Tchad, le Burundi, l'Ouganda et le Cameroun.

La situation d'activité des jeunes atteste une distribution presque similaire dans la majorité des pays de la sous-région. Avec un niveau moyen de 44,6%, il ressort que moins d'un jeune sur deux est actif. Avec un taux d'emploi estimé à 34,7% au niveau de la sous-région, il se dégage que plus de ¾ de jeunes peinent encore à accéder à un emploi. Cette situation s'observe avec acuité au Gabon (11,7%) et en Angola (21,1%). En RDC, bien que moins d'un jeune sur deux n'occupe pas un emploi, il se dégage que comparé au niveau moyen de la sous-région, la RDC

Tableau 1.2. Situation des jeunes sur le marché du travail : les comparaisons internationales¹⁵

Pays	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	RE/PA Jeunes
Cameroun	6,3	48,5	45,5	51
Congo	16,6	52,1	43,4	23
Gabon	35,7	18,3	11,7	10
Ouganda	5,8	55,6	52,4	47
Rwanda	17,2	44,2	36,6	61
Tchad	1,5	38,5	37,9	37
RDC	8,7	45,7	47,1	32
Angola	17,3	26,1	21,1	46
Burundi	2,9	52,9	51,3	51
RCA		64,3		49
Moyenne S/région	11,2	44,6	34,7	40,7

Source : Estimations modélisées de l'OIT (2021).

Note : RE/PA Jeunes (ratio Emploi dans la population active des jeunes).

15 Il aurait été intéressant d'utiliser également l'indicateur NEET. Mais la plupart de ce pays n'ont pas ces informations à jour et encore moins à la même période pour une comparaison utile. Par exemple, pour la RDC, les données d'EGI-ODD ne couvrent pas de manière raisonnable toutes les personnes enquêtées enfin de générer cet indicateur.



gagne 12,4 points ; ce qui la place en troisième position, après l'Ouganda (52,4%) et le Burundi (51,3%).

Par contre, lorsque les jeunes sont comparés entre eux, il ressort que dans la population active jeune, c'est au

Rwanda (61%) que le ratio d'emploi des jeunes est élevé, alors que le Gabon (10%) accuse toujours un niveau faible. Il se dégage par ailleurs un gap de 7,3 points en défaveur de la RDC par rapport au ratio moyen d'emploi des jeunes dans la sous-région.

Conclusion

Dans ce chapitre, il était question de présenter la situation des jeunes à travers les grandes tendances du marché de travail congolais. Pour ce faire, il retrace tour à tour les questions de l'offre de travail, de la qualité de l'emploi, du chômage et celles de l'expansion démographique des jeunes qui participent au marché du travail. De ces analyses, il ressort globalement que, bien que les jeunes en âge de travailler soient relativement assez nombreux, leur niveau de participation et d'activité demeure relativement bas. Avec l'expansion démographique, il est possible d'observer une aggravation de leur situation sur le marché du travail. Par ailleurs, pour les jeunes en emploi, leur situation dans la profession atteste qu'ils sont relativement assez nombreux à occuper des emplois de moindre qualité. Ce constat suggère une politique visant l'employabilité des jeunes dans une perspective du travail décent. En revanche, avant d'en arriver à la politique économique, il s'avère utile de comprendre les ressorts de ce constat.

ODD 8

Emploi des jeunes en RDC, Rapport national



CHAPITRE 2.

EXPLICATION DE LA SITUATION D'EMPLOI/CHÔMAGE DES JEUNES





L'emploi, principalement celui des jeunes, constitue un réel défi depuis longtemps en RDC. Pour preuve, les différents programmes de gouvernement présentés au parlement ces dernières décennies semblaient montrer leur intérêt théoriquement pour la lutte contre le chômage. Dans les faits cependant, les problèmes d'emploi n'ont véritablement pas reçu l'attention requise pour en faire une priorité. Une des raisons sans doute est l'incompréhension du mécanisme reproducteur de ce phénomène. D'où, ce chapitre se donne comme objectif de comprendre les déterminants de l'emploi/chômage, plus particulièrement celui des jeunes. Les raisons explicatives possibles sont donc passées en revue pour cerner lesquelles sont prépondérantes dans le cas de la RDC.

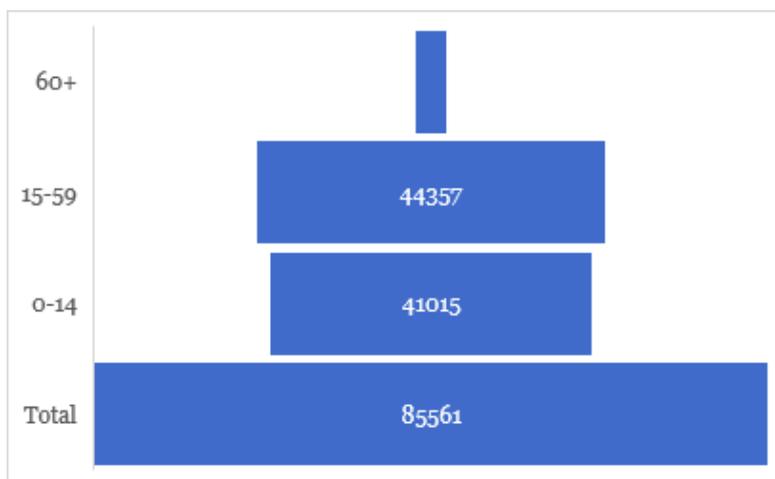


2.1. UNE PRESSION DÉMOGRAPHIQUE QUI EXACERBE LE CHÔMAGE DES JEUNES ET COMPLIQUE LEUR EMPLOI



Le premier facteur à considérer quand il s'agit de la problématique d'emplois en RDC, particulièrement celle des jeunes est l'accroissement de la population jeune. La population de la RDC a été estimée autour de 89,56 millions d'habitants en 2020, selon les données de World Population Prospect des Nations-Unies. Elle est dans sa plus grande majorité jeune et se répartit comme suit : les moins de 15 ans constituent 46 % ; les 15 à 59 ans représentent 50 % et les 60 ans et plus sont à 4 % de la population (Fig. 2.1). Le croît démographique est de l'ordre de 3,31% en 2020. Aussi, le rythme de croissance de la population en âge de travailler est de 3,4% pour la période allant de 2010-2019, supérieure à celle de l'ensemble de la population pour la même période, soit 3,3%. Le *taux d'activité* – rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population –, quant à lui, est, selon les estimations de l'OIT, de 63,5%.

Figure 2.1 Structure de la population (en milliers)



Source : A partir des Nations-Unies, World Population Prospect 2019

Cette pression démographique s'explique par une forte fécondité et, dans une certaine mesure, par la faible espérance de vie qui n'est que de 60 ans. S'agissant de la fécondité, elle reste quasi-stationnaire et à un niveau élevé : l'Indice synthétique de fécondité est passé de 6,7 enfants par femme en 2010 à 6,2¹⁶ en 2018, preuve que la transition démographique n'a pas encore commencé de manière générale. Le taux brut de natalité se situe, quant à lui, à 40,11 pour 1000 selon le Ministère du Plan/RDC en 2020). En ce qui concerne le niveau actuel de l'espérance de vie, elle constitue une incitation à une forte fécondité.

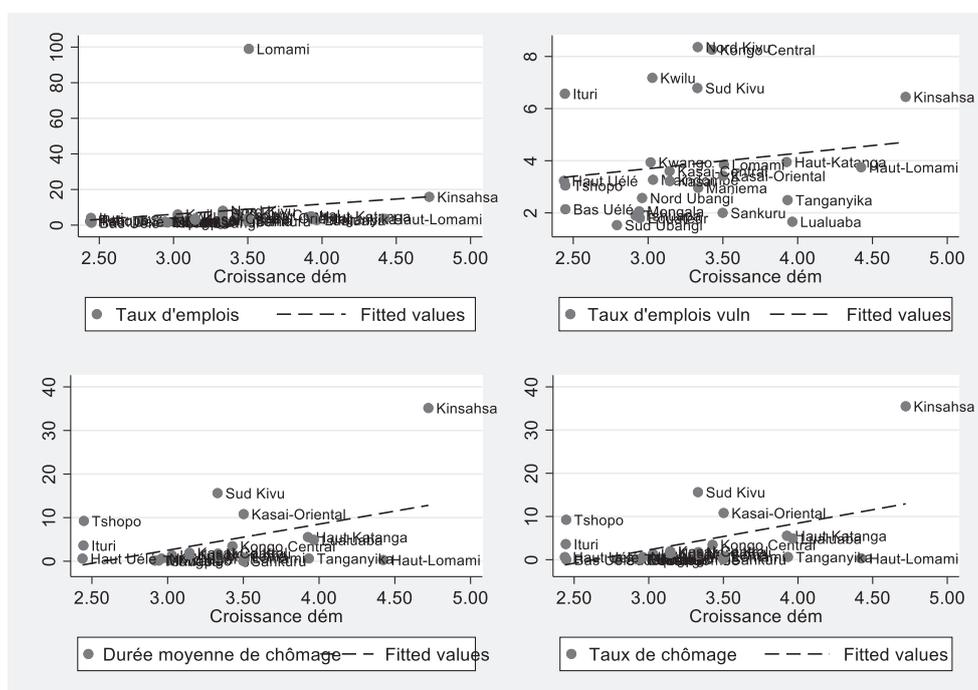
Le niveau élevé de fécondité est responsable, dans une large mesure, d'une offre de main-d'œuvre abondante. La population active jeune s'accroît quasiment au même rythme que celle des adultes, comme dans la plupart des pays d'Afrique sub-saharienne, alors que les autres régions du monde ne présentent guère une telle configuration. Face à un marché du travail sclérosé et moins dynamique, l'offre du travail reste systématiquement importante en RDC. On vit déjà ce que certains qualifient de *l'explosion démographique des jeunes* (Monga, 2019).

Aussi, l'absence de transition démographique ne dope pas seulement l'offre des jeunes travailleurs en termes de quantité. L'effet est également présent par le canal de la qualité. En effet, l'abondance d'une population dans un contexte d'un système de santé de faible qualité, couplé

à un secteur éducatif problématique¹⁷, ne permet guère de disposer d'un capital humain conséquent. S'en suit un *taux de dépendance* – rapport des jeunes et des personnes âgées dépendantes à la population active – très élevé, avec des répercussions négatives sur la transformation structurelle, élément essentiel pour contrôler le chômage.

Pour vérifier l'effectivité de la dynamique démographique sur le marché du travail, le graphique 2.2 met en relation la croissance démographique et le chômage (taux de chômage et durée du chômage) d'une part et entre la croissance démographique et l'emploi (taux d'emplois et taux d'emplois vulnérables) d'autre part au niveau de chaque province. La croissance démographique et la durée moyenne du chômage semblent être liées. 20% du différentiel de durée moyenne trouvent son explication dans la dynamique démographique. Il en est de même de l'association entre la croissance démographique et le chômage dont 23,2% des variations sont notamment dues à la démographie. Les provinces connaissant une forte croissance démographique sont celles où le chômage et la durée du chômage semblent être les plus importants. Quoique la relation ne soit pas solide statistiquement, on trouve également un lien entre le taux d'emplois et la croissance de la population. Le même constat se dégage concernant le lien entre le taux d'emplois vulnérables et la variation de la population provinciale.

Figure 2.2 Relation empirique entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la croissance démographique



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et des Annuaire statistiques de l'INS. Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.

16 Indice Synthétique de Fécondité (MICS, 2018)

17 Il y a eu très peu de dépenses pour cette éducation étant donné le fait de l'absence de la gratuité de l'éducation.



2.2. UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE PAUVRE EN CONTENU D'EMPLOI

Le contenu en emploi de la croissance est faible en RDC. En des termes différents, la croissance n'a pas créé suffisamment d'emplois. Entre 2001 et 2020, le taux de croissance moyenne du PIB a été de l'ordre de 5,2%. En dépit de cette vigueur et soutenabilité de la croissance, le redressement économique entrepris depuis 2002 demeure encore faible pour induire une réduction de la pauvreté par le canal de l'emploi. Cette croissance demeure en moyenne inférieure de 1,8 point de pourcentage par rapport au taux de croissance requis dans le cadre de la cible 8.1 des ODD, susceptible de réduire nettement la pauvreté.

Aussi, cette embellie de la situation économique ne s'est pas fondamentalement fait ressentir sur le marché du travail, en créant davantage d'emplois et d'activités génératrices de revenus nécessaires pour occuper la plus grande partie de la population active. En moyenne, cette dynamique de croissance n'a créé que 494 419 emplois par an. Il est certes vrai que la courbe de la population employée présente une tendance à la hausse, mais la pente de celle-ci n'est pas suffisamment raide pour attester d'un fort impact de la croissance sur la création des emplois (échelle de droite, Fig. 2.3).

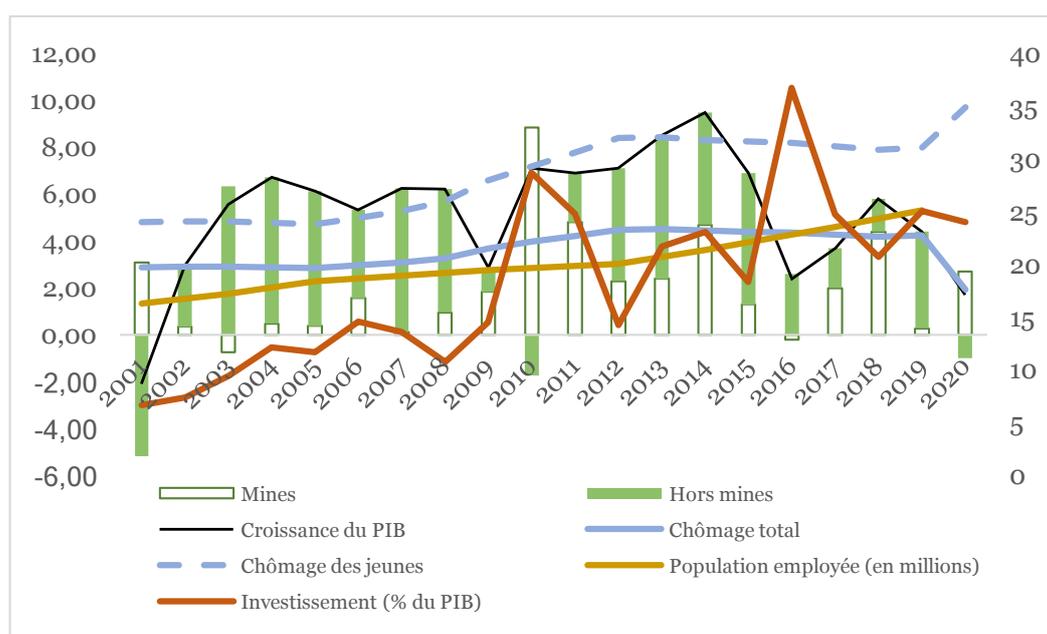
Quant au chômage, trois messages ressortent clairement. *Primo*, le chômage au sens du BIT des jeunes de 15-24 ans est 1,8 fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population au cours de deux dernières décennies. *Secundo*, cet écart semble se creuser davantage au fil du temps, attestant de l'incapacité de la croissance à intégrer rapi-

dement l'arrivée des primo-demandeurs. En 2002 lors de la reprise de la croissance, cet écart était de l'ordre de 1,93 point de différence. Il est aujourd'hui de 3,74 points de différence en 2019. *Tertio*, le chômage des jeunes est plus volatile que celui du reste de la population. L'écart-type du taux de chômage de jeunes est 2,12 fois plus important que celui du chômage du reste de la population, en se situant à 1,54 pour la période de 2002 à 2019.

Cette volatilité est inquiétante. Elle implique l'existence d'un co-mouvement entre le chômage des jeunes et les aléas du cycle économique – fluctuation de l'économie ou des activités économiques –, mais beaucoup plus dans un sens négatif. En effet, dans un cycle bas, les entreprises sont en situation de licenciement et naturellement, elles embauchent moins. Ce résultat concorde avec l'hypothèse de « last in first out » selon laquelle les jeunes, du fait de leur faible expérience, sont les derniers à être recrutés et les premiers à être licenciés notamment en temps de crise ou récession. Cette réalité demeure présente en RDC dans la mesure où la croissance reste fortement volatile : l'écart type de la croissance du PIB a été de 5,27 pour la période de 2001 à 2020. Cette volatilité suggère donc des reculs, voire la destruction de la production, par ricochet de l'emploi, principalement celui de jeunes.

Aussi, le faible contenu en emploi de la croissance tient particulièrement à la nature de celle-ci. Premier élément à considérer est la concentration de la production dans le secteur intensément capitalistique et avec de faibles

Figure 2.3 Croissance économique et dynamique du marché du travail



Source : A partir des données de la Banque mondiale, ILO & Penn World Tables



connexions avec le reste de l'économie. Près de 40% de la croissance du PIB a été créée, pour toute la période considérée, dans le secteur minier, un secteur faible en capacité d'absorption de main-d'œuvre. Le taux de croissance hors mines n'a été que de 3,12%, alors que la contribution du secteur minier dans les 5,2% de croissance observée entre 2001 et 2020 a été de 2,08 points de pourcentage. Loayza et Raddatz (2010) montrent que les gagnants de la croissance sont d'abord ceux qui portent la croissance. La composition de la croissance affecte les rémunérations de facteurs de production évoluant d'abord dans le secteur porteur. Ainsi, étant fondamentalement portée par le secteur minier, intensif en capital physique, la croissance congolaise profite en premier lieu aux propriétaires ou actionnaires miniers. Qui plus est, les unités de production étant, dans leur large mesure, à capital social étranger, le gain de la croissance, notamment en termes de consommation, est tourné davantage vers l'extérieur.

Au demeurant malgré la dynamique économique engagée depuis 2002, la croissance économique de la RDC reste lente et en deçà de son potentiel. Cette lenteur tient évidemment aux facteurs de production, en l'occurrence le capital physique, le capital humain et la productivité. Ces deux derniers facteurs seront spécifiquement évoqués

plus loin dans ce chapitre. Quant au premier facteur, même s'il est vrai, comme susmentionné, que la croissance a été tirée particulièrement par le secteur minier intensif en capital, il serait hasardeux de croire que l'accumulation du capital physique a été satisfaisante. En effet, la conduite de la politique macroéconomique depuis la reprise des relations avec les institutions de Bretton Woods en 2001 a été un relatif succès dans la mesure où le cadre macroéconomique s'est globalement amélioré. Ce qui a sans doute conduit au retour de l'investissement, qui représente en moyenne 18,2% du PIB dont plus de 80% proviennent des privés (échelle de droite, Fig. 2.3). Toutefois, l'investissement (qui est un facteur de croissance déterminant) est resté limité. En Afrique sub-saharienne, pour la même période, rapporté au PIB, l'investissement s'est situé à 21,3% et pour les pays à revenu faible comme la RDC, ce taux a été de 22,4%. Sans tomber dans la comparingite, l'écart demeure encore considérable entre la RDC et les autres pays comparables. Or, les pays appartenant à ces deux regroupements ne sont pas les meilleurs en termes de performance liée à la croissance de l'emploi. Ce faible niveau d'investissement constitue donc un handicap pour la création des emplois. Car, il est établi que ce facteur de production (capital physique ou investissement) est l'un des instruments les plus puissants de création des emplois (Calderon et Servén, 2004).

2.3. LES FRICTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL NE SONT PAS LES PRINCIPALES CONTRAINTES À L'EMPLOI DES JEUNES

L'effet de la réglementation du marché du travail tels que le salaire minimum, la syndication, la rémunération non salariale et les règles en matière de licenciement et d'embauche est fortement discuté au milieu des économistes. Globalement, deux camps s'opposent. Le premier suggère qu'une réglementation rigide est une bonne incitation pour les travailleurs afin d'être plus productifs, avec des salaires compatibles avec leurs besoins, des conditions de travail sécurisantes et un respect de leurs droits. L'autre camp estime qu'un marché du travail moins flexible renchérit le coût de la main-d'œuvre et donc désincite à la création d'emplois. Cette rigidité de la réglementation, en stabilisant l'emploi de

ceux qui ont déjà leur poste, rallonge le chômage.

La suite de cette section passe en revue ces différents aspects pour se rassurer véritablement laquelle des dimensions de la réglementation serait pertinente pour expliquer la problématique de l'emploi en RDC, et particulièrement celle des jeunes. Evidemment, les composantes comme le salaire minimum et les autres évoqué dans le paragraphe précédent ne sont pas les seuls éléments qui peuvent créer des frictions dans le marché du travail congolais. Il y a aussi la problématique de la discrimination, de l'asymétrie de l'information, etc.

Salaire minimum

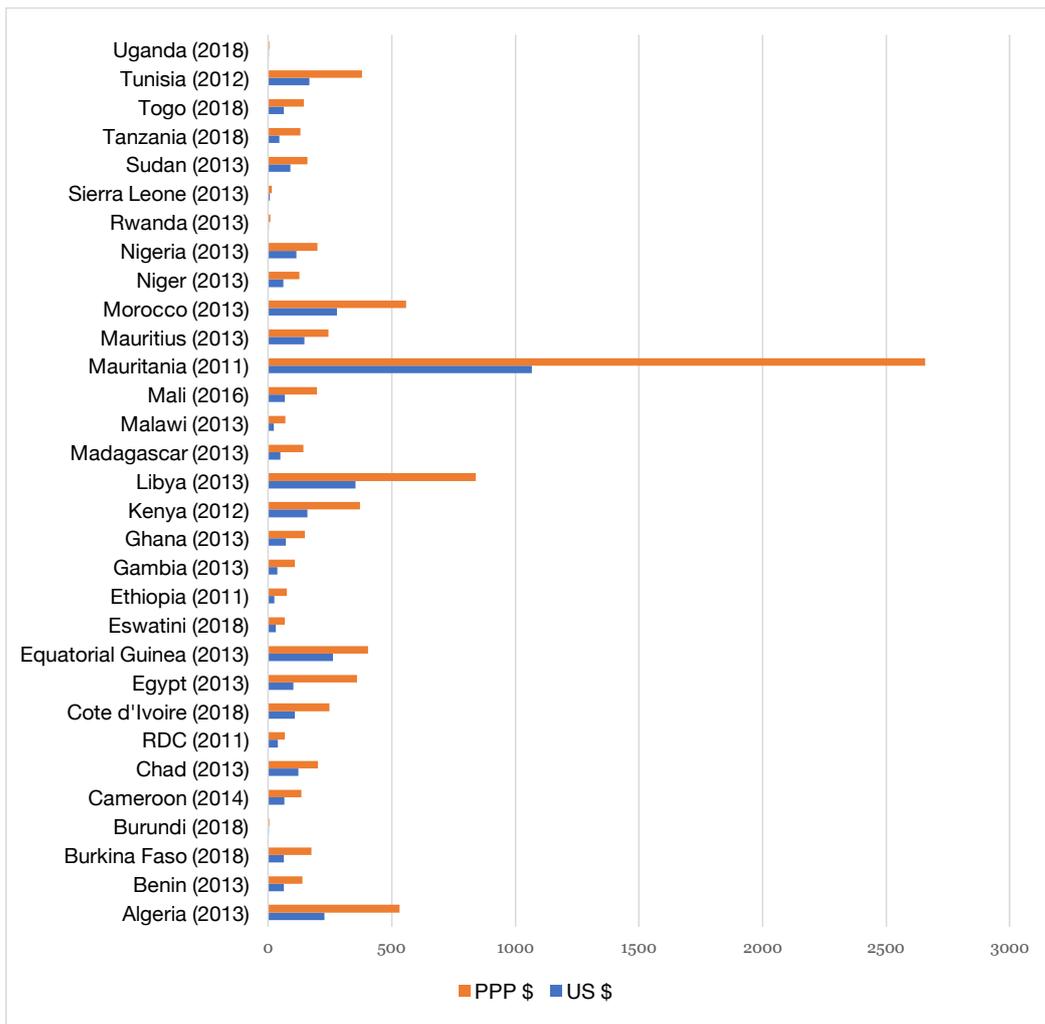
L'effet du salaire minimum sur l'emploi est fortement discuté en économie. Les résultats les plus récents de *méta-analyses* suggèrent en règle générale un effet quasi-neutre du salaire minimum sur le désemploi. On a de moins en moins des preuves soutenant qu'une augmentation du salaire minimum conduirait mécaniquement à des pertes d'emploi (Husson, 2020 ; Kucera, 2020). Les

effets sont plutôt différenciés selon le secteur ou la nature de personnes concernées. La majorité de ces études ont porté sur les économies avancées. Certaines méta-analyses¹⁸, bien que moins nombreuses, se penchent spécifiquement sur les pays en développement. Broecke et al. (2017) et Neumark & Munguía Corella (2021) ont proposé une méta-analyse portant sur les études relatives

18 Méthode statistique permettant de combiner plusieurs résultats scientifiques contenus dans plusieurs documents sur un problème donné pour en sortir une synthèse. Elle a l'avantage d'en extraire une quantification de l'effet global du problème pour dégager dans quel sens les résultats découverts alors penchent.



Figure 2.4 Comparaison des SMIG africains



Source : A partir d'ILOStat. Note : La valeur en PPP est le SMIG calculé en parité pouvoir d'achat, alors que la valeur en US est une valeur nominale en dollar américain. A côté de chaque pays est associé l'année du dernier montant du SMIG collecté par l'OIT.

aux pays en développement¹⁹. Là encore, les preuves semblent indiquer un effet très limité des salaires minimum sur l'emploi. En des termes différents, il n'existe tout simplement aucune preuve claire des effets de désemploi dans les pays en développement. Toutefois, les résultats sont hétérogènes. Les plus touchés négativement sont souvent les jeunes et les personnes peu qualifiées. Le salaire minimum élevé semble avoir un effet positif sur les emplois informels. Aussi, le niveau de l'applicabilité des lois sur le salaire minimum est également déterminant. Car, il ne suffit pas de légiférer, encore faut-il appliquer ladite loi.

En RDC, le salaire minimum n'empêcherait au marché du travail de s'ajuster globalement et donc n'a pas d'effet sur l'emploi étant donné que la réglementation y afférente

n'est pas contraignante. Déjà, à peine 15% de la population bénéficie de la salarisation dans le secteur non agricole contre un taux de 8,4% pour les jeunes (EGI-ODD 2020). Aussi, le salaire minimum ne constitue guère un plancher contraignant pour les salaires dans le secteur privé. En effet, 66,1 % des congolais font partie de la population ayant un salaire inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Ce taux s'élève à 77,4% pour la population jeune (EGI-ODD 2020). Toujours dans la même veine, le différentiel du salaire horaire entre le secteur privé et le secteur public n'est pas en défaveur du marché : le salaire horaire moyen dans le secteur public s'est situé à 2,42 USD contre un salaire horaire moyen de 3,17 USD pour toute l'économie. Qui plus est, une fois comparé au reste de l'Afrique, le SMIG congolais est très concurrentiel, laissant des marges importantes pour at-

19 Il s'agit de l'Argentine, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Honduras, Inde, Indonésie, Mexique, Nicaragua, Pologne, Porto Rico, Philippines, Fédération de Russie, Afrique du Sud, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Turquie, et Vietnam. Il est clair que cette littérature empirique n'a pas questionné véritablement l'impact de cette politique dans les pays africains de manière générale. Toutefois, la littérature plus ancienne comme Saget (2001) avait couvert plusieurs pays africains (Algérie, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Malawi, Mali, Maroc, Niger, Sénégal, Togo et Tunisie). Mais là encore, l'effet du salaire minimum était non significatif sur l'emploi dans les 31 pays en développement considérés.



tirer les investisseurs. En effet, la RDC en PPP présente un SMIG 4,3 fois inférieur à la moyenne africaine. Sur 31 pays dont les SMIG sont renseignés dans la base des

données de l'Organisation internationale du travail (OIT – ILO en anglais), la RDC se situe à la 5ème position avec un SMIG faible.

Réglementation du travail

Heimberger (2021) a montré dans une méta-analyse essentiellement fondée sur les études des pays de l'OCDE que les rigidités du marché du travail (législations protectrices de l'emploi) n'invalident pas l'hypothèse d'un effet nul sur le chômage, excepté une légère augmentation du chômage des femmes. Les évidences dans les pays en développement (PED) ne suggèrent pas non plus un effet solide des règles d'embauche et de licenciement sur le taux de chômage (Lindauer, 1999 ; Freeman, 1993). Par contre, les résultats récents dans les PED révèlent que les pays à forte rigidité ont tendance à avoir des secteurs informels plus importants et un chômage plus élevé, en particulier chez les jeunes travailleurs (Djankov & Ramalho, 2009). Les méta-analyses sur les pays à revenu faible comme la RDC montrent qu'une réglementation du travail plus stricte est associée à une baisse de l'emploi dans le secteur formel et à une augmentation de l'emploi dans le secteur informel (Nataraj et al., 2014).

En dépit de l'existence des dispositions dans le Code du travail²⁰ (dans son article 7 particulièrement) qui consacre un certain nombre d'avantages comme la rémunération non salariale en RDC, ces derniers ne sont pas toujours respectés dans le travail formel, qui ne représente qu'une infime partie de la population active²¹. A peine 3% des congolais ont des indemnités d'allocations familiales ou

autres avantages contre un taux plus bas pour les jeunes (2%), 1,7% ont des indemnités de frais de scolarité contre 1,2% pour les travailleurs jeunes et 1,3% des congolais ont des indemnités de logement contre 0,4% des jeunes. Selon toujours les données de l'EGI-ODD 2020, près de 5% seulement des congolais bénéficient de l'assurance sociale. Or, ce taux ne dit rien sur la composante qui relève de l'employeur. Par ailleurs, selon la même source, les différences sont assez nettes selon la nature institutionnelle de l'emploi occupé. Par exemple, 16,1% de la population employée dans le secteur public et parapublic bénéficient des indemnités d'allocations familiales ou autres avantages contre 21% de la population employée dans le secteur privé et 1,9% de la population travaillant dans le secteur informel. Bref, très peu de congolais sont véritablement couverts.

La gestion des heures supplémentaires constitue une autre preuve de non application du cadre réglementaire. Ces heures sont encore régies par les dispositions de 1968 ou du SMIG. Or, ceci n'est pas d'application dans le secteur agricole. Les innovations du Code du travail de 2016 n'ont jamais été accompagnées de décrets d'application relatifs à cette problématique. En définitive, il semble illusoire de déduire que la réglementation du marché du travail congolais plombe le recrutement des jeunes.

Syndicat

La littérature empirique en Afrique notamment montre que la syndicalisation est liée favorablement à l'augmentation des salaires (Teal, F. 1996, 1999 ; Hofmeyr et Lucas, 2001), avec des externalités positives dans d'autres secteurs (Mengistae, 1999 ; Teal, 2000). L'incidence de la syndicalisation est positivement remarquable au niveau des rémunérations non salariales (Akyeampong, 2002). Fort de ces résultats, il est possible de déduire que les syndicats peuvent augmenter le coût du travail et induire, en conséquence, le chômage à un niveau élevé.

Le Code du travail congolais dans ses articles 233 et 234 notamment consacre la syndicalisation du travail. En revanche, cette réglementation ne peut pas non plus constituer un obstacle à l'emploi. Trois raisons suffisent à le prouver. *Primo*, la couverture syndicale est extrêmement faible. Selon les données de l'Annuaire statistique 2020 de l'INS, en 2016, l'année où les données sont disponibles, il n'exis-

tait qu'à peine 3 syndicats des employeurs et 167 syndicats des travailleurs. Or, pour la même année, le Guichet unique de création d'entreprise avait enregistré 8376 entreprises créées. Dit autrement, le taux ou le degré de syndicalisation s'avère très faible. *Secundo*, les employeurs l'évitent aisément étant donné le pouvoir du marché dont ils disposent dans une situation d'abondance de main-d'œuvre et la possibilité, avec la corruption existante, de s'acheter le syndicat afin de neutraliser ses effets. *Tertio*, Goedecke et Ortmann (1993) ont montré qu'en présence d'une situation de substitution entre le travail et le capital, le pouvoir des syndicats devient faible. Comme indiqué dans la section 2.2, l'économie congolaise est relativement plus intense en capital. La substitution du travail par le capital n'est pas négligeable, notamment dans le secteur où se crée de la valeur ajoutée congolaise (particulièrement l'industrie extractive et manufacturière et faiblement dans le secteur bancaire et la télécommunication).

20 Le Code du travail (Journal Officiel – Numéro spécial – 25 octobre 2002 – Code de Travail) est disponible ici : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-kinshasa/documents/genericdocument/wcms_323484.pdf

21 Selon l'EGI-ODD, le taux d'emploi formel pour les jeunes est de 11,4% contre 20,7% pour les adultes.

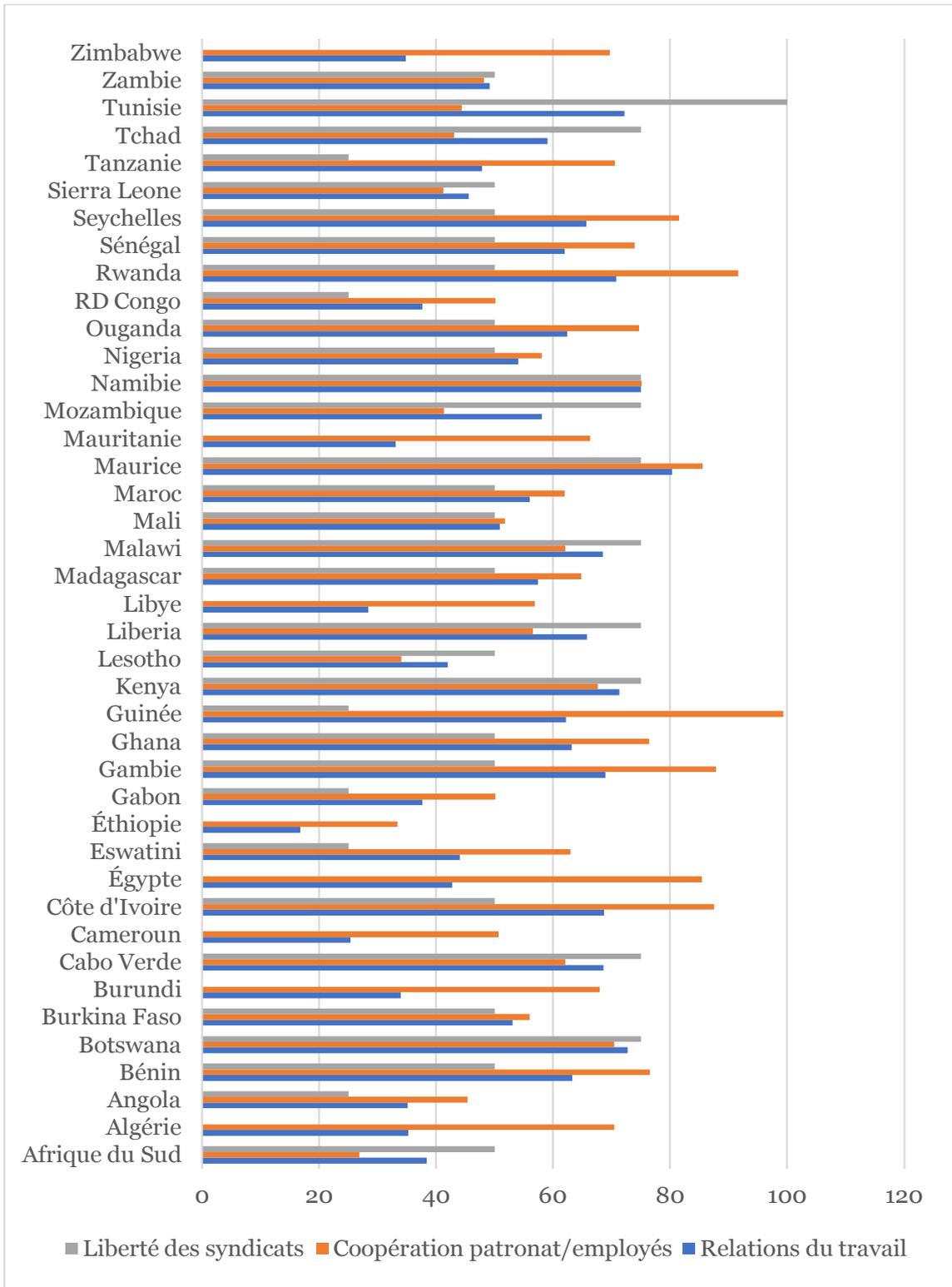


Concurrence dans les réglementations du travail

Les éléments apportés jusque-là dans cette section tendent à suggérer que le chômage en RDC, particulièrement des jeunes, ne peut s'expliquer globalement par

les contraintes réglementaires dans le marché du travail. Cependant, il serait incorrect de ne pas tenir compte du coût relatif des réglementations. En effet, les éléments

Figure 2.5 Comparaison de l'environnement du travail en Afrique



Source : A partir de la base de données de la Fondation Mo Ibrahim



réglementaires considérés jusque-là le sont en absolu et vu sous l'angle domestique. Ils ne sont tellement pas prépondérants au point qu'aucune entreprise évoluant en RDC ne les considère comme étant une contrainte au développement de l'entrepreneuriat (cf. Fig. 2.10). Là où ces éléments peuvent jouer c'est lorsque les entreprises extérieures veulent accéder au marché congolais. Dans ce cas, ils peuvent dégrader la note de « compétitivité extérieure » du pays dans la mesure où ces entreprises comparent les pays qui sont en concurrence pour offrir le meilleur emplacement pour les investissements.

La RDC ne présente pas forcément un tableau très attractif. En effet, les indicateurs²² attestent cela. Par exemple, en 2020, l'indice captant les relations du travail²³ de la Fondation Mo Ibrahim classe la RDC à la 37ème position sur 54 pays africains avec une note de 37,6 sur 100.

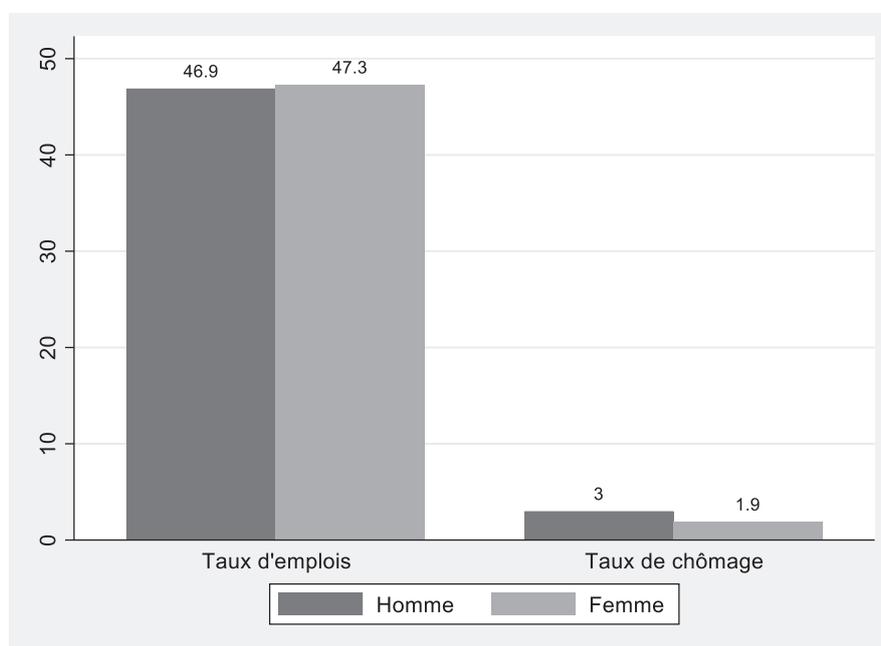
Discrimination

De façon générale, il existe une discrimination à l'embauche, pour des raisons de « goût pour la discrimination²⁴ » ou « discrimination statistique²⁵ » qui expliquent les écarts généralement entre les hommes et les femmes (Altonji & Blank, 1999). Sont également victimes les jeunes. Plus spécifiquement, cette discrimination se nourrit de beaucoup de stéréotypes (« les femmes sont moins productives

Au sujet de la coopération patronat/employés, la RDC est cotée 50,1 sur 100, se retrouvant ainsi à la 31ème position. Cette note encourageante par rapport aux autres doit à la Loi n°16/010, qui modifie et complète le dispositif de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail. Celle-ci a apporté certaines innovations, parmi lesquelles la rupture du contrat de travail d'accord parties. Cette séparation à l'amiable sécurise les agents et permet d'éviter des conflits individuels. Quant à la liberté syndicale, la note du pays est de 25 sur 100, soit le 33ème pays sur les 54 classés (cf. Fig. 2.5). En revanche, la RDC est très concurrentielle par rapport au SMIG comme le montre la figure 2.4. Il n'est pas certain que l'argument de la concurrence en termes de l'environnement du travail soit suffisant pour que la faiblesse du tissu de l'emploi lui soit imputée véritablement.

», « elles peuvent coûter chères avec les maternités », etc.). Mais le marché du travail congolais ne semble pas discriminer les jeunes femmes par rapport aux jeunes hommes. En effet, les jeunes femmes (47,3%) sont plus employées que les jeunes hommes (46,9%). Elles (1,9%) sont moins au chômage que les jeunes hommes (3%) (Figure 2.6).

Figure 2.6 Comparaison du taux d'emploi et du taux de chômage selon le sexe



Source : Calcul à partir des données d'EGI-ODD

22 Les indicateurs comme *World Bank Rigidity of Employment Index* ne sont pas actualisés pour permettre une meilleure vue sur l'ensemble des contraintes dans le marché du travail congolais. Les données les plus récentes sur la RDC datent de 2009. Elles suggèrent que la RDC avait la note de 63 sur 100 (plus forte rigidité). A ce titre, le pays était le 8ème pays le plus rigide au monde et le 5ème en Afrique.

23 Cet indicateur somme la dimension coopération patronat/employés et liberté des syndicats.

24 Discrimination intentionnelle.

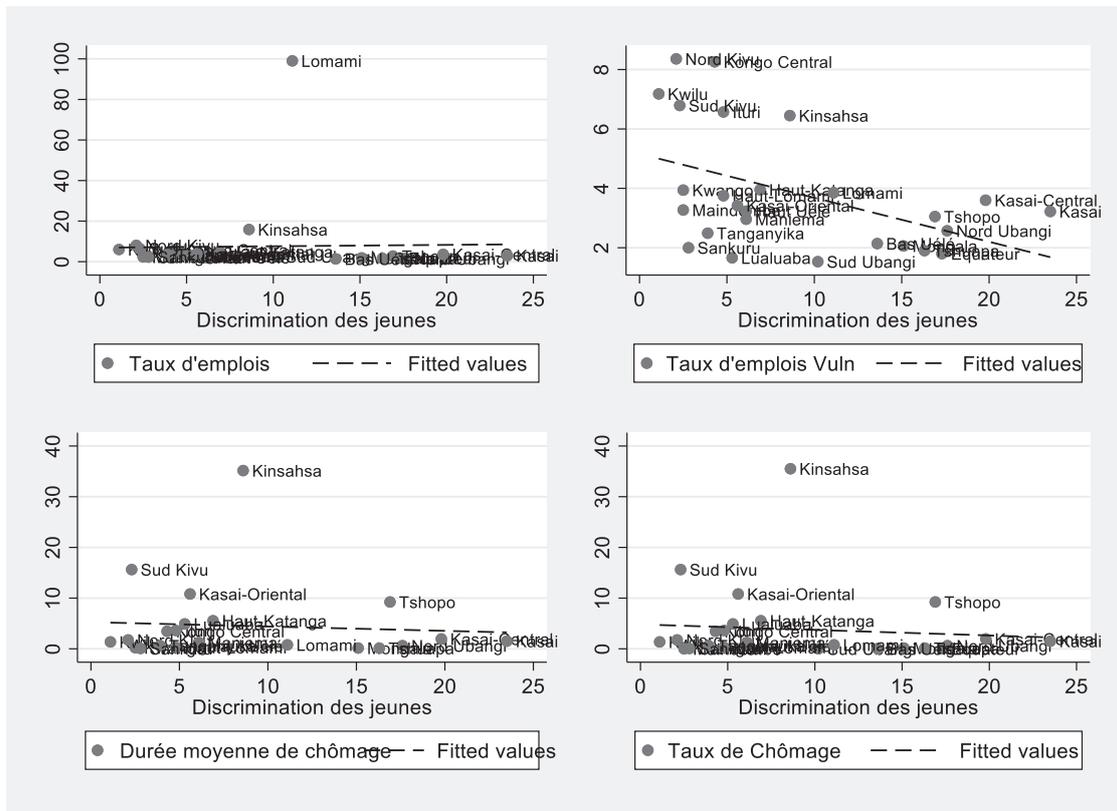
25 Rejet d'un individu en raison de défauts qu'on lui prête parce que les membres de son groupe d'appartenance sont supposés – à tort ou à raison – avoir souvent ces défauts.



Cette analyse n'est pas assez fine en ne comparant que les deux sexes. Pour contourner cette limite, la figure 2.7 considère une mesure de la discrimination²⁶ des jeunes et la croise avec les indicateurs du marché du travail pour dégager les grandes tendances. Quoique l'on puisse penser que les jeunes sont discriminés à cause du phénomène d'asymétrie d'information – les employeurs particulièrement vieux ont tendance à penser que la mobilité intergénérationnelle en éducation²⁷ n'a pas été une réussite et donc un jeune typique est peut-être statistiquement moins bon alors que ce n'est pas forcément vrai –,

les corrélations de cette figure ne semblent soutenir une telle réalité avec force. On trouve effectivement que de manière générale, aucune relation nette ne ressort entre la discrimination selon l'âge et les variables du marché du travail. *A contrario*, une corrélation négative est présente pour les emplois vulnérables : 21,5% de la variation du taux d'emploi vulnérable entre les provinces seraient dus à la discrimination. Pour le dire autrement, la précarité de la situation des jeunes dans le marché du travail ne tient pas forcément à la discrimination.

Figure 2.7 Relation empirique entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la discrimination selon l'âge



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et MICS-Palu de 2018
Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite. Le taux d'emplois Vuln renvoie au taux d'emplois vulnérable

Coût de recherche d'emploi/asymétrie d'information

La rencontre entre l'offre du travail et les postes vacants²⁸ n'est pas automatique. Le processus d'appariement peut

prendre du temps en fonction notamment de la fluidité et de l'imperfection de l'information qui parvient à l'offreur,

26 Actuellement, la méthode la moins contestée dans la littérature pour mesurer la discrimination dans le marché du travail est le testing sur CV (Carcillo et Valfort, 2020a). Carcillo et Valfort (2020b : 2-3), définissent mieux cette méthode en ces termes : « Elle consiste à envoyer, en réponse à des offres d'emploi réelles, des CV et lettres de motivation de candidats fictifs dotés de parcours scolaires et professionnels équivalents, mais différant en fonction d'un critère prohibé par la loi dont on veut savoir s'il influence la décision du recruteur. Dans ce contexte, toute différence de taux d'invitation à un entretien d'embauche entre deux groupes de candidats, l'un majoritaire, l'autre minoritaire, est interprétée comme le résultat d'une discrimination.»

27 Le concept de mobilité intergénérationnelle traduit l'idée d'un changement entre les générations ou plus simplement la relation entre le statut social (revenu/éducation) des parents et le statut social de leurs enfants une fois adultes. Lorsque cette mobilité est ascendante de manière absolue, le niveau de vie d'une génération est supérieur à celle des parents. Cette mobilité est relative lorsque les personnes nées de parents relativement moins lotis peuvent se hisser au niveau supérieur ou moyen.
28 L'indisponibilité de données ne permet pas d'affiner l'analyse en termes de courbe de Beveridge, qui permet de mieux apprécier le processus d'appariement entre les emplois vacants et le chômage.

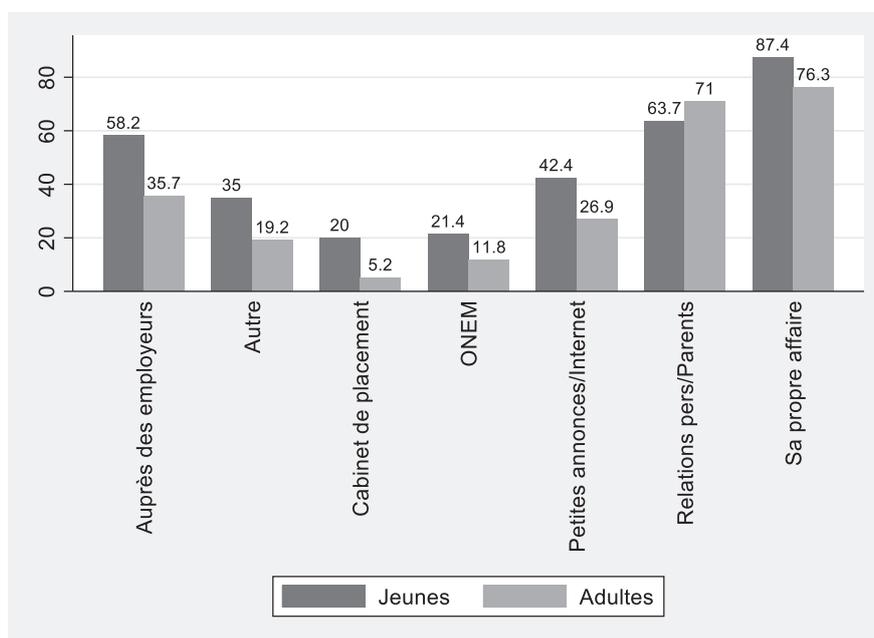


de l'imperfection de l'organisation du marché du travail et aux différents obstacles à la mobilité. Ce temps d'appariement minimal est à la base du *chômage frictionnel*.

Pour faire face au chômage, il existe une diversité de canaux pour accéder à l'emploi (graphique 2.8). Ils vont du plus formel (agences de placement, Office National d'Emploi – ONEM) au moins formel, notamment le capital social (relations personnelles/parents). La place occupée par les canaux informels est le reflet des imperfections sur le marché du travail congolais, en particulier le poids prépondérant de l'économie informelle et la présence du chômage frictionnel. Ce constat n'est pas seulement lié

à la population jeune. Autrement dit, les informations sur les opportunités d'emplois ne sont pas disponibles de manière transparente et tout le monde n'y a pas accès. De ce fait, le coût pour accéder à ces informations n'est pas nul. En conséquence, les jeunes plus aptes avec le TIC recourent à plus l'internet que les vieux. Et ces derniers exploitent plus les relations personnelles. Il est clair, dans cette configuration, que le « *coût de chaussure* » (coût de déplacement) et le coût d'investissement dans le capital social deviennent important, expliquant ainsi le chômage pour les personnes dépourvues de ce capital ou les ressources pour tenter d'accéder à l'information.

Figure 2. 8. **Canaux utilisés pour la recherche d'emploi selon la classe d'âge**



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020



2.4. UN ENVIRONNEMENT DES AFFAIRES QUI CONTRAINT LE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CRÉATRICES D'EMPLOIS

Le concept *environnement des affaires* traduit l'idée selon laquelle les performances des entreprises (et même la création d'entreprise) sont intimement liées de manière générale à un certain nombre de variables de la gouvernance aussi bien politique, judiciaire qu'économique. Cet environnement est essentiel pour la croissance économique et, par voie de conséquence, la création d'emplois. Il facilite l'émergence des entreprises, qui embauchent notamment les jeunes et permet également aux jeunes de créer leur propre unité économique (UE). Il est établi dans la littérature économique que le choix d'investir et

de consommer est fonction de la structure des incitations offertes aux investisseurs (Easterly, 2001).

L'approche adoptée dans cette section²⁹ est de décrire le climat des affaires en donnant la voix aux dirigeants des UE et d'articuler les contraintes identifiées par les entreprises elles-mêmes comme les premiers obstacles au développement des entreprises. De prime abord, observant les faits, l'environnement des affaires en RDC constitue une des principales contraintes qui pèse sur les entreprises et ce, depuis bien longtemps, expliquant,

29 Les données exploitées dans cette section émanent du Recensement général des entreprises de l'INS, sauf mention contraire.

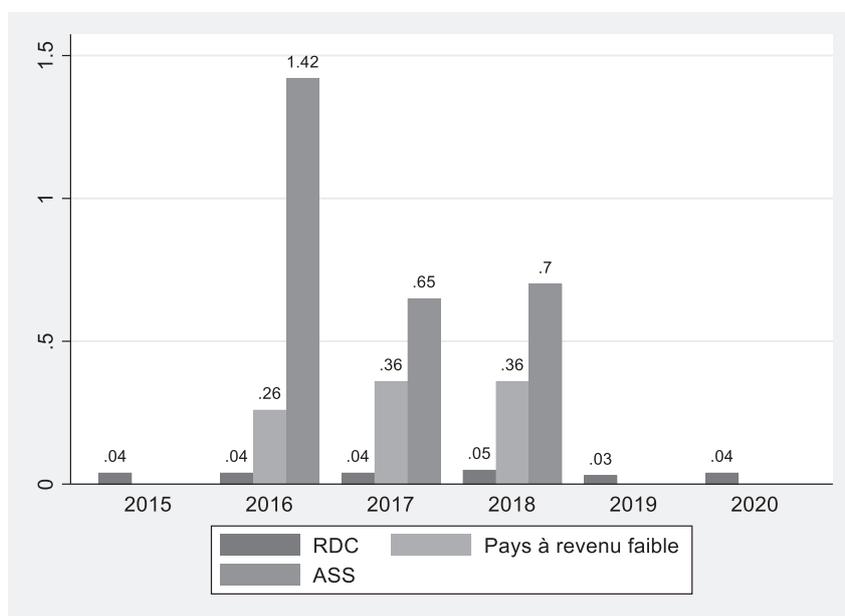


entre autres, les difficultés d'emploi persistantes. En effet, la création des entreprises est très faible. Pour 1000 personnes âgées de 15 à 64 ans, il n'y a que 0,039 entreprises créées en 2020, alors que dans les pays à revenu faible comme la RDC, ce chiffre est de 0,36 et de 0,70 en Afrique sub-saharienne (ASS). Quoique faible dans ces régions, il n'en demeure pas moins que ces performances sont de loin supérieures à la RDC.

De manière générale, 45,7% de dirigeants d'UE estiment que le climat des affaires n'est pas bon selon le recense-

à savoir l'adhésion à l'OHADA, la mise en place d'une charte des PME et de l'Agence Nationale pour la Promotion des Investissements (ANAPI), la réduction du taux global d'imposition et du coût d'exécution des contrats, la révision du Code minier, l'adoption du Code des hydrocarbures et du Code forestier, l'admissibilité de la RDC aux accords commerciaux préférentiels liées à l'*African Growth and Opportunity Act*³⁰ - AGOA), la création d'une cellule climat des affaires rattachée à la Présidence de la République³¹, etc. Spécifiquement, par rapport à l'année précédente, la RDC a néanmoins amélioré son score de

Figure 2. 9. Evolution de la densité d'entreprises (nouvelles inscriptions pour 1 000 personnes âgées de 15 à 64 ans)



Source : A partir de WDI

ment général des entreprises. Parallèlement, les indicateurs classiques du climat des affaires ne sont pas favorables. En effet, la RDC demeure un des pays les moins performants du point de vue de la facilité de faire des affaires, avec un score de 36,2, soit bien en dessous de la moyenne de l'Afrique (51,8) et de la moyenne mondiale (63). Elle a occupé le 183ème rang sur 190 pays classés par la Banque Mondiale dans le *Doing Business*. L'indice CPIA de la BAD relatif à l'environnement de la régulation des affaires accorde à la RDC la note de 3,33 sur 6 contre une moyenne africaine de 3,5. En plus de ces indicateurs qualitatifs, l'investissement direct étranger, qui devrait traduire l'impact du climat des affaires, est en nette diminution depuis au moins 2015 : en pourcentage du PIB, il est passé de 3,56% en 2015 à 1,66% en 2019.

Cette performance très mitigée contraste avec une série de réformes adoptées au cours de ces dernières années,

1 point, en introduisant trois nouvelles réformes (réduction du taux de l'impôt sur les bénéfices et profits, réduction du coût de création d'entreprise et mise en place de l'Ordre des architectes et des ingénieurs indiquant un vrai engagement de normalisation de standard opérationnel).

Cet environnement des affaires difficile explique également le dualisme fortement développé entre un entrepreneuriat formel et un entrepreneuriat informel. Le secteur informel reste très important : 95,5% d'UE ne possèdent ni un Registre du Commerce et du Crédit Mobilier (RCCM), ni un numéro d'identification nationale (IDNAT), ni un numéro d'identification fiscale (NIF), ni un numéro de sécurité sociale. Elles sont par contre 0,4% seulement à disposer de tous ces documents qui formalisent totalement une UE. En moyenne, la production informelle avoisine les 45% de la production nationale au cours de la période 2010-2018 (Elgin et coll., 2021).

30 En français Loi sur le développement et les opportunités africaines

31 En dépit de l'existence d'une Agence Nationale pour la Promotion des Investissements (ANAPI).

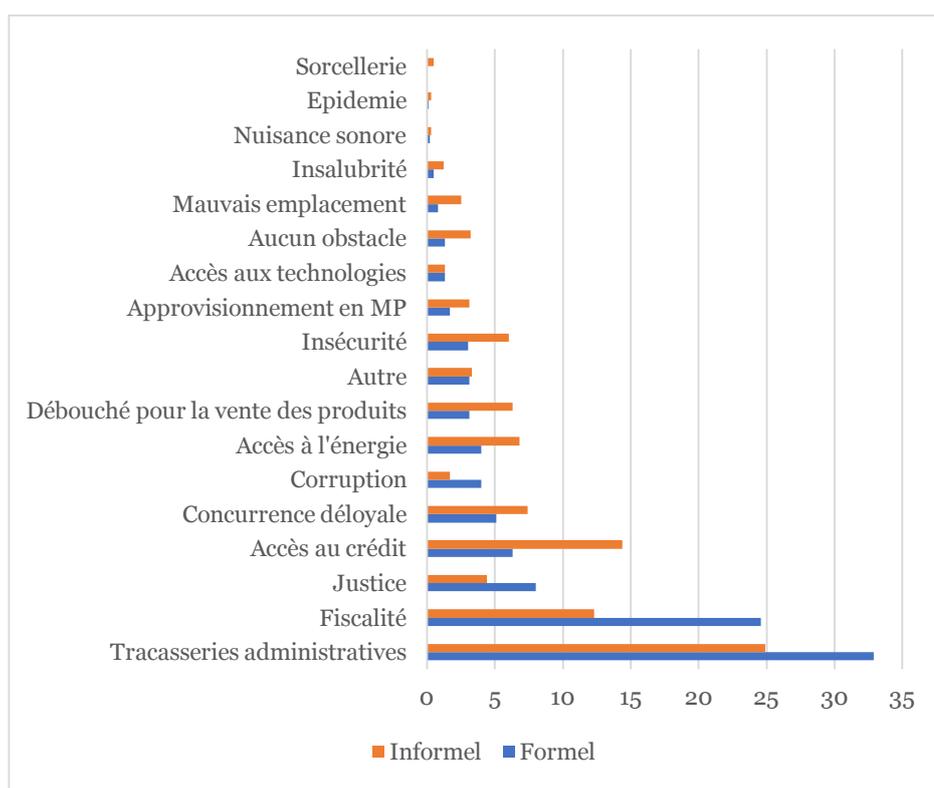


Dès lors, la question fondamentale qui se pose est celle des facteurs contraignants le développement des unités de production ou leur formalisation. Il est un fait que tous les facteurs du climat des affaires n'affectent pas les entreprises de la même manière. Les dirigeants des UE sont d'accord quant à ce. Le graphique 2.10 liste en termes d'importance les premiers facteurs considérés par les dirigeants comme étant les obstacles au développement des entreprises. Il y a lieu de remarquer globalement une différence des réactions entre les entreprises évoluant dans le formel et celles qui sont dans l'informel. Néanmoins, toutes sont d'accord que le premier obstacle demeure la *règlementation des affaires*³² pesante, qui renvoie au temps de travail que les hauts responsables ou gestionnaires en chef consacrent aux autorités publiques pour traiter des questions touchant à l'application des lois et règlements régissant leurs activités. Plus le temps mobilisé par les hauts responsables à ces fins augmente (la fameuse « *taxe sur le temps* »), plus élevé est le coût d'op-

elles sont à 24,9%. La qualité de l'administration publique congolaise ne peut qu'entraîner cette situation. Le score du pays selon le CPIA de la BAD relatif à cette mesure est de 2,38 sur 6 en 2020 contre 2,5 en 2018, alors que la moyenne africaine est 3,2 en 2020. Les lois sont souvent mal ou inégalement appliquées avec une dose de non transparence, impliquant des tracasseries multiples.

La *fiscalité* est considérée comme le deuxième facteur qui plombe le développement des UE du secteur formel et le troisième pour les UE du secteur informel. Il est vrai que la réduction du taux de l'impôt sur les bénéfices et profits, qui est passé de 35 à 30 % en 2020, a été un élément contributif à l'amélioration du climat des affaires globalement. Il n'en demeure pas moins vrai que la fiscalité congolaise constitue encore un problème important au regard de l'opinion. Des éléments de la *Doing bussiness* de la Banque mondiale légitiment cette inquiétude. En effet, en 2020, le temps qu'il faut pour préparer, déclarer et payer

Figure 2.10 Contraintes premières au développement des entreprises (% des dirigeants des UE)



Source : A partir de l'INS, Recensement général des entreprises de 2019

portunité de la mise en conformité vis-à-vis des lois et règlements. » (Fries et al., 2004, p.170-171). En effet, 32,9% d'UE formelles estiment que les tracasseries administratives sont la première, alors que dans le secteur informel,

l'impôt sur le bénéfice des sociétés, la taxe sur la valeur ajoutée et les cotisations de sécurité (en nombre d'heures par an) s'est élevé à 346 heures contre une moyenne africaine de 280,6. Qui plus est, la fiscalité³³ pèse davantage

32 Dans le cadre du Doing business de la Banque mondiale, ce concept est plus générique car il englobe également le temps de création de l'entreprise, l'obtention de permis de construire, le raccordement à l'électricité, le transfert de propriété, l'obtention des prêts, la protection des investisseurs minoritaires, le paiement des taxes et impôts, le commerce transfrontalier, l'exécution des contrats et le règlement de l'insolvabilité.

33 Le taux d'imposition total mesuré dans le cadre de cet indicateur renvoie au montant total des impôts et cotisations obligatoires à verser par l'entreprise pendant la deuxième année d'activités, exprimé en % des bénéfices commerciaux.



sur le bénéfice en RDC qu'en Afrique. Elle représente 50,7% des bénéfices bruts contre une moyenne africaine de 47,3%. Aussi, le pays n'a pas été capable de satisfaire les exigences minimales de transparence fiscale selon le *State Department's Fiscal Transparency report des Etats-unis d'Amérique*. Une façon d'apprécier combien la fiscalité est une préoccupation, consiste à regarder le niveau d'évasion fiscale. Aucune donnée ne permet directement de chiffrer la taille de cette évasion en RDC. Cependant, la sous-déclaration statistique et fiscale constitue une piste crédible. A ce sujet, 0,7% seulement d'UE remplit une déclaration statistique et fiscale et donc 99,3% ne la remplissent pas.

La *qualité de la justice* est indexée en troisième position par les entreprises formelles (8%) et en septième position par les entreprises informelles (4,4%). Selon le *Doing business* de la Banque mondiale, en 2020, l'indice de facilité des poursuites par les actionnaires est de 3 sur 10 contre une moyenne de 5,5 pour l'Afrique. L'indice des droits des actionnaires s'est situé à 0 sur 6 contre une moyenne de 1,8 en Afrique. Le temps nécessaire pour le règlement d'un différend, compté à partir du moment où le plaignant engage la poursuite jusqu'au paiement de la réparation, bien qu'inférieur à la moyenne africaine de 654,9 jours, reste néanmoins très élevé, se situant à 610 jours. Les frais judiciaires, les honoraires d'avocat et les frais d'exécution, exprimés en pourcentage de la valeur de la demande (revenu par habitant), sont 80,6 contre 41,6 en ASS. La qualité des procédures judiciaires, mesurée sur une échelle de 0-18³⁴, est de 5,5 sur 18 contre 6,9 en ASS. En dépit de l'augmentation du nombre des tribunaux de commerce particulièrement en 2018, la qualité de la justice n'arrive pas à convaincre d'autant plus que le processus judiciaire n'est pas totalement fiable et ne se déroule pas à l'abri des ingérences. Plus encore, les décisions qui en découlent ne sont pas toujours respectées.

L'accès au crédit est un autre facteur qui entrave le climat des affaires. Pour le secteur informel (14,4%), il est le deuxième obstacle au développement des entreprises. Il se classe à la quatrième position pour 6,3% d'UE formelles. Cette différence entre les deux secteurs est normale, car les structures financières construisent les dossiers du client en fonction des paramètres/documents légaux dont ne bénéficient pas la plupart des UE informelles. En outre, le secteur informel présente un risque informationnel important. Mais, de manière générale, l'accès au crédit demeure un réel problème. La note de l'indice de l'obtention de prêts de la *Doing business* de la Banque mondiale est de 30 sur 100, reléguant le pays à la 152ème place sur 183 pays classés. La qualité de la gestion financière et budgétaire selon le CPIA de la BAD note la RDC 2,88 sur

6 contre 3,6 pour l'Afrique. Ceci s'explique d'autant plus que, selon les données de *Doing business* de la Banque mondiale, sur l'indice de fiabilité des garanties qui mesure le degré de protection des droits des emprunteurs et des prêteurs conférés par les lois sur les garanties et les faillites, la RDC a la note de 6 sur 12. Sur l'indice relatif à l'étendue de l'information sur le crédit³⁵, le pays a 0 sur 8 contre 3,9 pour l'Afrique. Autant de facteurs sont à la base du faible développement financier, soit 7,5% de crédit intérieur fourni au secteur privé (en % du PIB) contre une moyenne d'Afrique subsaharienne de l'ordre de 37,9% en 2020.

Un autre facteur qui dégrade l'environnement des affaires est la *concurrence déloyale*. Ce problème se pose aussi bien au secteur formel (5,1%) qu'informel (7,4%). Les connivences politiques avec le milieu des affaires ont consacré une concurrence déloyale, de sorte que certains hommes d'affaires bénéficiant des relations privilégiées avec les acteurs politiques majeurs ont créé des affaires *ad hoc* ou ont fait bénéficier à leurs activités des exonérations et allègements fiscaux (rentes de position). Ainsi, les acteurs économiques se sont retrouvés en train de concurrencer avec des concurrents dont les coûts fixes et certaines charges sont moins importantes ou nulles du fait de leur rente de position. En 2020, l'Inspection générale des Finances (IGF) a évalué à plus de 1300 exonérations avec un manque à gagner évalué à cinq milliards de dollars américains, lesquelles exonérations ou compensations bénéficieraient aux plus riches personnalités et entreprises du pays³⁶. Pourtant, la loi organique n°18-020 relative à la liberté des prix et à la concurrence du 2018 vise l'émergence d'un marché économique moderne dans lequel la liberté des prix et la concurrence sont de mise, tout en assurant la protection de l'intérêt général. Aussi, elle lève l'option d'avoir une Commission de la concurrence comme l'organe de régulation et de contrôle de la concurrence au pays. Récemment, le Conseil des Ministres tenu en septembre 2020 a adopté le projet de décret portant statut, organisation et fonctionnement de cette commission. Si le cadre juridique congolais s'adapte pour prendre en compte de manière spécifique la question de la concurrence, il n'en demeure pas moins que le pays appartient déjà à des instances régionales de concurrence, comme COMESA et OHADA.

La corruption occupe la sixième place des facteurs perturbant le développement des entreprises formelles (4%). Pour le secteur informel, cette variable n'est relayée qu'à la 13ème place. Cette différence attesterait le fait pour l'informel de s'accommoder plus facilement que le formel à la corruption. Toutefois, cette dernière n'est pas seulement une contrainte à considérer de manière iso-

34 18 étant la meilleure performance.

35 Cet indice mesure les règles et les pratiques qui affectent la couverture, l'étendue et l'accessibilité des renseignements sur le crédit disponible au moyen soit d'un registre soit d'un registre privé d'information sur le crédit.

36 <https://www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/rdc-les-exon%C3%A9rations-fiscales-privent-1%C3%A9tat-de-5-milliards-de-dollars-par-an-selon-linspection-g%C3%A9n%C3%A9rale-des-finances/>

lée d'autant plus que les pratiques corruptives sont associées notamment aux différentes barrières constatées ci-dessus. Les tracasseries administratives par exemple peuvent être symptomatiques d'une demande de corruption. Donc, résumer la place de la corruption en fonction seulement du rang lui accordé par les dirigeants des UE biaise en réalité les conséquences de ce facteur, qui est très répandu en RDC. Il n'est pas surprenant que le pays soit classé 170ème sur 180 pays par *Transparency international* pour l'indice de perception de la corruption, avec une note de 18 sur 100 en 2020.

Les *infrastructures* induisent également des complications pour le développement des entreprises. Plus spécifiquement, l'accès à l'énergie est le plus indexé. Tel est l'avis de 4% d'UE formelles et 6,8% d'UE informelles. Dans les données de *Doing bussiness* de la Banque mondiale, la RDC est classée 177ème sur 183 pays en termes de raccordement à l'électricité avec une note de 34,7 sur 100 en 2020. Ceci est tributaire des facteurs comme le nombre de procédures nécessaires pour l'obtention d'un raccordement permanent à un réseau électrique (6 contre 5,2 pour l'ASS), le coût de raccordement en % du revenu par habitant en excluant la taxe sur la valeur ajoutée (13108 contre 3187,5 pour l'Afrique subsaharienne), etc. Selon les données de l'EGI-ODD 2020, plus de 70% de la population n'ont pas accès à l'électricité. Et le réseau public géré par la Société Nationale de l'Electricité (SNEL) n'alimente que 16,7% des ménages. A ces facteurs d'accès, il faut intégrer également la faible qualité de l'électricité publique. Selon les données de *World Bank's Enterprise*

Surveys (2013), les entreprises estiment en moyenne 10 jours de panne d'électricité par mois. Les entreprises du secteur formel indiquent que la durée moyenne de coupures est de 5,2 heures par jour contre 6,8 heures pour les informelles. Etant donné que l'électricité de la SNEL est un bien substituable dont la demande est élastique, les entreprises ont dû substituer ou combiner l'énergie de la SNEL par ou avec par des générateurs (48% pour les entreprises formelles et 18% des entreprises informelles. Ce qui représente une proportion importante de la capacité de production installée, soit 50% (Foster et Steinbuck, 2000). En conséquence, on assiste à une augmentation des coûts d'investissement et d'exploitation (carburant, maintenance...). Ceci n'est pas sans conséquence sur la croissance du PIB per capita. En effet, en Afrique, une augmentation de 1% des pannes électriques réduit le PIB per capita de 2.86% à long terme. Si tous les pays africains avaient la qualité de l'électricité de l'Afrique du Sud, le taux annuel moyen réel de la croissance de PIB per capita du continent augmenterait de 2 points de % (Andersen et Dalgaard, 2013). En RDC plus particulièrement, l'insuffisance d'infrastructure énergétique a plombé la croissance par habitant de 0,25% en moyenne entre 1990-2000 (Caldéron, 2008). Dans le chapitre 5, les autres déficits infrastructurels sont largement exposés.

Hormis ces principaux facteurs, d'autres facteurs sont également indexés comme en témoigne le graphique 2.10. Ils méritent donc une certaine attention pour lever les distorsions qui empêchent l'épanouissement des entreprises dans l'environnement congolais.

 2.5. FAIBLESSE DE L'EMPLOYABILITÉ, LA FAUTE AU SYSTÈME ÉDUCATIF ?



En RDC, l'entrée dans le marché du travail et le rendement du facteur de production travail ne sont pas évi-

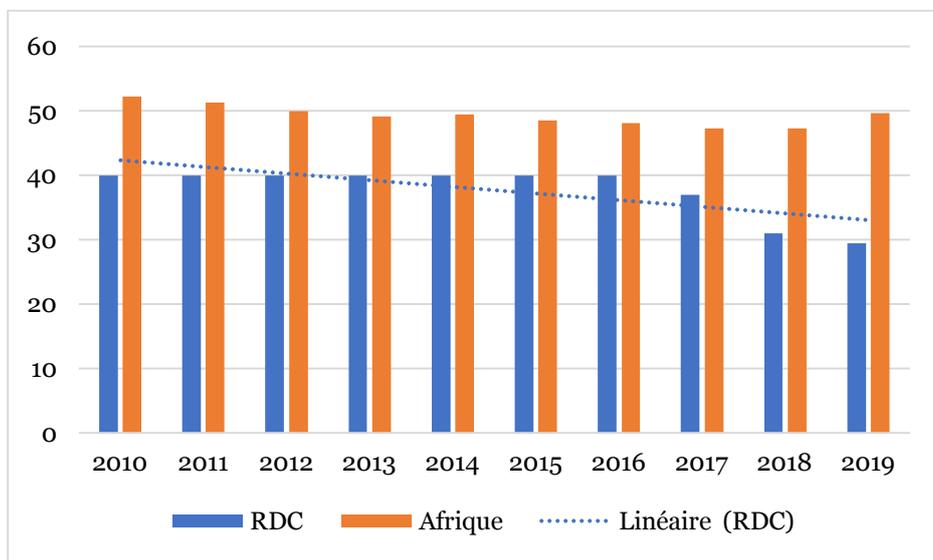
dents. La durée moyenne de chômage est de 1 année et 3 mois. Et, année après année, les compétences issues



du système éducatif congolais rencontrent de moins en moins les besoins du marché. Ce qui atteste de l'absence de communication entre l'économie et les établissements d'enseignement. En général, les performances congolaises sont inférieures à la moyenne africaine. C'est ce qui

d'une population de chômeurs – des étudiants sortant de l'enseignement technique et professionnel d'une part et de l'enseignement supérieur d'autre part. De manière générale, le capital humain congolais est de faible qualité, comme il en ressort au travers de l'indice du capital hu-

Figure 2.11 Harmonisation du système éducatif avec les besoins du marché



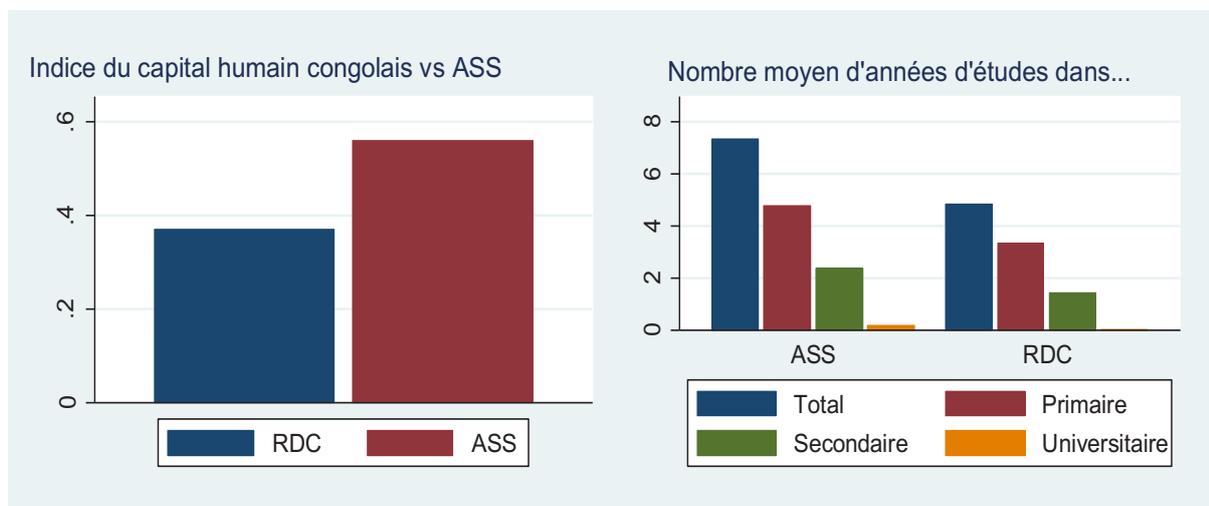
Source : A partir des données de la Fondation Mo Ibrahim³⁷

ressort de l'indice d'alignement du système éducatif au besoin du marché de la Fondation Mo Ibrahim. Cet indice évalue la capacité du système éducatif à répondre aux besoins d'une économie compétitive. Il évolue entre 0 et 100, la meilleure situation.

Ceci dénote du problème de l'employabilité – capacité à trouver un emploi pendant une période donnée au sein

main de la Banque mondiale. En effet, la RDC ne bénéficie que de la note de 0,37 sur 1 (contre 0,34 en 2012), alors que la moyenne de l'Afrique sub-saharienne (ASS) est de 0,56 (Fig. 2.12). Ceci signifie que le potentiel économique futur de la population (et du pays dans son ensemble) est amputé de 63%. Autrement dit, la productivité escomptée du travailleur congolais futur qui naît aujourd'hui ne représente que 37% de ce qu'elle serait si la situation éduca-

Figure 2.12 Comparaison entre la RDC et l'ASS en termes de capital humain



Source : A partir de l'Indice du capital humain de la Banque mondiale et Barro et Lee (2013)

37 La Fondation Mo Ibrahim tire les données de cet indice dans le Rapport global sur la compétitivité de World Economic Forum.



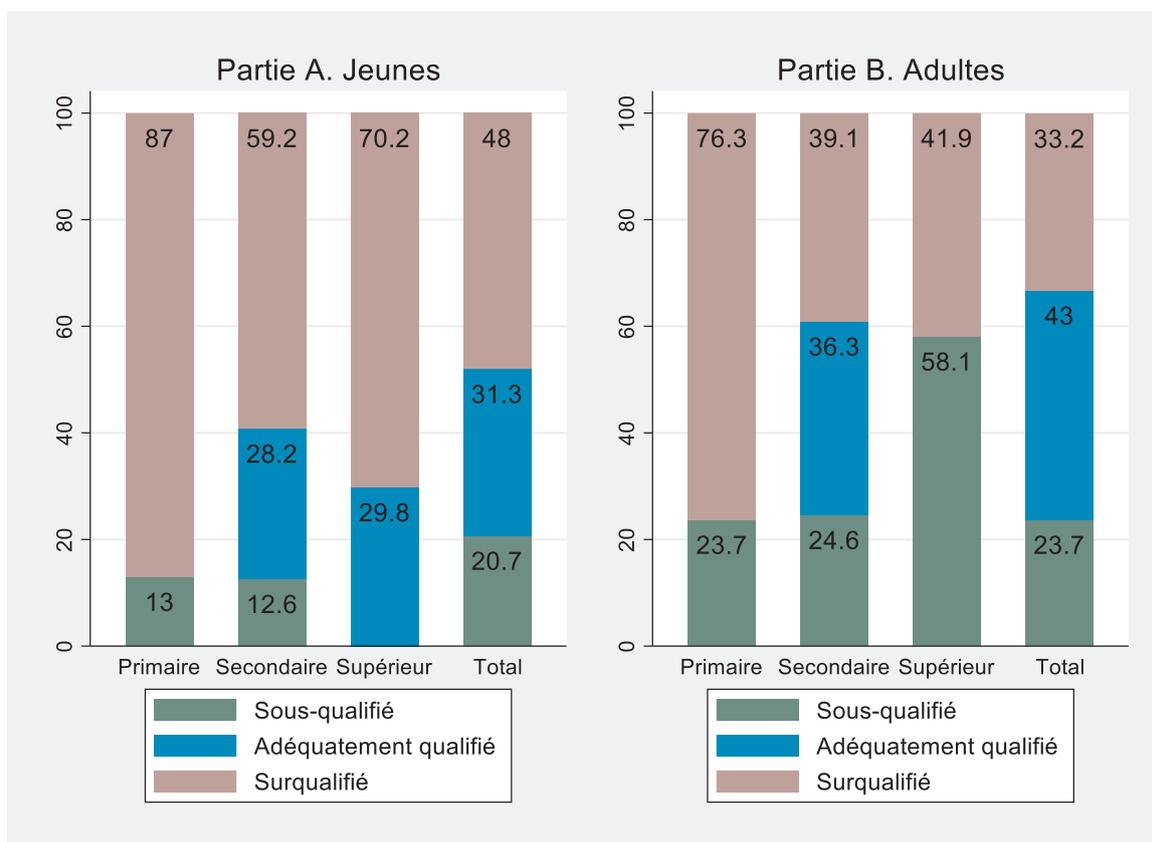
tionnelle et de santé était optimale.

Par ailleurs, ce faible niveau du capital humain en termes de *outcomes* (résultat) est entre autres la résultante de sa faible accumulation en termes d'*input*. En effet, le nombre d'années de scolarisation en considérant tous les trois niveaux de scolarisation s'élève à 4,85 années contre 7,34 années en ASS. Au niveau primaire, la performance nationale est de 3,37 années contre 4,79 années pour l'ASS. Au secondaire, elle se situe à 1,45 année contre 2,37 années en ASS et de 0,03 année contre 0,18 année en ASS à l'Université. Plus spécifiquement, la performance globale de 4,85 années baisse à 4,5 années si on l'ajuste à la qualité d'apprentissage. Aussi, l'alphabétisme demeure encore un bien auquel tout le monde n'accède pas : selon l'EGI-ODD 2020, seuls 66% de la population de 15 ans ou plus ont des compétences voulues en alphabétisme et

73,1% de compétences en numératie fonctionnelle. Ces taux sont légèrement au-dessus pour les jeunes, respectivement de 72% et 77,5%.

Un autre élément de la faiblesse de l'employabilité peut être un problème de la qualité d'éducation, qui se manifeste par l'inadéquation des compétences par niveau d'éducation. En effet, l'utilité de l'éducation se mesure également à l'aune du phénomène de « *mismatch* » (inadéquation) entre formation et emploi. Il arrive dans le marché du travail que l'on assiste à une situation de suréducation (*overeducation*) ou le déclassement et celle de sous-éducation ou surclassement, qui traduit la situation des personnes occupant un emploi pour lequel elles possèdent un niveau de formation supérieur (inférieur) à celui « normalement » requis. L'inadéquation observée relève des modifications de la demande de main-d'œuvre et de

Figure 2.13. Inadéquation (verticale) des qualifications selon le plus haut niveau d'études atteint et la classe d'âge



Source : Calculs effectués à partir des données de l'EGI-ODD 2020

Note : Sous-qualifié si: (i) cadre supérieur ou cadre moyen/agent de maîtrise avec un niveau d'éducation secondaire ou inférieur, (ii) ouvrier/employé qualifié avec un niveau d'éducation primaire ou inférieur, (iii) ouvrier/employé non-qualifié ou manoeuvre/aide-ménagère sans instruction. ; Adéquatement qualifié si: (i) cadre supérieur ou cadre moyen/agent de maîtrise avec un niveau d'éducation supérieur, (ii) ouvrier/employé qualifié avec un niveau d'éducation secondaire, (iii) ouvrier/employé non-qualifié ou manoeuvre/aide-ménagère avec un niveau d'éducation primaire ; Surqualifié si: (i) Ouvrier/employé qualifié avec un niveau d'éducation supérieur, (ii) ouvrier/employé non-qualifié ou manoeuvre/aide-ménagère avec un niveau d'éducation secondaire ou supérieur. L'EGI-ODD ne distingue pas les employés ou ouvriers semi-qualifiés. Les stagiaires/apprentis sont inclassables, ils sont donc par défaut écartés. Par construction, ceux qui ont atteint l'enseignement supérieur ne peuvent pas être considérés comme surqualifiés car ils ont atteint le niveau d'études le plus élevé. Les individus sans instruction sont écartés car ils sont tous forcément considérés comme sous-qualifiés.



l'incapacité du système éducatif à s'adapter à l'économie.

La figure 2.13 permet de se prononcer sur cette question de *mismatch* en RDC, en ayant recours à la perspective normative³⁸, pour les salariés selon le plus haut niveau d'études atteint et la classe d'âge. Dans la littérature, la présence de la suréducation n'est pas corrélée négativement à la situation de sous-éducation (Groot et Maassen van den Brink, 2000 ; Sloane, 2003). Près de la moitié des jeunes sont surqualifiés (48,0%) en concurrence d'un tiers des adultes (33,2%). Inversement, la part des adultes adéquatement qualifiés (43%) dépasse de loin celle des jeunes (31,3%). La part des salariés sous-qualifiés atteint des niveaux comparables parmi les jeunes (20,7%) et les adultes (23,7%).

La suréducation semble être la norme dans l'économie congolaise dès lors que l'on considère le niveau d'étude atteint. Pour preuve, 70,2% de jeunes de niveau supérieur et 59,2% de jeunes de niveau secondaire sont surqualifiés. On dénote la même réalité pour les adultes bien que la surqualification les affecte dans des proportions moindres (respectivement, 41,9% et 39,1%). Cette réalité est consécutive à la pénurie d'emplois qualifiés qui génère un déséquilibre sur le marché du travail. Ainsi, face à cette pénurie, et dans un contexte de pauvreté généralisée en RDC où le système de protection sociale reste embryonnaire et peu efficace, la population a tendance à accepter des emplois moins qualifiés mais gratifiants.

Les hommes (55,1%) sont plus surqualifiés que les femmes (36,6%). La surqualification des hommes croît avec la scolarisation, passant de 63,3% au niveau secondaire à 82% au niveau supérieur. S'agissant de la femme, la même conclusion se dégage, quoique de faible ampleur car entre les deux niveaux considérés, l'écart n'est que 5,1 points de pourcentage. En définitive, la surqualification est davantage un problème masculin que féminin. Elle peut traduire d'une part le fait que les hommes ont en moyenne un niveau de scolarisation plus élevé que les femmes et d'autre part, le fait que les femmes sont davan-

tage en dehors du marché du travail. Aussi, la pression sociale sur les hommes comme pourvoyeurs de revenus contraint ces derniers à être plus flexibles dans la négociation avec l'employeur. De ce fait, ils prennent également des postes inférieurs à leurs qualifications.

Concernant l'incapacité du système éducatif à s'adapter, plusieurs facteurs se conjuguent, parmi lesquels les limites allocatives des ressources. En effet, les allocations budgétaires à l'éducation ont tourné autour de 17% au cours de cinq dernières années. Exceptionnellement, les dépenses de l'Etat ont grimpé à 28,4% de l'ensemble des dépenses publiques contre 16,7% en 2019. Cette augmentation est fonction de la réforme de la gratuité lancée de force par le gouvernement. Contraint de faire face aux aléas consécutifs à ladite réforme (paie de salaire, frais de fonctionnement, etc.), le gouvernement a dû réallouer les rubriques budgétaires. Au final, cet *effet de composition* n'a pas été favorable dans l'ensemble dans la mesure où certains secteurs ont vu leurs lignes budgétaires être amputées, notamment les secteurs de la santé, de l'agriculture, des femmes, etc. En somme, le faible niveau de ressource dans ce secteur, couplé notamment aux problèmes d'efficacité et de corruption³⁹, n'a pas permis au système de réagir rapidement face aux changements du marché du travail en constante mutation ou la structure des emplois.

Tant que le système éducatif ne saurait guère s'adapter et que l'investissement en capital humain (notamment la formation continue) ne suivra guère, cette inadéquation va persister, et voire s'accroître. Car, les études deviendront de moins en moins attrayantes. Pour l'instant, le *taux de rendement social de l'éducation* représente 9,1 % de l'augmentation moyenne de revenu pour une année d'études supplémentaire (Banque mondiale, 2015). Par ailleurs, les effets du capital physique évoqués dans la section 2.3, ne pourront se révéler véritablement utiles d'autant que les deux capitaux (physique et humain) sont complémentaires.



2.6. L'ABSENCE DE TRANSFORMATION STRUCTURELLE S'EST TRADUITE PAR UN CHÔMAGE PERSISTANT ET UNE INSUFFISANCE D'EMPLOIS DES JEUNES

La *transformation structurelle*⁴⁰ présente plusieurs avantages, en ce qu'elle permet notamment une diversification des secteurs, en comprimant le secteur agricole peu productif et boostant, par ricochet, l'emploi formel dans les activités non agricoles. Aussi, une productivité

importante a l'avantage d'absorber l'excédent de main-d'œuvre agricole dans les secteurs industriel et tertiaire. Or, une productivité dans le secteur secondaire a tendance à challenger la productivité agricole (Chenery et Syrquin, 1975 ; CEA, 2005).

38 Conventionnellement, il existe trois méthodes de mesures : Perspective normative et méthode objective, Méthode subjectives et auto évaluation des travailleurs et Méthodes empiriques et normes statistiques (Plassard et Thi Thanh Nhu Tran, 2009).

39 Récemment, le Ministre de l'éducation a été pris dans une affaire de corruption liée à la paie des enseignants.

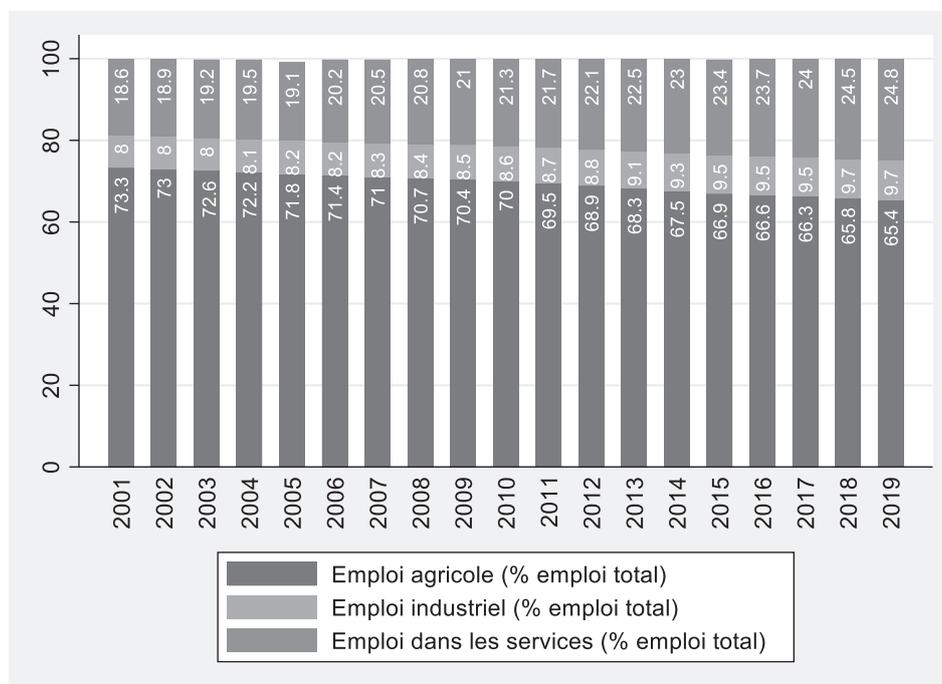
40 Réallocation des activités et des facteurs de production (particulièrement le travail) des secteurs à faible productivité (agriculture) vers des secteurs modernes (industries).

La dynamique de la croissance aussi importante soit-elle des deux dernières décennies ne semble pas se traduire par une transformation structurelle de l'économie congolaise. En considérant la part de l'emploi agricole dans l'emploi total (Fig. 2. 14), il est clair que l'économie congolaise peine à se muer en une économie porteuse de transformation structurelle. Le rapport entre la part de l'emploi dans l'agriculture et la part de l'emploi dans l'industrie ne s'est toujours pas inversé. La composition sectorielle de l'emploi rend davantage compte de l'importance agricole. Elle fluctue au courant de la période considérée (2001 et 2019) autour de 69,6%. Ceci implique que les gains potentiels liés à l'augmentation du niveau de productivité agricole et à la facilitation du mouvement des travailleurs vers des travaux non agricoles sont non négligeables. Le secteur tertiaire occupe près de 21,6% des congolais em-

ployés. La dynamique de la croissance aussi importante soit-elle des deux dernières décennies ne semble pas se traduire par une transformation structurelle de l'économie congolaise. En considérant la part de l'emploi agricole dans l'emploi total (Fig. 2. 14), il est clair que l'économie congolaise peine à se muer en une économie porteuse de transformation structurelle. Le rapport entre la part de l'emploi dans l'agriculture et la part de l'emploi dans l'industrie ne s'est toujours pas inversé. La composition sectorielle de l'emploi rend davantage compte de l'importance agricole. Elle fluctue au courant de la période considérée (2001 et 2019) autour de 69,6%. Ceci implique que les gains potentiels liés à l'augmentation du niveau de productivité agricole et à la facilitation du mouvement des travailleurs vers des travaux non agricoles sont non négligeables. Le secteur tertiaire occupe près de 21,6% des congolais em-

ployés. La dynamique de la croissance aussi importante soit-elle des deux dernières décennies ne semble pas se traduire par une transformation structurelle de l'économie congolaise. En considérant la part de l'emploi agricole dans l'emploi total (Fig. 2. 14), il est clair que l'économie congolaise peine à se muer en une économie porteuse de transformation structurelle. Le rapport entre la part de l'emploi dans l'agriculture et la part de l'emploi dans l'industrie ne s'est toujours pas inversé. La composition sectorielle de l'emploi rend davantage compte de l'importance agricole. Elle fluctue au courant de la période considérée (2001 et 2019) autour de 69,6%. Ceci implique que les gains potentiels liés à l'augmentation du niveau de productivité agricole et à la facilitation du mouvement des travailleurs vers des travaux non agricoles sont non négligeables. Le secteur tertiaire occupe près de 21,6% des congolais em-

Figure 2.14. Structure sectorielle de l'emploi



Source : A partir de la Banque mondiale (World Development Indicators), estimations d'ILO

ployés. Le secteur secondaire, quant à lui, occupe à peine 8,8% de l'emploi total.

Toutefois, entre 2001 et 2019, le secteur primaire a perdu 7,9 points de pourcentage, en raison d'un taux de croissance de l'emploi agricole de l'ordre de 1,8% durant la période. Le secteur industriel n'a gagné que 1,7 point de pourcentage, alors que le taux de croissance de l'emploi dans le secteur non agricole, approximé par la croissance de l'emploi industriel, a été de 3,4%. En dépit de cette progression, l'emploi dans ce secteur reste faible : à peine 6,2 millions d'emplois sur 25,1 millions au total. C'est le secteur des services qui a connu une progression importante avec 6,2 points de pourcentage de plus. Cette va-

riation entre 2001-2019 est tributaire d'un taux de croissance de l'emploi tertiaire de 3,9%. Quant à la productivité du travail, elle a augmenté en moyenne de 4,8% en 2001-2019. Une partie de cette croissance s'explique par le timide déplacement des travailleurs vers les secteurs les plus productifs : le secteur primaire, moins productif, a vu sa contribution à l'emploi diminuer avec le temps au profit de deux autres secteurs, particulièrement le secteur des services. Toutefois, la productivité manufacturière (7,4%) et même celle dans les services (6,8%) sont demeurées faibles par rapport à celle de l'agriculture (10%) au courant de la même période. Ce tableau n'est guère intéressant pour les perspectives d'emploi. En effet, les emplois ne se sont pas déplacés rapidement. En plus, le fait que les emplois perdus dans le

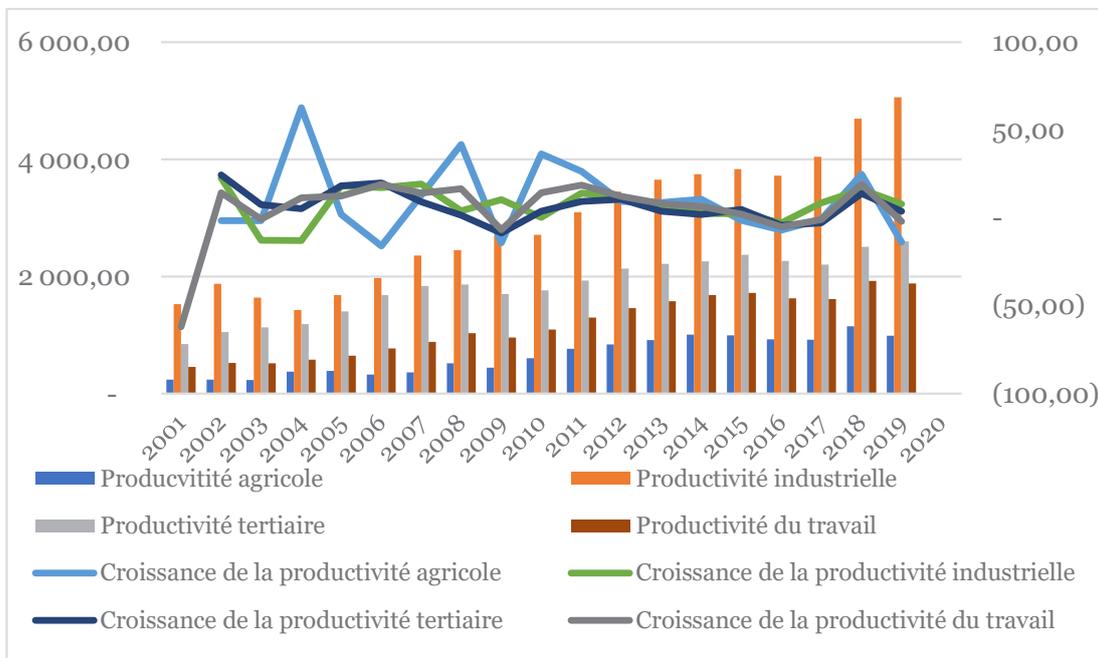
secteur agricole sont compensés par l'augmentation des emplois dans les services constitue un problème dans la mesure où la plupart des emplois dans l'agriculture et les services demeurent informels, caractérisés par une faible productivité et de bas salaires, ainsi que de mauvaises conditions de travail. En moyenne pour la période considérée, la productivité du travail dans le secteur industriel (2923 USD) est 4,5 fois plus élevée que la productivité du travail dans le secteur agricole, 2,5 fois plus élevée que la productivité du travail de manière générale (sans distinction des secteurs) et 1,6 fois plus élevée que la productivité du travail dans le secteur tertiaire (Fig. 2.15).



marchande à des cultures commercialisables de haute valeur n'a pas non plus été au rendez-vous en dépit de la forte croissance de la productivité du travail dans le secteur agricole. Ceci n'a pas permis de relever le niveau

travailleurs et plus particulièrement une forte transition intra-sectorielle. Cette évolution semble indiquer que ce pays a encore un parcours important pour réussir la transformation structurelle réussie de son économie.

Figure 2.15. Productivité sectorielle du travail et croissance de la productivité



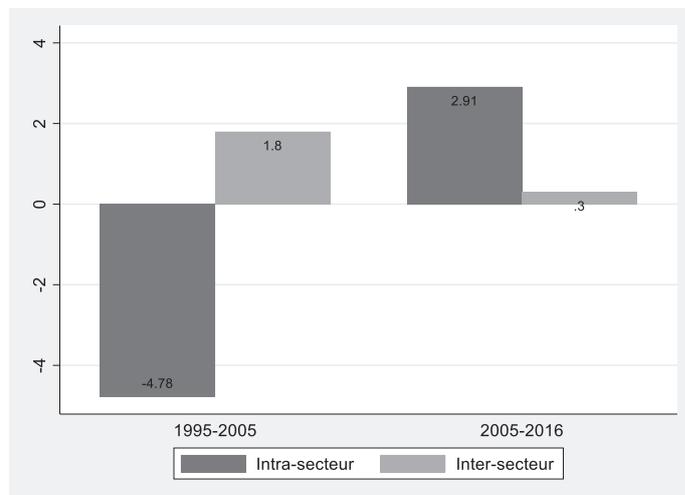
Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de World Development Indicators (WDI) et BCC (Rapports annuels).

Note : Les différentes productivités sont calculées en combinant le ratio de la valeur ajoutée totale du secteur, la part sectorielle de l'emploi, l'emploi total et le PIB. Par ailleurs, les données sur la croissance de la productivité du travail proviennent de The Conference Board.

de vie des paysans – comme démontré par le rapport entre la productivité de ce secteur et celles des autres cités dans le paragraphe précédent – et donc de stimuler la demande, susceptible de porter la croissance par un mécanisme domestique. Ce qui justifie en partie les conclusions d'une croissance faible en contenu d'emplois évoquées dans la section 2.2.

Le timide déplacement de l'emploi sectoriel peut se lire autrement (Fig. 2.16). Dans les pays riches en ressources naturelles en particulier, la mobilité sectorielle du travail peut se faire au sein d'un même secteur, des entreprises les moins productives vers les entreprises les plus productives (Berry, 2008). En RDC, les gains de productivité enregistrés suite aux déplacements intersectoriels de la main d'œuvre sont négligeables. On constate, sur la période 1995-2005, une perte de productivité résultant de ce type de mouvement contre un gain de productivité attribuable aux mouvements intersectoriels du travail. Sur la période 2006-2016, l'on enregistre un gain de productivité attribuable aux déplacements intersectoriels des

Figure 2.16. Accroissement annuel de la valeur ajoutée par travailleur décomposé entre la part due aux mouvements intersectoriels du travail et celle due aux mouvements intra-sectoriels du travail (%)



Source : A partir de données extraites de la base de données du BIT (ILOSTAT) et de la base de données de la Banque Mondiale





2.7. MONDIALISATION⁴¹, LA COUPABLE ?



Le « choc chinois », concept créé par David H. Autor et ses co-auteurs (2013), est devenu l'illustration parfaite que la mondialisation peut affecter l'emploi. Ces chercheurs montrent que l'exposition commerciale américaine à la concurrence chinoise a augmenté le chômage et diminué les salaires dans les localités américaines les plus soumises à la concurrence. Aujourd'hui, une série d'articles ont confirmé ce choc dans plusieurs contextes⁴². Si le choc chinois est une illustration de l'effet de la mondialisation sur les économies développées, il ne faut pas que celle-ci affecte également les pays en développement dans une situation où le matelas des emplois est très faible.

Peut-on vérifier tous ces éléments dans le cas de la RDC ? Avant d'y répondre, il est important d'apprécier l'ampleur de la mondialisation. En 1970, la RDC n'avait qu'une note de 13 sur 100 en termes de mondialisation⁴³. Elle va atteindre le niveau le plus élevé du développement de la mondialisation entre 2009 et 2013, période au cours de laquelle la note du pays a atteint son pic de 41. Depuis, le processus de démondialisation a été constaté, car aujourd'hui la note est de 32 sur 100. Elle demeure

néanmoins deux fois plus importante que le niveau de 1970. En différenciant la mondialisation selon qu'elle est de droit (*de jure*) et de fait (*de facto*), on constate que la mondialisation *de facto* a été plus rapide que celle *de jure*. Cette mondialisation a connu son accélération depuis l'année 1994, car une fois seulement en 2000, le pays a connu un score inférieur à 30. Le pic a été constaté durant trois ans (2009-2011) avec une note de 51. Le score actuel du pays est de 34 sur 100, supérieur à son score de 15 en 1970. S'agissant de la mondialisation *de jure*, le score est passé de 11 en 1970 à 30 en 2019.

Par rapport au monde⁴⁴, la RDC n'est pas assez mondialisée car la note mondiale pour la mondialisation *de facto* est de 58,5 et pour la mondialisation *de jure*, le score s'est établi à 63,9 en 2019. En ASS, les scores se situent respectivement à 43,4 et 52,4. Dans les pays à revenu faible comme la RDC, les notes moyennes sont de 42,2 et 48,8. A titre de comparaison avec ces différentes régions ou catégories de pays, au moins deux constats se dégagent. Il y a lieu d'indiquer premièrement que la RDC est moins mondialisée. Deuxièmement, la RDC est le seul pays de

41 Selon Bigsten et Durevall (2003), la mondialisation est un processus complexe touchant de nombreux aspects de la vie des populations. Elle est définie ici comme l'intégration internationale croissante des économies sur les marchés de biens et de facteurs de production.

42 Sur ce lien <https://chinashock.info/papers/>, il existe toute la littérature produite par l'économiste David H. Autor et ses co-auteurs sur le sujet. Il existe évidemment d'autres recherches sur le sujet qui ne sont pas écrites par le réseau de ce dernier auteur.

43 Cet indice de la mondialisation du KOF mesure les dimensions économiques, sociales et politiques de la globalisation en un seul chiffre évoluant entre 0 et 100 (niveau le plus élevé de mondialisation). Cet indice se décompose aussi en trois composantes selon ces trois dimensions. Le dernier avantage de cet indice est sa capacité de différencier la mondialisation *de jure* et *de facto*. Ce qui nous intéresse, c'est la mondialisation économique. Dans cette dimension, vu l'angle *de facto*, il y a la mondialisation du commerce qui capte les éléments relatifs au commerce des biens et services et la diversité des partenaires commerciaux et la mondialisation financière qui capte les éléments relatifs aux IDE, aux investissements de portefeuille, à la dette internationale, aux réserves internationales et paiement de revenu international. La mondialisation vue sous l'angle *de jure* capte, dans sa dimension commerciale, la réglementation commerciale, les taxes commerciales et les tarifs, alors que dans la dimension financière, les éléments appréhendés sont les restrictions d'investissement, le niveau d'ouverture du compte capital et les agréments d'investissement international.

44 Les données relatives à la mondialisation dans le monde, l'Afrique sub-saharienne et les pays à revenu faibles ne sont pas disponibles sur le graphique pour éviter de le surcharger. Elles sont disponibles sur le lien <https://kof.ethz.ch/fr/previsions-indicateurs/indicateurs/kof-indice-mondialisation.html>.

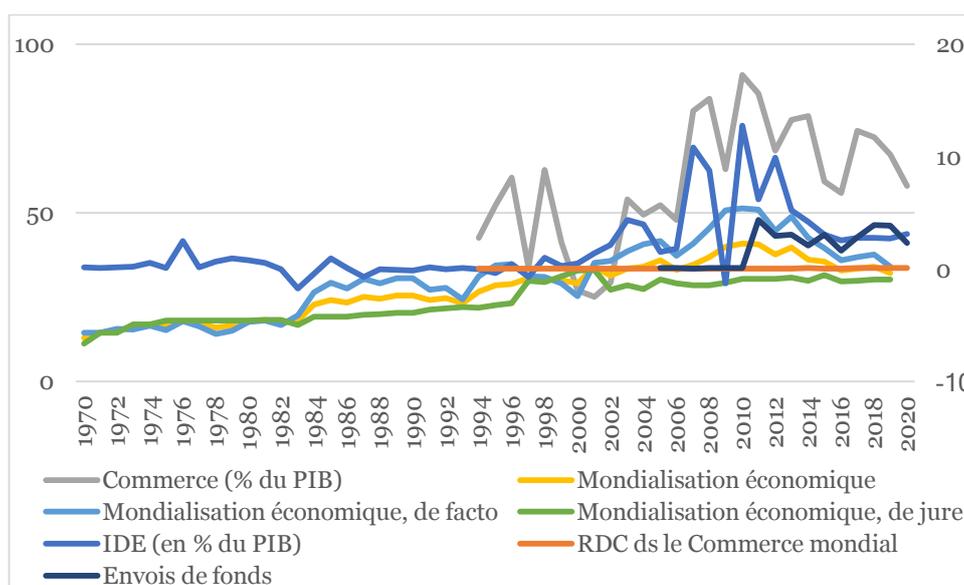


ces zones géographiques où la démondialisation a été constatée. Dans aucune de ces régions, on a constaté une décélération du rythme de la mondialisation. Pourtant, en RDC, cette décélération a commencé depuis 2011.

Par ailleurs, sur certains aspects spécifiques de la mondialisation, la RDC est encore moins intégrée. En dépit d'une part du commerce dans le PIB congolais de l'ordre de 58% en 2020, celle-ci ne représente que 0,064% de la part du commerce congolais dans l'économie mondiale ⁴⁵. Naturellement, ceci résulte de la faiblesse des expor-

connaître une contraction. Dans cette configuration, l'emploi ne devrait croître qu'à condition que le secteur exportateur en expansion exploite les ressources qui sont les plus abondantes, ici la main-d'œuvre, que le secteur qui produit les biens qui se substituent aux importations. Le salaire n'augmenterait à long-terme que si la demande de cette main-œuvre augmente. Aussi, ces effets positifs de l'emploi ne sont observables qu'en tenant compte également de la concurrence qu'impose la mondialisation et le tissu industriel du pays. En effet, la concurrence peut s'avérer nuisible sur le marché du travail en accroissant

Figure 2.17 Evolution de l'intégration de la RDC dans la mondialisation



Source : A partir des WDI et KOF (<https://kof.ethz.ch/fr/previsions-indicateurs/indicateurs/kof-indice-mondialisation.html>) Note : Dreher (2006) a proposé un indice de la mondialisation, qui est actualisé régulièrement par Gygli et al. (2019).

tations congolaises dont près de 90% sont constituées des produits de base (cobalt et cuivre). Dans un contexte d'un marché peu développé, les IDE sont également très limités. Ils représentent aujourd'hui 3,1% du PIB et une moyenne de 4,42% pour la période allant de 2001 à 2020. Ils peinent à croître. Le pic ayant été atteint en 2012 avec un IDE de 9,9% du PIB. Aussi, la complémentarité entre le commerce et les IDE n'est pas très visible dans le cas congolais, à part pour quelques années.

La mondialisation, comme indiqué, affecte l'emploi. Par exemple, de manière traditionnelle, la théorie postule que les avantages comparatifs de pays jouent un rôle important en présence de la libéralisation du commerce, qui conduit à une spécialisation. Ceci devrait se traduire pour la RDC à un développement des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée, qui est abondante. Dans l'entre-temps, le secteur fortement capitalistique devrait

le chômage temporaire, consécutif à la déformation de la structure sectorielle. Les effets de cette concurrence peuvent stimuler la consommation et la productivité. Ce qui peut se traduire par moins de tension sur le marché du travail. L'effet inversé n'est pas non plus à exclure.

Les IDE devraient également conduire à l'emploi. Directement en s'installant, les IDE devraient pousser à la hausse les embauches. Ces embauches devraient augmenter la demande des biens et services, laquelle doit avoir un effet positif sur la production. Indirectement, les IDE affectent les emplois par les fournisseurs et les prestataires des services (Asiedu, 2004). Les effets destructifs de l'emploi via le canal de l'effet d'éviction sont également possibles avec les IDE. D'autres canaux destructifs sont également possibles, dans le cas d'une fusion et acquisition ou l'effet de rationalisation.

45 La part de la RDC dans le commerce mondial n'est que de 0,043% en moyenne entre 2001-2020, alors que cette part dans le PIB congolais représente 63,6% pour la même période.



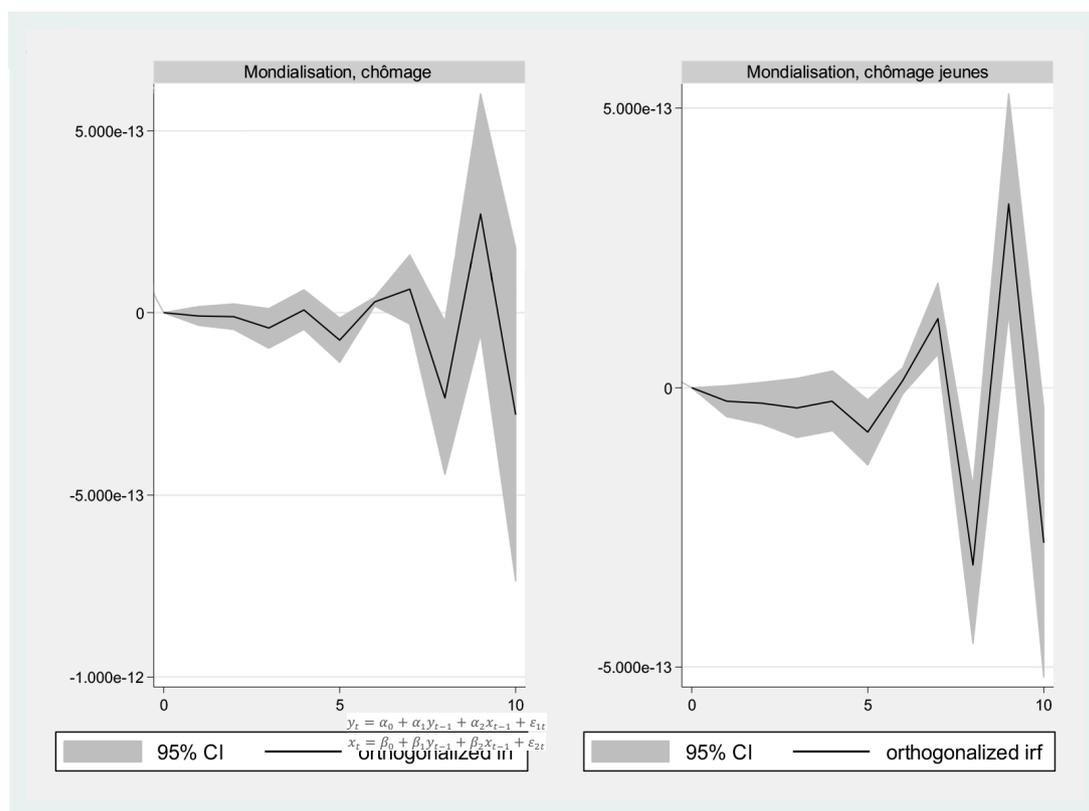
Par rapport à la RDC, le pays a connu une *désindustrialisation prématurée* pour reprendre l'expression consacrée de Rodrik (2016). Le secteur à forte intensité capitalistique demeure le secteur minier, qui n'a pas changé depuis et qui a très peu de liens en amont et en aval. La concurrence est devenue possible, inondant le marché local des produits extérieurs, sans forcément que la productivité des entreprises locales ne pointe véritablement, laquelle devrait stimuler la création d'emplois. En cause, il y a notamment l'inélasticité de la production pour l'exportation due à des facteurs structurels comme l'indisponibilité d'une bonne infrastructure aussi bien sociale (institution) que physique.

La figure 2.18 visualise la réponse impulsionnelle de la mondialisation sur le chômage sans distinction d'âge et le chômage des jeunes. Il ressort globalement que les effets de la mondialisation ne sont pas assez évidents en RDC. Une impulsion de la mondialisation semble ne pas

diminuer sérieusement le chômage. Ce dernier reste relativement stable jusqu'à la quatrième année. A partir de cette année, les effets de cette impulsion deviennent erratiques. Une même impulsion de la mondialisation entraîne une infime baisse du chômage des jeunes, pour reprendre le même comportement que le chômage global à la même période.

Un aspect de la mondialisation qui mérite d'être mis en exergue est la mobilité du facteur travail. Il est clair que les ajustements du marché du travail ne sont pas automatiques, notamment à cause de sa segmentation et de son imperfection. Parmi ces imperfections qui causent cette segmentation, il y a le coût du déplacement du facteur travail. Mais une des choses que la mondialisation a rendu possible est la mobilité de ce facteur entre pays. L'indisponibilité des données claires sur la mobilité du travail congolais à l'extérieur du pays ne permet guère une analyse fine. Néanmoins, l'augmentation des envois de fonds

Figure 2.18 Choc impulsionnel de la mondialisation sur le marché du travail



Source : Calcul de l'OCDD

Note : La réponse impulsionnelle découle d'une équation typique d'un modèle VAR de type :

Y capte les variables de chômage et X mesure la mondialisation. A ces équations, sont insérées des variables comme l'inflation, la dette extérieure, la croissance économique, la croissance de la productivité, la croissance démographique et l'éducation. L'éducation est mesurée par La scolarisation dans les écoles primaires et secondaires (Echelle : 1000) avec les données de la base des données Athur Bank. La croissance de la productivité du travail provient de la base de données de The Conference Board. La dette extérieure est captée ici par le stock de la dette extérieure en % du produit national brut (PNB). Excepté mention contraire, toutes les données sont extraites de WDI. Les données n'étant pas disponibles pour une très longue série, les estimations faites ici n'ont couvert que la période allant de 1991 à 2020.



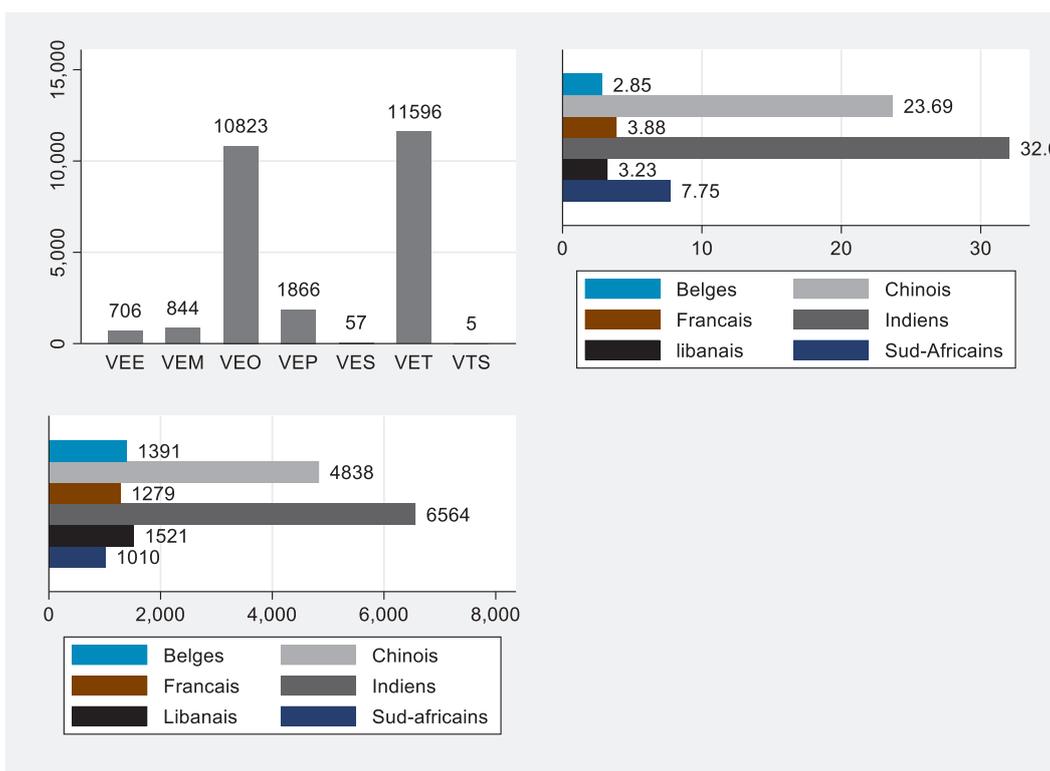
– passés de 0,1% du PIB en 2005 à 2,3% du PIB en 2020 – suggère naturellement que le facteur travail congolais arrive à sortir du pays. Cette mobilité ressemble davantage à un exode des cerveaux, mieux à un « vote par le pied », symptomatique des problèmes de création d'emplois en RDC. Il n'est pas évident de nier complètement les externalités positives fortement documentées dans la littérature, qui stimulent la production (Beine et coll., 2001 ; 2002), les exportations dans le pays d'origine (Orefice et al., 2021) et, par ricochet, la création des emplois. Bollard et al. (2010) ont montré que les migrants congolais sont plus susceptibles d'effectuer des transferts, lesquels contribuent à la consommation et à la production.

Ces avantages contrebalancent le coût de l'éducation des « cerveaux en fuite » et la perte de compétences due à la fuite des cerveaux (Easterly et Nyarko, 2008). En plus, l'incapacité du pays à utiliser de manière efficace les compétences qui restent au pays ne plaident pas non plus pour l'argument d'une fuite des cerveaux. Une autre manière de regarder le problème est de considérer l'absence de la RDC dans les postes des institutions internationales, qui

exigent un coup de pouce gouvernemental. Moins de 10% de postes internationaux revenant aux congolais dans les institutions internationales ne seraient occupés par les congolais, selon une enquête interne du Ministère de l'emploi et prévoyance sociale. Et ce, faute d'implication du gouvernement. Ceci fragilise également les quelques fonctionnaires congolais internationaux qui ont su, par eux-mêmes, s'immiscer dans cet environnement international.

L'expatriation de la main-d'œuvre congolaise n'est pas l'unique réalité de la migration. L'immigration et l'expatriation de la main-d'œuvre du reste du monde pour la RDC est un autre versant de la réalité. Il est vrai que le quota d'emplois des expatriés est souvent dépassé dans les firmes transnationales ou multinationales et même dans les organisations internationales⁴⁶ évoluant en RDC, mais ceci ne peut être utilisé comme argument pour prétendre que les emplois congolais sont occupés par les expatriés. Il en est de même pour les emplois non-qualifiés. D'ailleurs, à ce sujet, le choc important des expatriés faiblement qualifiés est un événement récent avec l'arrivée des cinq chantiers au début des années 2010 qui a vu

Figure 2.19 Migration et marché du travail



Source : Calcul de l'OCDD

Note : VEE : Visa d'Etablissement pour Etude, VEM : Visa d'Etablissement pour Missionnaires, VEO : Visa d'Etablissement Ordinaire, VEP : Visa d'Etablissement Permanent, VES : Visa d'Etablissement Spécial, VET : Visa d'Etablissement de Travail, VTS : Visa d'Etablissement de Travail à caractère Spécifique ou de Travail Spécifique. Les 6 pays retenus sont les 6 pays d'où ressortent l'essentiel des migrants en RDC. Il s'agit des pays dont la population migrante dépasse la barre de 1000 personnes au courant de cette année.

46 Selon une enquête interne du Ministère de l'emploi et prévoyance sociale, le taux d'occupation des postes clés par des expatriés oscille entre 85 et 97%, en lieu et place de 6 à 15%.



se déferler sur le marché du travail congolais des chinois. Concomitamment, il y a également la population indienne. Le graphique 2.19 permet de visualiser les migrants en RDC en 2015 – l’année pour laquelle l’annuaire statistique de l’INS fournit des données. En cette année, la Direction générale de Migration n’a enregistré que 25 897 migrants dont 11 601 ont obtenu des VET et VTS, soit 44,8% des migrants. L’essentiel de ces migrants sont des indiens (6 564) et chinois (4 838). Ils représentent respectivement 32,1% et 23,7% à avoir obtenu des VET. De tels chiffres ne sont pas aussi importants comme choc pour créer des tensions dans le marché du travail en défaveur des nationaux. En plus, ces chiffres ne concernent pas que les postes susceptibles d’être occupés par la jeunesse.

Enfin, l’économie n’est pas statique dans la mesure où la participation de l’immigration dans le marché du travail augmente généralement la production, les recettes

publiques, le revenu moyen et, par ricochet, baisse le chômage (Boubtane, 2018). En effet, le nombre d’emploi dans une économie n’est pas fixe. Le travail étant une ressource, l’économie peut l’utiliser pour produire davantage. Cette production génère des emplois qui profitent également à la main-d’œuvre locale. Aussi, la consommation de l’immigration stimule la demande globale, qui booste à nouveau la production, laquelle impacte encore positivement l’emploi. Cette immigration contribue également à l’économie via les taxes et impôts. Ce qui fournit des ressources à l’Etat. Enfin, il y a lieu de reconnaître que dans certains cas, l’emploi des immigrés est complémentaire. La main-d’œuvre qualifiée des immigrés est déterminée par les conflits (par exemple, les ONG qui recrutent ailleurs) et l’absence des qualifications. Or, les jeunes n’ont pas forcément ces compétences.

2.8. LE COMPORTEMENT DES ACTEURS POLITIQUES N’EST PAS SANS LIEN AVEC LES OPPORTUNITÉS POUR LES JEUNES

L’organisation sociétale de la vie politique et les politiques publiques qui s’ensuivent sont également à l’origine de l’aggravation du chômage/emplois. La société congolaise est de type *oligarchique*, avec des inefficiences distributives et des limitations d’accès aux actifs. Selon les données de *World Database Inequality*, le 1% les plus aisés rafle 14,6% de tout le revenu national. Et les 10% les plus aisés arrivent à se partager 48,8% de revenu national contre 38,5% pour 40% du milieu de la population (Fig. 22). Les ratios de quantile (8,8 en 2017) et de palma (21 en 2017) sont élevés et traduisent un écart important des revenus entre les déciles supérieurs (les 10-20% les plus riches) et les déciles inférieurs (les 20-40% les plus pauvres). Dans une telle configuration, couplée à la mauvaise gouvernance et aux institutions défaillantes, la croissance semble favorable aux riches (*a pro-rich growth*) parce que ces derniers ont des avantages inhérents (en termes de dotation en capital physique et politique) dans une économie défaillante. Ces conditions étant réunies, les inégalités auront tendance à persister, et même à s’accroître dans le temps. Et le sous-emploi ou le chômage se généralise.

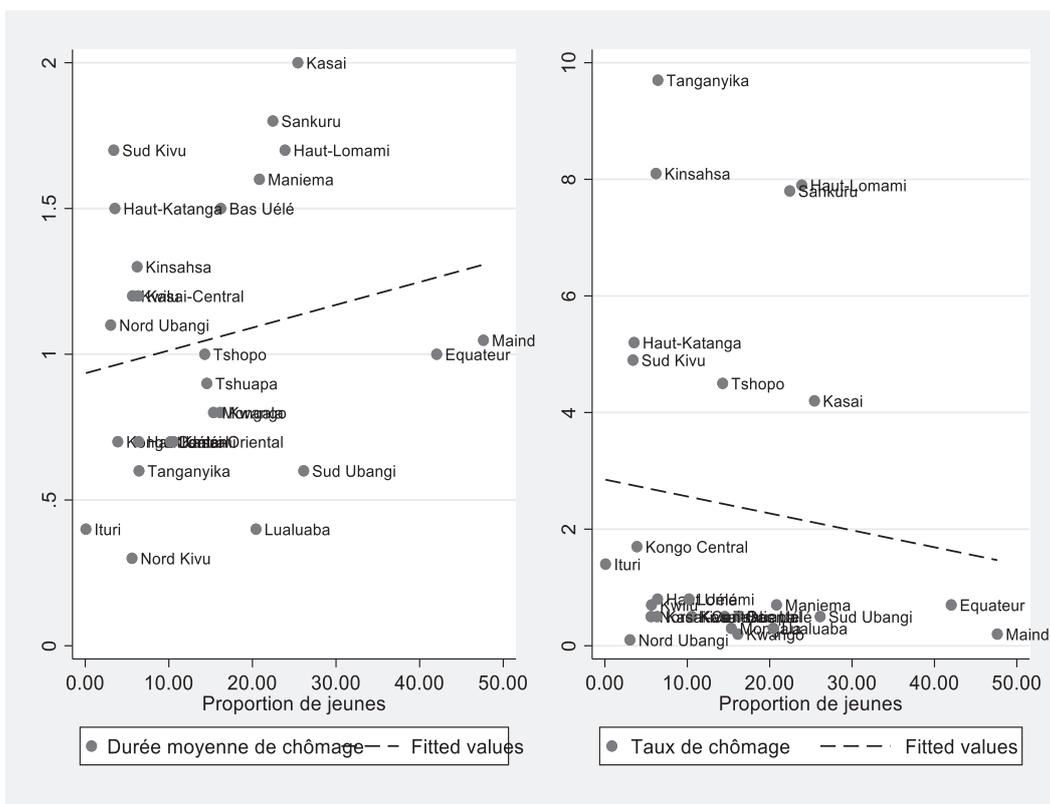
Ce n’est donc pas une surprise si les jeunes veulent se lancer dans la politique. Le graphique 2.19 établit une corrélation entre le chômage (durée du chômage) et les candidats jeunes aux élections de 2018 au niveau provincial. Ce n’est pas d’abord parce que les jeunes ont forcément la solution aux questions relatives au chômage qu’ils se lancent en politique. C’est plutôt l’attrait qu’exerce la politique en offrant des rentes importantes.

Cette situation accentue les distorsions dans l’économie, en allouant de manière inefficace les talents (*misallocation of talents*). En capturant ces jeunes, l’économie perd naturellement des talents qui pouvaient booster l’économie peut-être avec l’entrepreneuriat ou l’innovation.

La RDC est un pays rentier avec des ressources naturelles importantes, couplé à une mauvaise gouvernance. Ceci ne peut qu’avoir des conséquences sur l’emploi car ces ressources conduisent à de mauvaises politiques, réduisant ainsi la compétitivité extérieure de l’économie et aggravant parallèlement l’attentisme des jeunes chômeurs et le problème de l’inadéquation entre éducation et emploi (Fox et coll., 2016). Aussi, cette abondance des ressources dans les conditions institutionnelles actuelles est considérée comme une rente à se distribuer au lieu de se placer dans une perspective de la production, laquelle va réduire le chômage. Par voie de conséquence, la politique budgétaire n’est jamais *contracyclique* en RDC. Pendant le haut du cycle des cours des matières premières, la tendance est à l’augmentation des primes et des dépenses courantes (Caritas, 2019). Ces injustices (dont le chômage) qui découlent de cette capture de la rente des ressources naturelles et de la contribution des contribuables par une élite sont à la base des frustrations, lesquelles peuvent nourrir les velléités des conflits. C’est ainsi qu’il existe un lien entre le chômage et les conflits (Fosu et Collier, 2005). Or, les conflits plombent l’économie et accentuent le chômage.



Figure 2.20 Relation empirique entre la situation des jeunes dans le marché du travail et l'engagement politique des jeunes



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et CENI 2018. Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.

Conclusion

L'objectif de ce chapitre était d'expliquer la situation des jeunes congolais sur le marché du travail, à l'aune du chômage et de l'emploi. Pour ce faire, il a passé en revue globalement huit explications possibles, le plus souvent soutenues pour rendre compte de ce qui se passe notamment en Afrique. Il en ressort globalement qu'une explication mono-causale ou unidimensionnelle s'avère impertinente. Car, la situation d'emploi des jeunes est consécutive à plusieurs causes. En conséquence, toute politique publique susceptible de vouloir rencontrer ce problème doit fondamentalement tenir compte de cette réalité, au risque de ne rencontrer soit un faible résultat soit ne rien récolter au final.



ODD 8

Emploi des jeunes en RDC, Rapport national



CHAPITRE 3.

INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI





L'ambition de ce chapitre est de décrire le processus d'insertion des jeunes dans l'emploi pour enfin identifier les facteurs qui expliquent leur situation. Essentiellement microéconomique, l'analyse dans ce chapitre use de la statistique descriptive et de l'économétrie. Les facteurs d'insertion déterminés sont importants pour l'orientation de la politique d'emploi.

Ce chapitre s'articule autour de trois sections. La première section décrit et analyse les canaux de recherche utilisés par les jeunes pour accéder à l'emploi. La deuxième section dresse le profil de l'emploi des jeunes tandis que la troisième section se penche sur l'analyse des déterminants de l'emploi des jeunes.



3.1. CANAUX UTILISÉS POUR ACCÉDER À L'EMPLOI



Dans le processus de recherche d'emploi, en plus de l'effort fourni par les *prospecteurs d'emploi*, ceux-ci doivent aussi procéder à un arbitrage du canal d'accès à l'emploi parmi l'ensemble disponibles. Ces canaux sont de deux ordres : les canaux dits *formels* (Office National d'Emploi – ONEM, agences de placement, concours et démarches auprès des employeurs,) et les canaux dits *informels* (relations personnelles/parents, démarches pour créer son activité).

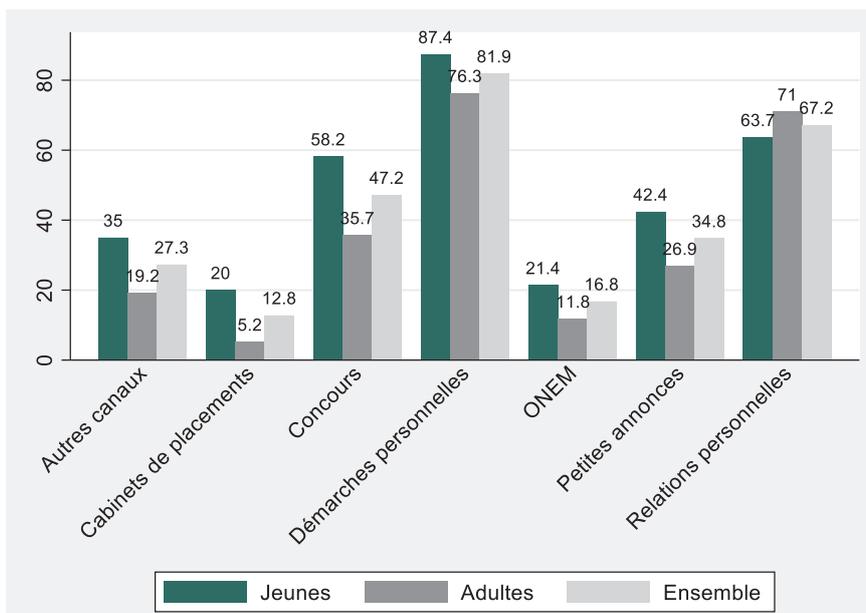
En RDC, d'après la figure 3.1, les canaux informels sont les mécanismes les plus utilisés par les chômeurs. Cette situation est la résultante des imperfections sur le marché du travail congolais. Aussi, l'économie informelle étant prépondérante, il devient évident que les individus développent davantage des canaux informels. A cela, il faut également relever l'existence du *chômage frictionnel* qui en résulte.

Dans l'ensemble, les jeunes tout comme les adultes utilisent les mêmes canaux pour accéder à l'emploi, bien qu'à des proportions différentes. Il ressort en effet que les jeunes s'appuient davantage sur les canaux formels que les adultes. Si les démarches personnelles pour créer sa

propre affaire constituent le premier canal utilisé par les chômeurs (81,9%), les jeunes (87,4%) utilisent ce moyen plus que les adultes (76,3%). Etant primo-demandeurs, s'insérer dans leur propre activité constitue souvent un mécanisme de transition vers un emploi plus formel. En outre, comparés aux adultes, les jeunes accordent beaucoup d'importance aux canaux tels que les concours (58,2%), les petites annonces⁴⁷ (42,2%) ainsi qu'aux offres d'emploi publiées par les instances officielles publiques (21,4%) et privées (20,0%) d'appariement. Par contre, les adultes ont davantage recours au capital social (71,0%) que les jeunes (63,7%). Ce constat va dans le sens de conforter certains résultats mentionnés dans la littérature sur la problématique de l'insertion professionnelle. Dans cette lignée, Ngoko (2021) analyse la transition des jeunes vers le marché du travail camerounais et indique que plus l'âge augmente, plus le canal des relations personnelles est sollicité pour prospecter. Inversement, plus l'âge augmente moins le canal des intermédiaires institutionnels est sollicité par les prospecteurs. Aussi, ne disposant pas du même niveau de capital social et des mêmes atouts que les adultes, les jeunes ne peuvent pas tirer un gain important des canaux informels.

47 Les petites annonces concernent notamment les offres d'emploi publiées sur les réseaux sociaux, la radio et la télévision.

Figure 3.1. Canaux de recherche utilisés pour accéder à l'emploi.

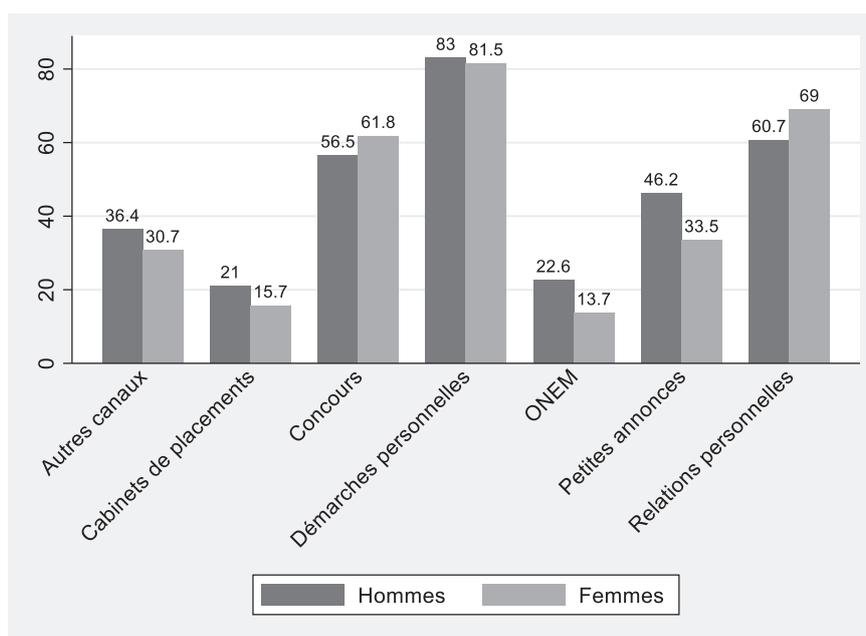


Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

En plus de l'âge, il est possible que le processus de recherche d'emploi et les canaux utilisés soient corrélés à d'autres caractéristiques individuelles comme le sexe ou le niveau d'instruction (Sabatier, 2002, 2003). D'après la Figure 3.2, certains canaux sont plus fortement exploités par les jeunes femmes tels que le capital social, les concours et les démarches auprès des employeurs, et la création d'entreprise. Les autres canaux sont davantage utilisés par les jeunes hommes. Si de façon générale, les deux canaux informels sont des mécanismes les plus couramment utilisés par les jeunes prospecteurs d'emploi,

l'on peut toutefois relever quelques différences entre les hommes et les femmes dans le choix porté sur tel ou tel autre canal. En effet, alors que les femmes sont relativement plus nombreuses à utiliser le canal des relations personnelles (69,0%) ainsi que celui d'accès à l'emploi par un concours ou un test d'embauche (61,8%), elles sont par contre moins nombreuses à utiliser les réseaux sociaux et les annonces des médias (33,5%), les instances officielles d'appariement aussi bien publiques (13,7%) que privées (15,7%) comme canal de prospection de l'emploi.

Figure 3.2. Canaux de recherche utilisés les jeunes pour accéder à l'emploi, selon le sexe



Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

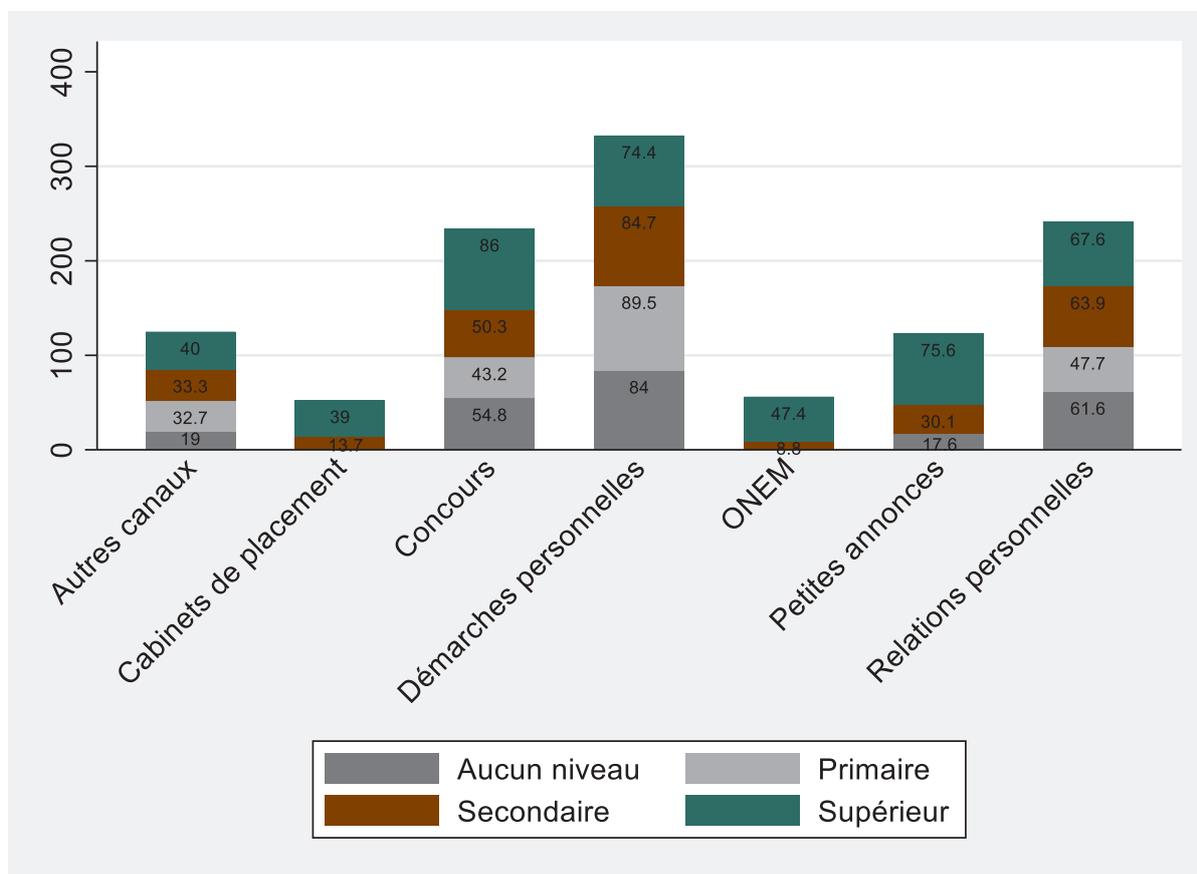


Globalement, une corrélation positive est observée entre le niveau d'instruction et les canaux formels. Plus le niveau de diplôme augmente, plus les jeunes font recours aux intermédiaires institutionnels, aux annonces sur les médias ainsi qu'aux concours et tests d'embauche. D'après la figure 3.3, l'éducation a davantage d'impact sur l'utilisation des instances officielles publiques et privées. Comparés aux individus ayant le diplôme secondaire, les plus instruits en l'occurrence ceux ayant le niveau d'éducation supérieur font davantage recours à l'ONEM (47,4%) et aux cabinets de placement (39,0%). Aussi, aucun jeune prospecteur ayant le niveau primaire ou celui n'ayant aucun niveau d'étude ne fait recours à ces deux canaux.

(54,8%). Fait pertinemment intuitif et explicatif en RDC où depuis une dizaine d'années déjà, le pays a su lancer quelques programmes de réforme dans le secteur public visant le renforcement, le rajeunissement et l'amélioration de la productivité du secteur public. Ces programmes⁴⁸ ont contribué à rendre obligatoire l'accès à certains emplois et postes dans l'administration publique à la suite d'un concours et ce, avec un niveau de diplôme requis (le diplôme supérieur le plus souvent) (Muambi, 2015).

En revanche, à mesure que le niveau d'éducation augmente, les jeunes à la recherche de l'emploi abandonnent le canal consistant à mener des démarches pour créer sa

Figure 3.3. Canaux de recherche utilisés les jeunes pour accéder à l'emploi, selon le plus haut niveau d'étude atteint.



Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

Il apparaît cependant évident que les jeunes prospecteurs les plus instruits soient également ceux qui utilisent suffisamment la voie de concours et tests d'embauche (86,0%) que les jeunes prospecteurs le moins instruits

propre activité. Le taux de recours à ce canal passe de 84% chez les jeunes sans instruction à 84,7% chez les jeunes avec le niveau secondaire pour se situer à 74,4% chez les jeunes avec le niveau supérieur.

48 Il s'agit notamment du Projet Jeunes Professionnels (JPO), le Projet de Renforcement et de Rajeunissement de l'Administration Publique (PRRAP) ou encore la création de l'École d'Administration Nationale d'Administration (ENA).





3.2. UN PROFIL D'EMPLOI DES JEUNES RELATIVEMENT ATYPIQUE



Dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi ce qui devrait importer le plus pour les décideurs, c'est non seulement la détermination du taux d'emploi mais aussi et surtout les différentes comparaisons que ce taux d'emploi permet d'établir entre diverses catégories sociales. Le *profil d'emploi* se révèle être un outil important de synthèse d'informations sur le nombre et les caractéristiques des actifs occupés. Le profil de l'emploi peut être compris comme un ensemble d'indicateurs qui, pour un individu en emploi et à partir d'un certain nombre de caractéristiques comme le sexe, le niveau d'éducation ou le milieu dans lequel il se trouve, donnent l'information sur l'état de son emploi ou la probabilité d'accéder à l'emploi parmi les différentes catégories d'individus⁴⁹. Défini comme tel, le profil de l'emploi des jeunes fournit des informations et des caractéristiques des jeunes travailleurs tout en illustrant l'hétérogénéité qui les caractérise. Ainsi, dans le cadre de cette section, le profil d'emploi des jeunes est dressé par rapport aux caractéristiques individuelles (le sexe, le niveau d'instruction, le statut matrimonial), aux caractéristiques régionales (milieu de résidence) ainsi que par rapport aux caractéristiques du marché du travail (nature et statut d'emploi et catégorie socio-professionnelle).

A en croire le tableau 3.1, les jeunes hommes sont relativement insérés professionnellement à des proportions quasi-similaires (46,9%) à celles des jeunes femmes (47,4%). Par rapport aux adultes où le taux d'emploi selon le plus haut niveau d'études atteint est relativement stable pour les adultes (passant de 75% pour les adultes sans instruction à 74,7% pour les adultes avec un niveau d'instruction supérieure), chez les jeunes, les résultats at-

testent une corrélation négative entre le niveau d'instruction et le taux d'emploi. En effet, l'insertion professionnelle des jeunes décroît de façon marquée avec le niveau d'éducation. Seul un quart de jeunes avec une éducation supérieure travaille (25,2%), c'est-à-dire plus de deux fois moins que les jeunes sans instruction (55,7%) ou avec une éducation primaire (58,3%). L'écart se réduit avec les jeunes ayant atteint le secondaire mais reste très prononcé (41,8%). Il ressort donc qu'avec le même niveau d'éducation (supérieur), seulement 25,2% des jeunes occupent un emploi contre 74,7% des adultes.

Les individus en couple présentent des taux d'emploi assez élevés par rapport aux individus vivant seul. Chez les jeunes, il se dégage que 7 sur 10 individus en couple occupent un emploi contre 38% chez ceux vivant seul ou non mariés. Tout comme pour le statut des individus au sein de leur ménage, quel que soit le groupe d'âge considéré, les individus chefs de ménage sont majoritairement insérés que les individus pris en charge ou ceux ayant un autre statut au sein du ménage. Si dans l'ensemble, l'écart d'accès à l'emploi est estimé à 35,6 points de pourcentage en faveur des chefs de ménage, chez les jeunes par contre, cet écart représente le double du taux d'emploi des individus n'ayant pas le statut du chef de ménage (soit 43,2%). En effet, ceci apparaît d'autant plus évident dans la mesure où le chef de ménage est souvent considéré comme principal pourvoyeur de revenus et responsable des décisions importantes. Ainsi, pour les individus ayant ce statut, il est possible que leur effort dans la recherche d'emploi soit plus important que pour ceux qui sont sous leur responsabilité.

49 Les petites annonces concernent notamment les offres d'emploi publiées sur les réseaux sociaux, la radio et la télévision.



Tableau 3.1. Taux d'emploi des jeunes selon les caractéristiques individuelles et du marché du travail

	Jeunes	Adultes	Ensemble
Sexe de l'individu			
Hommes	46,9	81,7	64,9
Femmes	47,4	70,9	58,9
Niveau d'instruction			
Aucun niveau	55,7	75,0	66,9
Primaire	58,3	84,3	71,5
Secondaire	41,8	74,4	56,0
Supérieur	25,2	74,7	56,8
Statut matrimonial			
En couple/Marié	70,6	79,3	77,0
Non marié	38,0	65,9	44,7
Statut au sein du ménage			
Chef de ménage	85,8	86,5	86,4
Autres	42,6	65,5	50,8
Milieu de résidence			
Urbain	26,3	67,0	47,3
Rural	59,9	82,5	71,2
Statut dans l'emploi			
Salarié	9,6	17,7	14,7
Auto-employé	90,4	82,3	85,3
Catégorie socio-professionnelle			
Cadre supérieur	2,0	8,4	5,2
Cadre moyen-Agent de maîtrise	11,3	26,0	18,7
Ouvrier-Employé qualifié	24,8	29,9	27,4
Ouvrier-Employé non qualifié	23,5	18,9	21,2
Manœuvre-aide-ménagère	27,6	15,4	21,5
Stagiaire-Apprenti	10,8	1,5	6,2

Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

Sans aucune surprise et comme c'est le cas dans bon nombre de pays en développement et plus particulièrement en Afrique, l'emploi reste un phénomène rural tout comme le chômage est un phénomène urbain. Le constat est le même quel que soit le groupe d'âge considéré. Globalement, en milieu rural, 47,3% d'individus ont un emploi contre 71,2% en milieu urbain. Par ailleurs, le taux

d'emploi des jeunes en milieu urbain reste encore très préoccupant. Comparés aux jeunes en milieu rural, il ressort que le niveau d'insertion professionnelle des jeunes urbains est deux fois moins élevé (soit un écart de 33,6 points de pourcentage). Cependant, il faut souligner le fait que la majorité de travailleurs en milieu rural évoluent principalement dans l'agriculture et sont presque exclusi-

vement de petits agriculteurs. Si dans les zones rurales, l'emploi est généralement plus abondant que dans les zones urbaines, bon nombre d'études arrivent au constat selon lequel, ces zones sont également associées à un niveau d'informalité élevé et dominées par les activités de subsistance, offrant donc des emplois de moindre qualité (Observatoire Congolais du Développement Durable et Institut National de Statistique, 2021).

Tout comme dans bon nombre de marchés du travail dans les pays en développement où le constat le plus souvent fait est celui de l'auto-emploi comme choix occupationnel prépondérant des individus, les caractéristiques du marché du travail en RDC n'échappent pas à cette situation. En effet, l'analyse du statut d'emploi est d'autant plus importante qu'elle permet de décrire les facteurs susceptibles d'expliquer le choix entre l'un et l'autre statut et, en conséquence, justifier les différentiels de taux d'auto-emploi observés entre les individus. En RDC, le faible taux de création d'emplois dans le secteur formel (public et privé) conduit une forte avancée du secteur informel où les emplois sont en majorité non-salariés. Si globalement, les travailleurs sont assez nombreux dans l'auto-emploi (85,3%), chez les jeunes, 9 sur 10 travaillent comme des auto-employés contre 8 sur 10 chez les travailleurs adultes.

En revanche, le salariat reste dominé par les travailleurs

adultes (17,7%). Ce résultat va dans le sens de confirmer certaines évidences qui établissent une corrélation positive entre l'âge et le choix de l'emploi salarial. Selon Zamo-Akono (2018), à mesure que l'âge avance, les travailleurs âgés deviennent plus enclins à choisir le salariat au détriment de l'auto-emploi, probablement à cause de l'instabilité et des conditions de travail souvent observées dans ce statut d'emploi. Toutefois, d'autres caractéristiques aussi bien individuelles que celles du marché du travail peuvent suffisamment contribuer à l'explication du choix occupationnel des jeunes sur le marché du travail congolais.

Enfin, l'analyse de la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs atteste une nette différence entre les jeunes et les adultes. En raison de leur expérience professionnelle limitée, les jeunes sont relativement plus nombreux à être employés comme manœuvre/aide-ménagère, (27,6%), ouvrier/employé non-qualifié, (23,5%) et stagiaire/apprenti (10,8%), alors que dans ces mêmes catégories, les adultes représentent respectivement 15,4%, 18,9% et 1,5%. Aussi, les jeunes occupent dans des proportions bien moindres que les adultes des postes de cadre supérieur (2% contre 8,4%), cadre moyen/agent de maîtrise (11,3% contre 26%) ou ouvrier/employé qualifié (24,8% contre 29,9%). Il en résulte donc que, globalement, les jeunes sont davantage concentrés dans des métiers moins qualifiés.

3.3. DÉTERMINANTS DE L'EMPLOI DES JEUNES



Les analyses présentées dans les sections précédentes ont permis de mettre en lumière les facteurs qui traduisent les différences que l'on peut observer entre les jeunes et

les adultes dans l'accès à l'emploi. Cependant, ces analyses ne permettent pas de déterminer l'ampleur de chacun de ces facteurs dans l'explication de la probabilité



Tableau 3.2. Déterminants de l'accès à l'emploi

Variables	Estimation selon le groupe d'âge			Sexe			Milieu de résidence	
	Ensemble	Jeunes	Adultes	Ensemble	Hommes	Femmes	Urbain	Rural
Femme	0.006 (0.009)	-0.0134 (0.013)	0.010 (0.011)	-0.013 (0.013)			-0.054*** (0.015)	0.017 (0.017)
Jeunes	-0.137*** (0.009)							
Niveau d'instruction								
Primaire	0.090*** (0.011)	0.066*** (0.018)	0.088*** (0.011)	0.066*** (0.018)	0.069** (0.029)	0.067*** (0.024)	-0.008 (0.031)	0.073*** (0.019)
Secondaire	0.020* (0.011)	-0.006 (0.016)	0.035*** (0.012)	-0.006 (0.016)	0.016 (0.024)	-0.019 (0.021)	-0.036 (0.024)	0.005 (0.017)
Supérieur	0.045*** (0.017)	-0.044 (0.031)	0.069*** (0.016)	-0.044 (0.031)	-0.038 (0.042)	-0.042 (0.045)	-0.043 (0.029)	-0.217*** (0.083)
Autres caractéristiques								
Couple	0.176*** (0.009)	0.234*** (0.014)	0.099*** (0.012)	0.234*** (0.014)	0.173*** (0.036)	0.238*** (0.016)	0.218*** (0.023)	0.212*** (0.016)
Milieu urbain	-0.197*** (0.009)	-0.239*** (0.013)	-0.126*** (0.011)	-0.239*** (0.013)	-0.214*** (0.018)	-0.261*** (0.018)		
Chef de ménage	0.255*** (0.009)	0.332*** (0.019)	0.197*** (0.011)	0.332*** (0.019)	0.390*** (0.030)	0.298*** (0.033)	0.355*** (0.039)	0.286*** (0.018)
Taille de ménage	0.002 (0.004)	0.004 (0.006)	-6.17e-05 (0.005)	0.004 (0.005)	0.010 (0.008)	0.001 (0.007)	0.004 (0.007)	0.004 (0.007)
Taille du ménage au carré	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-4.90e-05 (0.000)	-0.0003 (0.000)	-0.001 (0.000)	-7.68e-05 (0.000)	-0.001 (0.000)	-7.14e-05 (0.000)
Caractéristiques du marché du travail								
Taux de chômage	-0.0251*** (0.001)	-0.030*** (0.002)	-0.018*** (0.002)	-0.030*** (0.002)	-0.027*** (0.003)	-0.032*** (0.003)	-0.019*** (0.003)	-0.028*** (0.003)
Taux de pauvreté	-0.003*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.003*** (0.001)	-0.002*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.003*** (0.000)
Observations	27 380	13 814	13 566	13 814	6 670	7 144	7 314	6 500
Wald chi2(13)	3647.52	1655.81	1607.95	1655.81	787.38	888.58	388.61	618.38
Prob>chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R2	0.1932	0.166	0.106	0.166	0.175	0.161	0.090	0.102

Source : Calculs effectués à partir des données de EGI-ODD 2020.

Note : 1) Les chiffres contenus dans le tableau sont des effets marginaux. 2) La variable Femme est une variable dummy qui prend la valeur 1 si l'individu est une femme et 0 si c'est un homme. La variable Jeune est également une variable dummy qui prend la valeur 1 si l'âge de l'individu varie entre 15 et 29 ans et 0 si l'âge de l'individu varie entre 30 et 64 ans. Tout comme pour les variables captant les différents niveaux d'instruction, elles prennent la note de 1, si c'est le niveau voulu sinon c'est 0 (avec la modalité "aucun niveau d'instruction" comme modalité de référence). Les variables Chef de ménage, Couple et Urbain, prennent la valeur 1 quand l'individu est Chef de ménage, s'il est marié ou en couple et s'il habite le milieu urbain. Par contre, elles prennent la valeur 0 si l'individu n'est pas chef de ménage, n'habite pas le milieu urbain et n'est pas en couple. Le taux de chômage comme le taux de pauvreté renvoient aux taux provinciaux. Ecart-types entre parenthèses. 3) Il s'agit d'une modélisation probit inspirée du modèle de l'utilité aléatoire. La variable dépendante est l'accès à l'emploi. Elle prend la valeur 1 si l'individu (jeune) a un emploi (actif occupé) et la valeur 0 sinon. Les variables explicatives sont celles qui sont récurrentes dans la littérature relative aux déterminants de l'emploi (par exemple, Sikod, 2007 ; Kuepié et al, 2013 ; Verick, 2014 ; Totouom, 2018 ; Zamo-Akono, 2018).

*** p<,01 ; **p<,05 ; *p<,0,1

des jeunes à accéder à l'emploi.

Pour compléter ces analyses, les analyses économétriques sont mises à profit afin d'identifier les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes. Globalement, ces analyses économétriques corroborent les évidences statistiques présentées précédemment. Le tableau 3.2 indique que l'effet marginal de la variable binaire captant le groupe d'âge (jeunes) est négatif et fortement significatif, ce qui traduit le fait que les jeunes sont profondément désavantagés à l'insertion professionnelle comparés aux adultes. En effet, il ressort que par rapport aux adultes, les jeunes ont près de 14 fois moins de chance d'accéder à l'emploi.

Si l'éducation peut avoir un effet positif et significatif sur la probabilité d'accéder à l'emploi, son effet n'est important que pour les jeunes ayant le niveau primaire. Ce résultat vient confirmer le constat déjà fait en dressant le profil d'emploi des jeunes où il ressort un taux d'emploi des jeunes avec une éducation supérieure deux fois moins que celui des jeunes avec une éducation primaire. Il s'en suit donc que si dans l'ensemble l'éducation permet aux plus instruits d'améliorer leur chance d'insertion professionnelle, cela ne peut être confirmé pour les jeunes en RDC.

Les caractéristiques socio-démographique sont également utile. En effet, le fait pour les jeunes d'être en couple et chef de ménage augmente leur probabilité d'insertion professionnelle, cet effet l'est également pour l'ensemble d'individus en âge de travailler. Par contre, les zones urbaines n'accordent pas de chance à accéder à l'emploi. Comparés aux jeunes en milieu rural, le fait pour les

jeunes de résider en milieu urbain fait baisser de 23,9% leur probabilité d'obtenir un emploi.

Enfin, le niveau de pauvreté et de chômage⁵⁰ ne favorisent pas l'accès à l'emploi et ce, aussi bien pour les jeunes que pour les adultes. Cette conclusion demeure également pour les hommes comme pour les femmes. Le milieu de résidence ne semble pas non plus la modifier.

Ce tableau présente aussi les résultats spécifiquement centrés sur les jeunes et se focalisant sur les différences de sexe et du milieu de résidence. De ce résultat, il ressort que les variables liées aux caractéristiques individuelles et celles du marché du travail identifiés et décrites précédemment, demeurent les déterminants importants de l'emploi des jeunes en RDC. En effet, pour ce qui est de la variable captant le capital humain (éducation), le fait de posséder le diplôme du primaire favorise l'accès à l'emploi des jeunes hommes et jeunes femmes, mais cet effet n'est important qu'en milieu rural. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les activités en milieu rural étant majoritairement agricoles et essentiellement de subsistance, les individus qui y participant n'ont pas forcément besoins d'avoir un niveau d'étude élevé étant donné le caractère rudimentaire de l'emploi exercé par les travailleurs.

C'est ainsi qu'il est évident de constater même un effet négatif et très significatif de la variable captant le niveau supérieur, ce qui signifie en plus du fait que le niveau d'instruction supérieur n'améliore pas la probabilité des jeunes à accéder à l'emploi. Le fait pour ces derniers de résider en milieu rural fait baisser significativement leur possibilité de s'insérer professionnellement.

Conclusion

Analyser le processus d'insertion professionnelle des jeunes était l'objet de ce chapitre. Dans la première partie, l'analyse s'est axée sur les canaux de recherche utilisés par les jeunes pour accéder à l'emploi. Dans la deuxième partie, le profil d'emploi des jeunes est dressé et les facteurs explicatifs du niveau d'insertion professionnelle sont identifiés dans la troisième et dernière partie.

Globalement, il ressort que les canaux formels utilisés par les jeunes ne favorisent toujours pas l'accès à l'emploi. Le profil d'emploi ainsi dressé renseigne que les jeunes qui s'insèrent facilement dans l'emploi sont en majorité des ruraux, avec un niveau d'éducation primaire. Ils sont en majorité chefs de ménage et vivent en couple. A ces caractéristiques s'ajoutent aussi le fait que dans les emplois qu'ils occupent, ils sont en majorité auto-employés et/ou Manœuvre-aide-ménagère. L'identification des facteurs explicatifs de ce niveau d'insertion professionnelle souligne le fait que le niveau d'éducation en particulier l'éducation secondaire et supérieur réduit la probabilité des jeunes à accéder à l'emploi. Fort de ce constat, il y a nécessité de privilégier une politique axée sur la qualité de l'éducation des jeunes et la mise en place des programmes spécifiques de formation professionnelle.

⁵⁰ Ces deux variables (Taux de chômage et Taux pauvreté) sont introduites dans la régression pour prendre en compte les effets fixes régions (provinces). Elles sont calculées pour les 26 provinces.



ODD 8

Emploi des jeunes en RDC, Rapport national



CHAPITRE 4.

**CONSÉQUENCES
DE L'EMPLOI/
CHÔMAGE DES JEUNES**





Le prix du chômage des jeunes est très élevé. Les répercussions ne sont pas seulement économiques. Les conséquences psychologiques et sociales ne sont pas non moindres. Cette situation altère directement la santé mentale, contribue aux activités illicites et favorise des comportements déviants. L'objet de ce chapitre est de passer en revue les implications humaines de l'ampleur du problème des jeunes dans le marché du travail.

Ce chapitre combine les données aussi bien agrégées au niveau provincial (données infranationales ou méso-économiques) qu'individuelles (ou données microéconomiques⁵¹). Il se propose de dégager les grandes tendances qui en résultent en considérant la situation des jeunes dans le marché du travail et les autres facteurs (marché matrimonial, pauvreté, inégalité, coût économique, conflits armés, criminalité et violence, drogue, tabac et alcool, bonheur et sexualité à risque). A ce titre, il croise une batterie d'outils statistiques basiques. De manière générale, les grandes tendances qui se dégagent sont à confronter avec des éléments factuels documentés dans la littérature scientifique.

La suite de ce chapitre s'organise autour de quatre sections. La première s'appesantit sur le lien entre le marché du travail et la situation matrimoniale. La deuxième s'attèle à commenter la relation possible entre la situation dans le marché du travail des jeunes et les variables économiques. En troisième lieu, il est question de mettre en évidence les interactions entre différents comportements déviants et la situation dans le marché du travail des jeunes. La quatrième section discute finalement de l'association entre la situation dans le marché du travail des jeunes et le sentiment de bien-être ou le bonheur. Enfin, le chapitre se clôture par une conclusion.



4.1. LA PRÉCARITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL NE SEMBLE PAS AFFECTER AUTANT LE MARCHÉ MATRIMONIAL

Avec l'âge, le marché matrimonial semble intéresser les personnes jeunes. Souvent l'accès à ce marché exige un certain niveau de responsabilité, entre autres financière. Cette dernière semble être corrélée, le plus souvent, avec un marché de travail fluide, offrant de meilleures conditions notamment salariales et les autres rémunérations non salariales.

L'objet de cette section est de considérer l'impact de la situation de jeunes congolais dans le marché du travail sur le marché matrimonial, soit en termes d'entrée (mariage) soit en termes de sortie (divorce). La première sous-section se consacre sur le mariage alors que la deuxième sous-section aborde les conséquences du marché du travail des jeunes congolais sur le divorce.

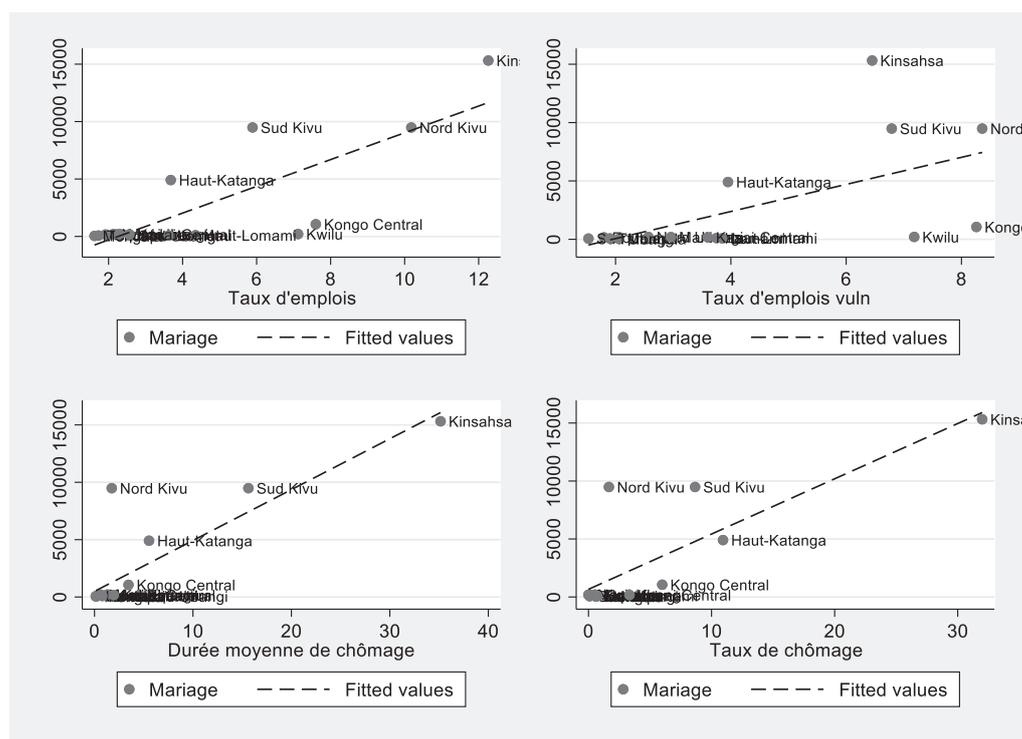
Mariage

Autor et al. (2019) ont montré que le choc chinois avait de l'incidence dans la vie des jeunes américains. En moyenne, ce choc a réduit leur emploi et leur revenu. Par conséquent, la nuptialité de ces jeunes a décliné, augmentant la proportion de mères célibataires et la proportion d'enfants vivant dans des ménages monoparentaux. Matsuda (2019) a clairement confirmé qu'il existe une relation entre l'emploi et le mariage dans les pays asiatiques, en particulier au Japon. Pour Schaller (2013), l'augmentation des taux de chômage est associée à des réductions des taux de mariage et de divorces. Cependant, l'effet d'un choc de chômage sur le mariage est permanent, tandis que l'effet sur le divorce est temporaire.

En RDC, les provinces où les jeunes accèdent au marché du travail, quelle que soit la qualité d'emploi, vulnérable soit-elle, sont celles aussi où le nombre de mariages enregistrés civilement est le plus important. C'est ce qui ressort clairement de la première ligne de la figure 5.1. Curieusement, ni le chômage ni la durée du chômage ne semblent affecter le mariage dans les provinces congolaises. Ceci est peut-être le reflet de la solidarité (africaine) résultant du *capital social*. En effet, le coût du mariage civil n'est pas assez important et les jeunes mariés bénéficient des contributions de solidarité (familiales notamment) pour accompagner cet événement. En conséquence, le coût total du mariage n'est plus seulement porté par les jeunes amoureux.

51 Cette partie du document assume une hypothèse forte en utilisant les données d'EGI-ODD et MICS-Palu. En effet, MICS-Palu a été produite avant EGI-ODD. Le fait de considérer les variables de MICS-Palu comme des variables à expliquer suppose que les tendances sont quasiment même au niveau provincial. C'est une hypothèse de contrainte de donnée ou de disponibilité des données.

Figure 4.1 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et le mariage



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et de l'Annuaire statistique de l'INS (2020).
 Note : Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite. Les données sur le mariage ne sont pas disponibles pour toutes les provinces.

Les résultats avec les données individuelles viennent nuancer les résultats avec les données agrégées. Les estimations économétriques reprises dans le tableau 4.1

montrent que posséder un emploi accroît la probabilité de se marier de l'ordre de 7,4 %. *A contrario*, cette probabilité baisse à 12,8% en cas de chômage des jeunes.

Tableau 4.1 Estimation de la probabilité de se marier

	Coef/p-value	Effet marginal	Coef/p-value	Effet marginal
Jeune en situation d'emploi	0,334*** (0,044)	0,074*** (0,010)		
Jeune en situation de chômage			-0,575*** (0,135)	-0,128*** (0,030)
Caractéristiques individuelles	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe provincial	Oui	Oui	Oui	Oui
Constant	-4,028*** (0,357)	1.283*** (0,215)	1,693*** (0,209)	0,155*** (0,045)
Observations	13 863		13 863	

Source : Calcul de l'OCDD, à l'aide des données de l'EGI-ODD.

Note : Les deux spécifications logistiques contiennent les mêmes variables. Les caractéristiques individuelles captent l'âge de l'individu, les dépenses de consommation comme proxy de revenu, le sexe, la taille du ménage, le niveau d'éducation, le milieu de résidence et la religion pratiquée. Les effets spécifiques aux provinces sont également contrôlés pour capter notamment les influences culturelles et autres. Le modèle ne distingue pas la situation des jeunes ruraux à celle des jeunes urbains. .01 - ***; .05 - **; .1 - *



Divorce

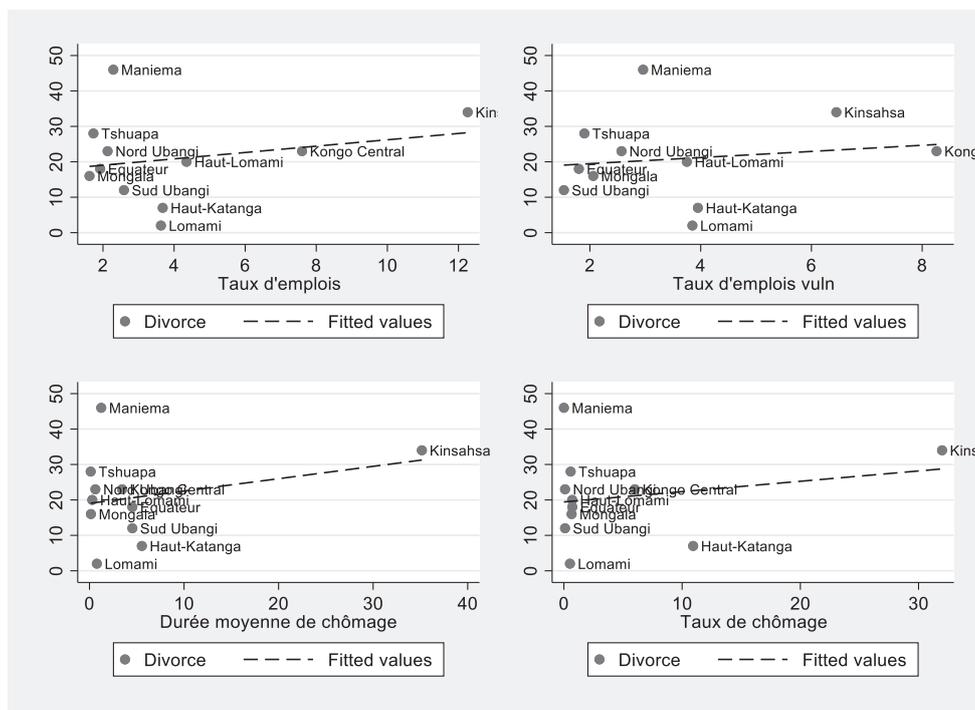
Kraft (2001) confirme que le chômage entraîne effectivement une probabilité plus élevée de séparation des couples mariés. Covizzi (2008) montre globalement que les divorcés courent un plus grand risque de chômage que leurs homologues mariés/concubins. Amato et Beattie (2011) trouvent que le chômage est positivement lié au divorce dans une analyse bivariée, mais l'association n'est plus significative si on tient compte du temps et des caractéristiques propres à chaque Etat. La relation réapparaît même lorsque la période d'étude est divisée en deux périodes (avant et après 1980). Ces résultats fournissent le soutien le plus fort pour une perspective de « coût du divorce » et suggèrent qu'un taux de chômage élevé diminue le taux de divorce. González-Val et Marcén (2015), examinant le rôle du cycle économique dans le divorce pour les pays européens, trouvent qu'une augmentation d'un point de pourcentage du taux de chômage implique près de 0,025 divorces de moins pour 1000 européens. Cet impact est faible, représentant environ 1,2 % du taux moyen de divorce en Europe au cours de la période considérée.

D'autres auteurs ont trouvé une relation nuancée. Helmerstein et Morrill (2011) trouvent qu'une relation négative significative et robuste entre les taux de chômage et de divorce, selon laquelle une augmentation d'un point de pourcentage du taux de chômage est associée à une diminution de 0,043 divorce pour mille personnes, soit une baisse d'environ 1% du taux de divorce. Charles et Stephens (2004) analysent comment les chocs (dépla-

cement d'emploi, licenciements, fermetures d'usines) peuvent affecter la probabilité de divorce. Plus spécifiquement, les résultats de cette recherche montrent une augmentation de la probabilité de divorce à la suite d'un déplacement d'emploi du conjoint, mais aucun changement dans la probabilité de divorce après une invalidité du conjoint. De plus, l'augmentation des divorces n'est constatée que pour les licenciements et non pour les fermetures d'usines ; ce qui suggère que les informations transmises sur l'aptitude non économique d'un partenaire en tant que compagnon en raison d'une perte d'emploi peuvent être plus importantes que les pertes financières dans la précipitation d'un divorce.

En RDC, les données agrégées au niveau provincial ne montrent véritablement pas un lien entre la situation des jeunes dans le marché du travail congolais et le divorce (Fig. 4.2). Aucune de ces relations n'est statistiquement importante, exceptée pour la durée moyenne au chômage et le divorce. Le niveau d'association entre les deux variables est de l'ordre de 28,7%. Le temps passé au chômage explique la variation du nombre de divorce de l'ordre de 8% au niveau des provinces. Disposer d'un emploi ou la nature de l'emploi des jeunes ne sont pas proprement dit des problèmes pour la sécurité du couple, encore moins le fait d'entrer en chômage, du moins selon les données au niveau provincial. Dans cette configuration, les jeunes au chômage deviennent un coût social pour la société.

Figure 4.2 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et le divorce



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et de l'Annuaire statistique de l'INS (2020). Note : Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.



Les données de l'EGI-ODD permettent également de vérifier ce constat au niveau individuel. Fait intéressant, être jeune en situation d'emplois n'est pas associé à la probabilité de divorcer. Cependant, il existe un lien entre le

chômage et le divorce au niveau microéconomique. En effet, le fait d'être au chômage pour les jeunes insécurise leur mariage, car cela accroît de 3,5% la probabilité qu'un divorce survienne

Tableau 4.2 Estimation de la probabilité de divorcer

	Coef/p-value	Effet marginal	Coef/p-value	Effet marginal
Jeune en situation d'emploi	0,036 (0,092)	0,001 (0,003)		
Jeune en situation de chômage			0,909*** (0,221)	0,035*** (0,009)
Caractéristiques individuelles	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe provincial	Oui	Oui	Oui	Oui
Constant	-4,028*** (0,357)	-0,166*** (0,018)	-4,047*** (0,347)	-.165*** (0,018)
Observations	13 850		13 850	

Source : Calcul de l'OCDD, à l'aide des données de l'EGI-ODD.

Note : Les deux spécifications logistiques contiennent les mêmes variables. Les caractéristiques individuelles captent l'âge de l'individu, les dépenses de consommation comme proxy de revenu, le sexe, la taille du ménage, le niveau d'éducation, le milieu de résidence et la religion pratiquée. Les effets spécifiques aux provinces sont également contrôlés pour capter notamment les influences culturelles et autres. .01 - ***; .05 - **; .1 - *



4.2 LA SITUATION DES JEUNES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL N'EST PAS SANS CONSÉQUENCE ÉCONOMIQUE, EN DÉPIT DE L'ATTÉNUATION LIÉE À LA SÉCURITÉ SOCIALE INFORMELLE

A priori, le marché du travail, en accordant les salaires aux employés, permet dans une certaine mesure de faire face à la pauvreté et aux soucis de santé. De ce fait, il n'est pas non plus sans conséquence sur les inégalités de revenus.

Dans cette sous-section, ces différents thèmes (pauvreté, coût économique de la santé et inégalités de revenus) seront abordés respectivement.

Pauvreté

L'idée de base est simple : le chômage réduit le revenu, lequel fait basculer l'individu dans la pauvreté. L'emploi est supposé produire l'inverse. Sen (1973) met en relation la pauvreté et le chômage. DeFina (2004) n'arrive pas à déceler l'incidence du taux de chômage sur la pauvreté, quel que soit l'indice de pauvreté utilisé. Seuls les revenus médians réels par habitant ont des effets négatifs importants et constants sur les taux de pauvreté. L'absence de relation peut être expliquée. Premièrement, le lien entre le chômage et la pauvreté peut être biaisé par la présence

des filets de sécurité sociale. Deuxièmement, la pauvreté est calculée à partir du revenu/consommation qui est une variable de flux, alors que le chômage est une variable de stock qui mesure le statut d'activité à un moment donné. Ce qui implique qu'il est possible d'être au chômage pendant les enquêtes sur le revenu/consommation des ménages, mais d'être employé pendant une autre partie de l'année, et donc d'avoir un revenu annuel suffisant pour ne pas être en-dessous du seuil de pauvreté. D'autres auteurs apportent la preuve de cette relation (Martínez et

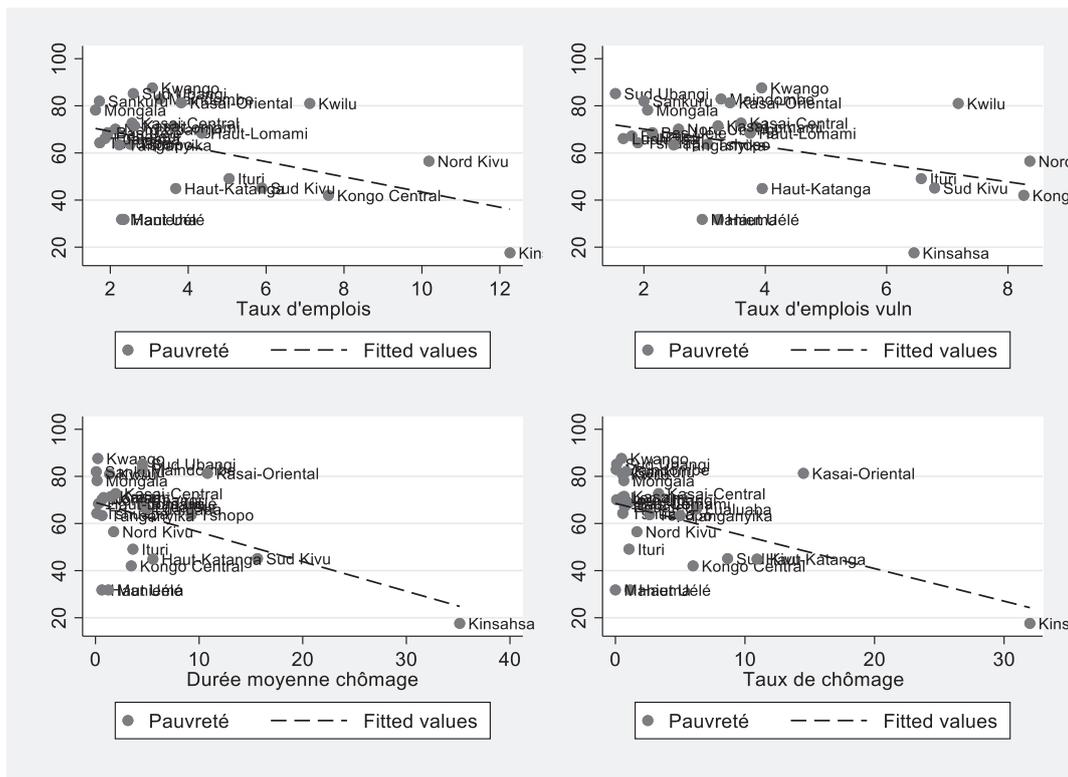


coll., 2001 ; Plum, 2016).

Concernant la RDC, la figure 4.3 montre que la situation des jeunes dans le marché du travail est étroitement liée à la pauvreté. Les provinces ayant un marché du travail favorable en termes d'emploi ont un niveau de pauvreté faible. Même la vulnérabilité constatée au niveau de l'em-

ploi ne favorise pas forcément la pauvreté. En outre, les provinces où sévit le chômage ou une durée du chômage importante ne sont pas non plus celles qui affichent un niveau de pauvreté le plus élevé. Il peut s'agir là des retombées des filets de sécurité informels, se traduisant par le soutien du capital social large ou plus simplement de la famille.

Figure 4.3 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la pauvreté



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD

Note : Il est important de préciser que la pauvreté telle que mesurée ici renvoie à la pauvreté au seuil national. Aussi, cette pauvreté ne tient pas compte de la jeunesse. Il ne considère pas l'âge du chef de ménage. Donc, l'idée ici est de voir l'impact global de la situation des jeunes dans le marché du travail dans l'ensemble du pays. Pour considérer un effet spécifique de cette situation sur la pauvreté liée à l'âge, il faudrait considérer les ménages dont le chef est un jeune. Sur un autre registre, les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.

Coût économique de la santé

L'absence du travail pour les jeunes constitue directement une perte de potentiel productif mais également une perte des ressources pour l'Etat. En plus, en suivant la logique de CEA (2005), les jeunes congolais pourraient également connaître la tare salariale – la répétition du chômage et la connaissance du phénomène chômage tôt dans la vie active réduisent les flux de revenu dans les périodes à venir. Cette tare salariale pourrait être de 12 à 15% inférieure au salaire d'un travailleur qui n'a jamais été au chômage. Le coût économique peut aussi se constater en termes des flux migratoires. En effet, dans ce dernier cas, les jeunes s'emploient à migrer ailleurs dans l'espoir d'un meilleur

avenir, lequel naturellement peut détruire le capital humain à court-terme, à moyen et long-terme. Cette réalité n'est possible que si l'externalité de cette migration n'est pas positive.

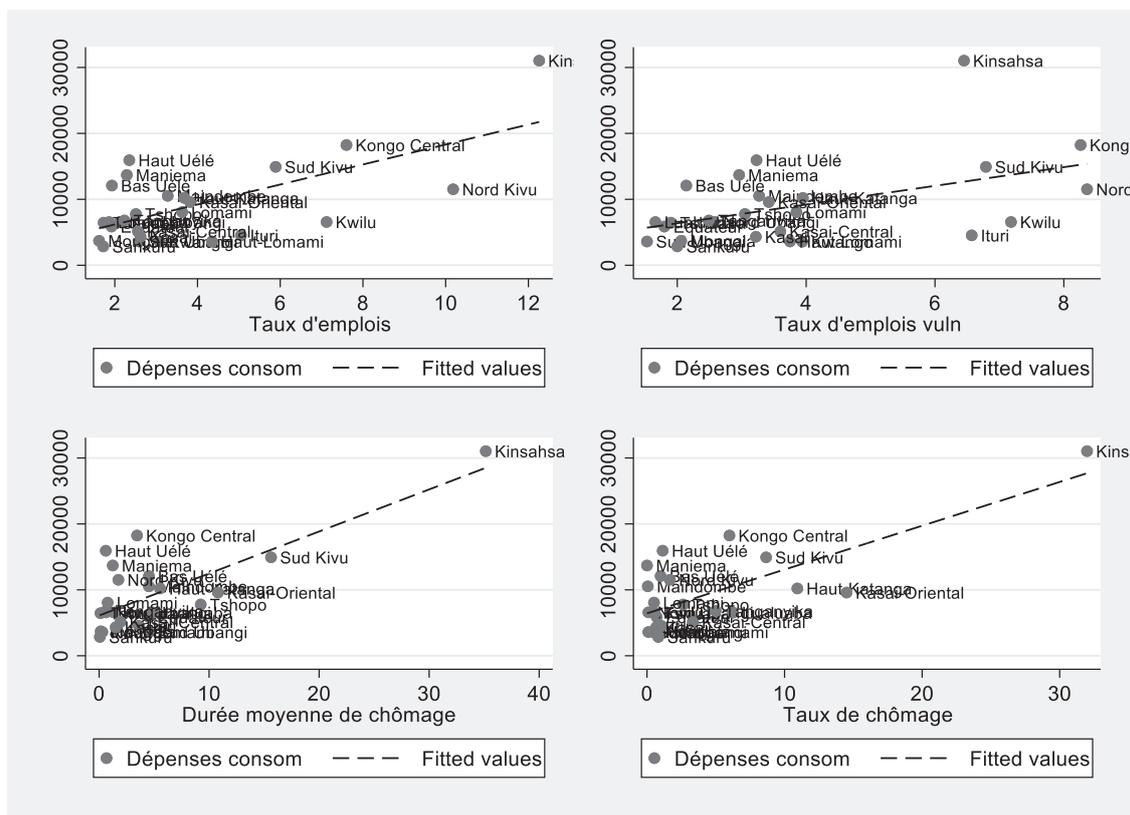
Le coût économique se traduit également dans les dépenses individuelles liées à la santé. Par exemple, la CEA (2005) insinue que les jeunes chômeurs courent beaucoup plus de risques de contracter le VIH/sida que les jeunes pourvus d'un emploi. En conséquence, les dépenses de santé des jeunes chômeurs doivent être liées positivement à l'état des jeunes dans le marché du travail.



C'est ce qui ressort très clairement de la deuxième ligne de la figure 4.4. Les provinces ayant un niveau de chômage élevé ou une durée moyenne du chômage élevée présentent des dépenses de santé les plus importantes. Cette relation ne s'inverse pas si la situation du marché du travail s'améliore. En effet, les provinces où les taux d'emploi, vulnérable soit-il, est le plus élevé connaissent aussi

des dépenses de santé importantes. En moyenne, une augmentation d'un point de pourcentage du taux de chômage se traduit par une augmentation des dépenses de santé de l'ordre de 664 CDF, mais lorsque le taux d'emploi augmente d'un point de pourcentage, ces dépenses augmentent en moyenne de 1515 CDF. Il ressort que les jeunes travailleurs semblent investir plus dans la santé.

Figure 4.4 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les dépenses de santé par tête



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD.

Note : Les dépenses totales par tête sont renseignées en CDF (francs congolais). Il s'agit des dépenses de consommation de la santé en termes annuels. Par ailleurs, même quand Kinshasa n'est pas pris en compte dans la régression, le sens de la relation constatée sur ce graphique demeure. Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.

Inégalités de revenus

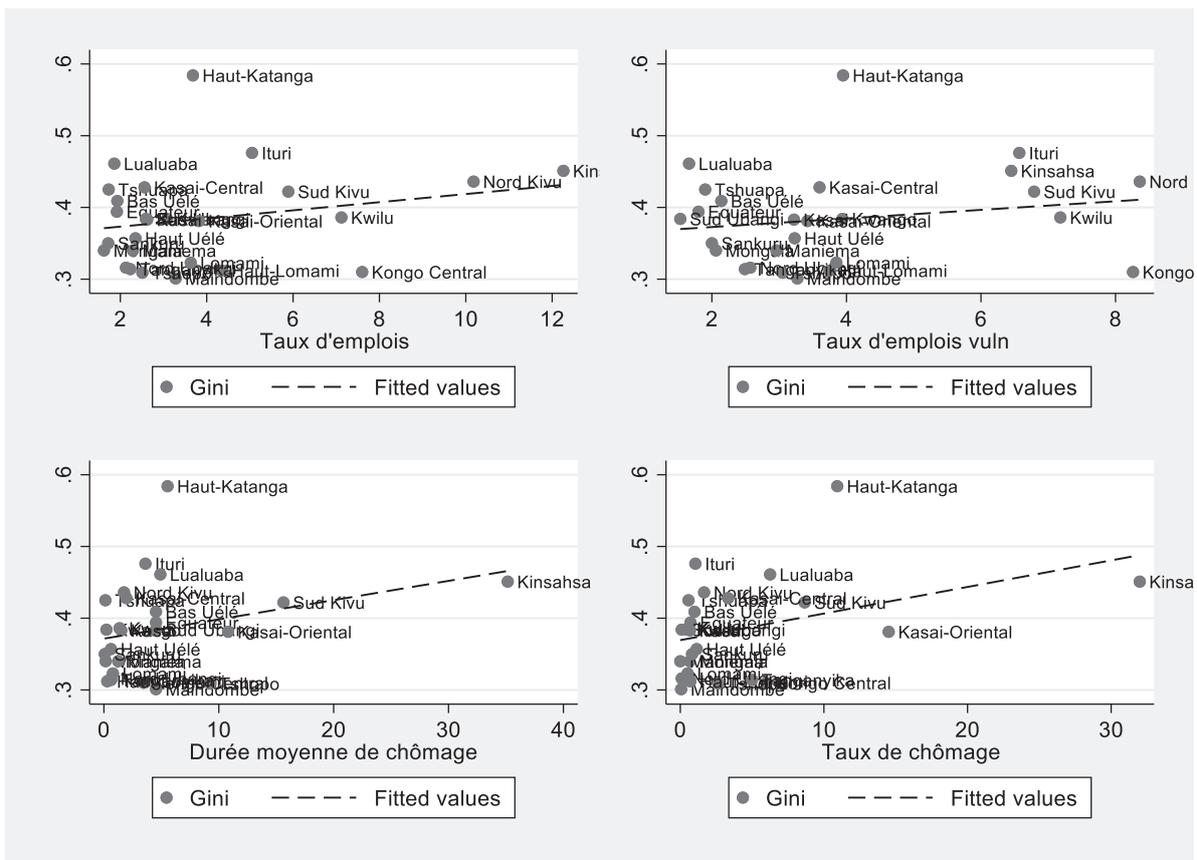
Le marché du travail peut influencer sur la nature ou la redistribution des revenus. En effet, disposer d'un emploi crée des écarts de revenu entre les travailleurs et les chômeurs. Sen (1973) met en relation le chômage et les inégalités. En revanche, Martínez et coll. (2001) corroborent l'effet limité du chômage sur la distribution des revenus (inégalité) dans la plupart des pays considérés. Cependant, il semble clair que les chômeurs sont parmi ceux qui risquent le plus de connaître la pauvreté et donc d'accroître les inégalités..

Le marché du travail congolais n'est pas sans relation avec les inégalités de revenu. Il semble exister une relation entre le taux d'emplois des jeunes et le niveau d'iné-

galités provinciales. Mais cette relation n'est pas assez solide. Aussi, la vulnérabilité de l'emploi n'influe apparemment pas sur les inégalités inter-provinces. Concernant le chômage, la relation est bien présente : la corrélation est de 38,3% entre le chômage et les inégalités de revenus. Près de 15% du différentiel d'inégalités provinciales semblent être déterminés par le chômage. Dans cette relation, si le taux de chômage augmente d'un point de pourcentage, il se dégage une augmentation de l'indice de Gini de 0,004. Au sujet de la durée moyenne du chômage, 8% de la variation entre province du niveau de Gini y trouveraient son explication dans le marché du travail. Cette relation est statistiquement solide.



Figure 4.5 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les inégalités



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD

Note : Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.



4.3 LES COMPORTEMENTS DÉVIANTS PEUVENT TROUVER LEUR ORIGINE DANS LA PRÉCARITÉ DES JEUNES



Il semble admis une nette différence entre la génération actuelle et les générations précédentes. Pour s'en convaincre, le lot de comportements déviants constatés sont souvent évoqués. Parmi les explications régulièrement avancées, il y a notamment la précarité de jeunes.

L'objet de cette sous-section est de vérifier les effets des conditions du marché du travail de jeunes respectivement sur (i) le conflit armé, (ii) la criminalité et la violence, (iii) le risque sexuel et le commerce du sexe, et (iv) la drogue, le tabac et l'alcool.

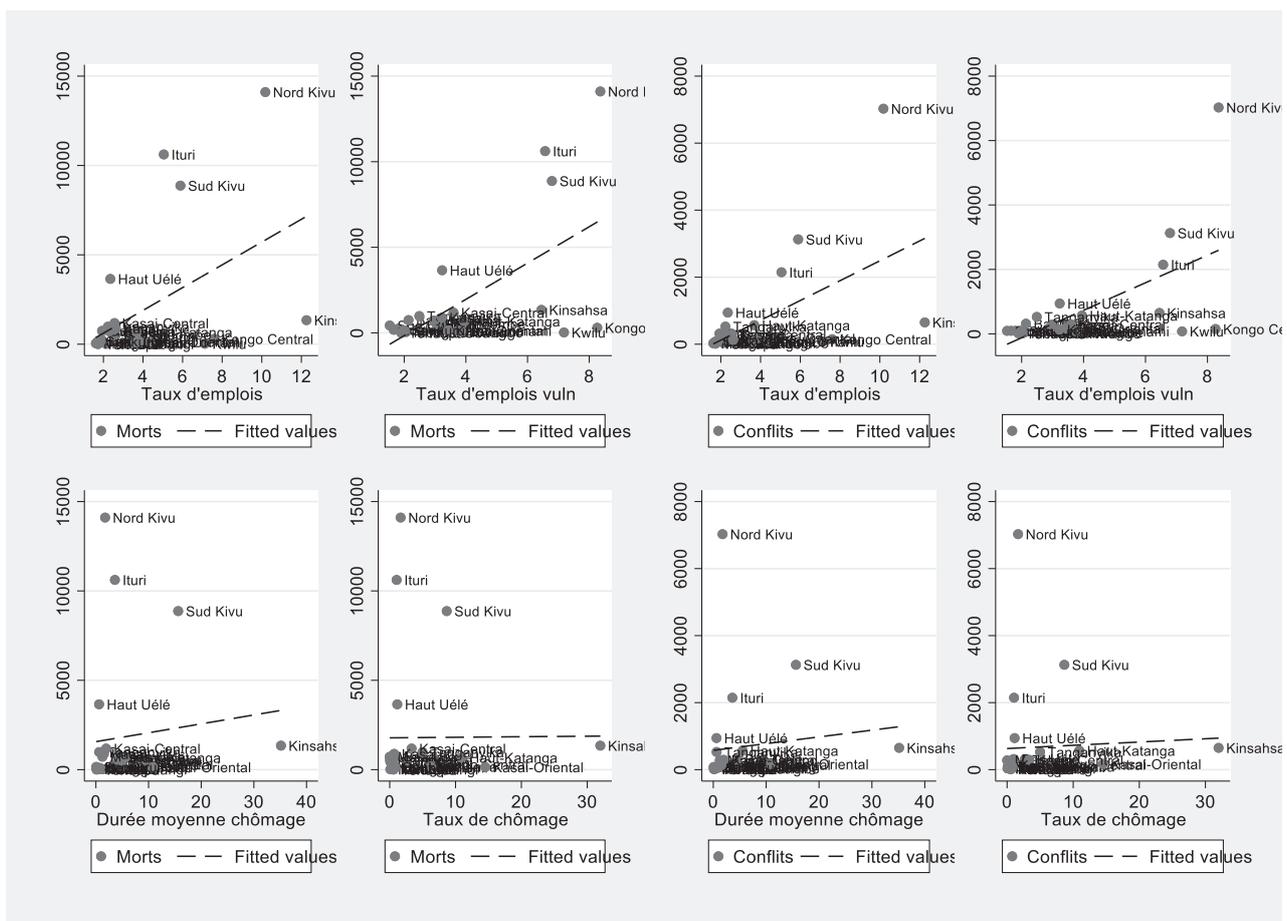
Conflits armés

Les opportunités économiques comme raison des conflits constituent un sujet de préoccupation en économie. Le cadre d'analyse, particulièrement au niveau microéconomique, est généralement celui des incitations et des contraintes individuelles qui modulent les comportements face à la violence. Théoriquement, plusieurs mécanismes peuvent être identifiés. Dans le cadre de l'emploi ou du chômage, une hausse de revenu peut accroître le coût d'opportunité de la guerre. Ce coût de renoncement peut ne pas dissuader l'individu dans la perspective où la guerre peut être attractive en augmentant davantage le revenu.

en montrant une relation décroissante entre le revenu par habitant et le risque de conflit (par exemple, Collier et Hoeffler, 1998 ; Fearon et Laitin, 2003 ; Collier et Hoeffler, 2004 ; Hegre et Sambanis, 2006 ; Miguel et al., 2004 ; Harari et La Ferrara, 2018). On peut donc déduire que parce que l'essentiel du revenu provient de l'emploi, on doit trouver une relation entre l'emploi et les conflits (ou le chômage et les conflits), particulièrement dans les pays à faible revenu et à institutions défaillantes. Dans le cas d'espèce, les jeunes chômeurs sont facilement recrutés en tant que combattants car le manque d'opportunités d'emplois rend attractif l'enrôlement dans un groupe armé (Collier et coll., 2004). L'explication est bien simple : le

Les études empiriques ont plutôt validé la première idée

Figure 4.6 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les conflits



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et ACLED

Note : La variable Morts renvoie au nombre de morts et la variable Conflits traduit le nombre de conflits éclatés. Ces mesures par ailleurs ne sont pas parfaites pour apprécier le renoncement à la vie normale des jeunes en faveur de conflit. Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.



conflit pourrait être considéré pour les jeunes chômeurs comme une activité génératrice de revenus. Aussi, l'offre abondante de main-d'œuvre jeune réduit le coût de recrutement dans les milices, augmentant ainsi le risque de conflit armé (Collier 2000). Urdal (2004 ; 2006) trouve par exemple qu'une progression d'un point de pourcentage de la proportion des jeunes dans la population totale est liée à un risque accru de conflit d'environ 7%. En outre, les pays où la proportion de jeunes est de 35% ou plus ont trois fois plus de risque de conflit que les pays où elle est de 17%, c'est-à-dire la moyenne des pays développés.

En RDC, les données provinciales suggèrent un lien significatif entre le taux d'emplois vulnérables et le nombre de morts liés aux conflits. La corrélation entre les deux va-

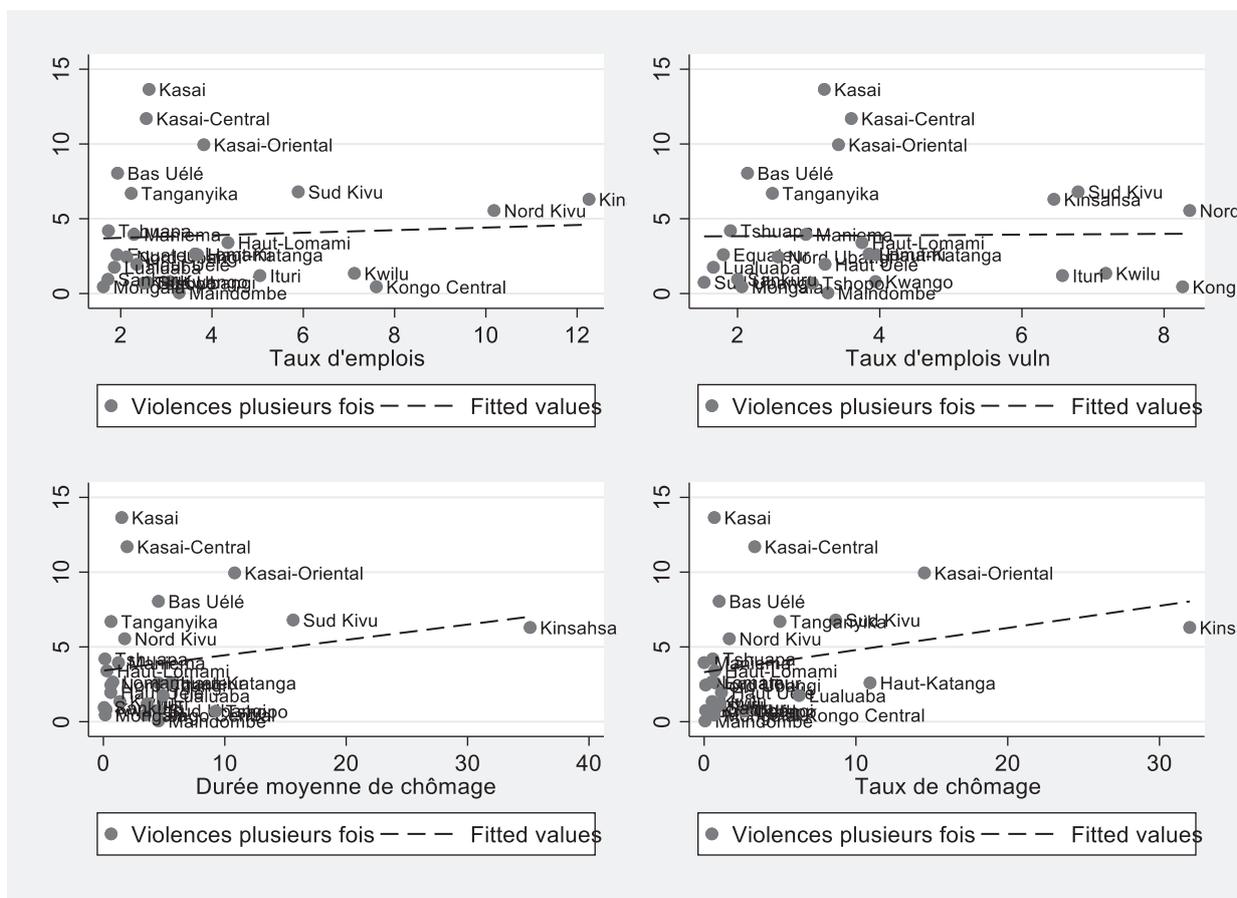
riables s'élève à 60,1%. La vulnérabilité des emplois des jeunes est associée à 37% du différentiel de nombre de morts liés aux conflits. Ce constat trouve son origine dans la précarité du travail. Dans une telle situation, l'arbitrage du jeune entre un emploi précaire pour lequel on maîtrise le gain réel et le gain anticipé dans l'enrôlement paraît déterminant. Ce type d'arbitrage n'est pas vraiment possible pour un chômeur dont le gain anticipé dans le marché du travail peut, à l'immédiat et pour des considérations morales, paraître supérieur au gain théorique anticipé pour l'enrôlement aux conflits. Ceci est donc l'explication possible de l'absence de relation avérée entre le chômage (durée du chômage) et les conflits. Par ailleurs, le constat empirique est le même concernant la relation entre la variable nombre de morts liés aux conflits et le nombre de conflits.

Criminalité et violence

Hormis l'enrôlement dans les groupes armés pouvant se révéler attractif, la criminalité et la violence peuvent aussi être le fait des jeunes sans perspective dans le marché du travail (voir par exemple, Draca et Machin, 2015, Britto et

coll., 2022). Ainsi, se construisent des bandes de jeunes comme une seconde famille ou une famille d'adoption, lesquelles utilisent la violence ou les crimes comme un moyen de satisfaire aux besoins économiques. Certaines

Figure 4.7 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et les violences



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et MICS-Palu

Note : La variable violence est captée par le pourcentage de congolais de 15-49 ans ayant subi des violences physiques durant un vol ou une agression plusieurs fois dans l'année dernière. Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.



études sur le contexte africain confirment cette réalité (Fleshman, 2001 ; ONU-HABITAT, 2004). D'autres études ont montré que le chômage de longue durée accroît manifestement la probabilité pour les jeunes hommes de commettre une infraction d'appropriation des biens. D'autres encore ont montré une association entre le chômage des jeunes et les différents types d'infractions, comme le cambriolage, le vol, la fraude et la contrefaçon (Carmichael et Ward 2001 ; Champman et coll., 2002). Schleimer et coll. (2022) suggèrent que la forte augmentation du chômage pendant la pandémie de la COVID-19 peut avoir contribué à l'augmentation de la violence par arme à feu et des homicides, mais pas d'autres crimes.

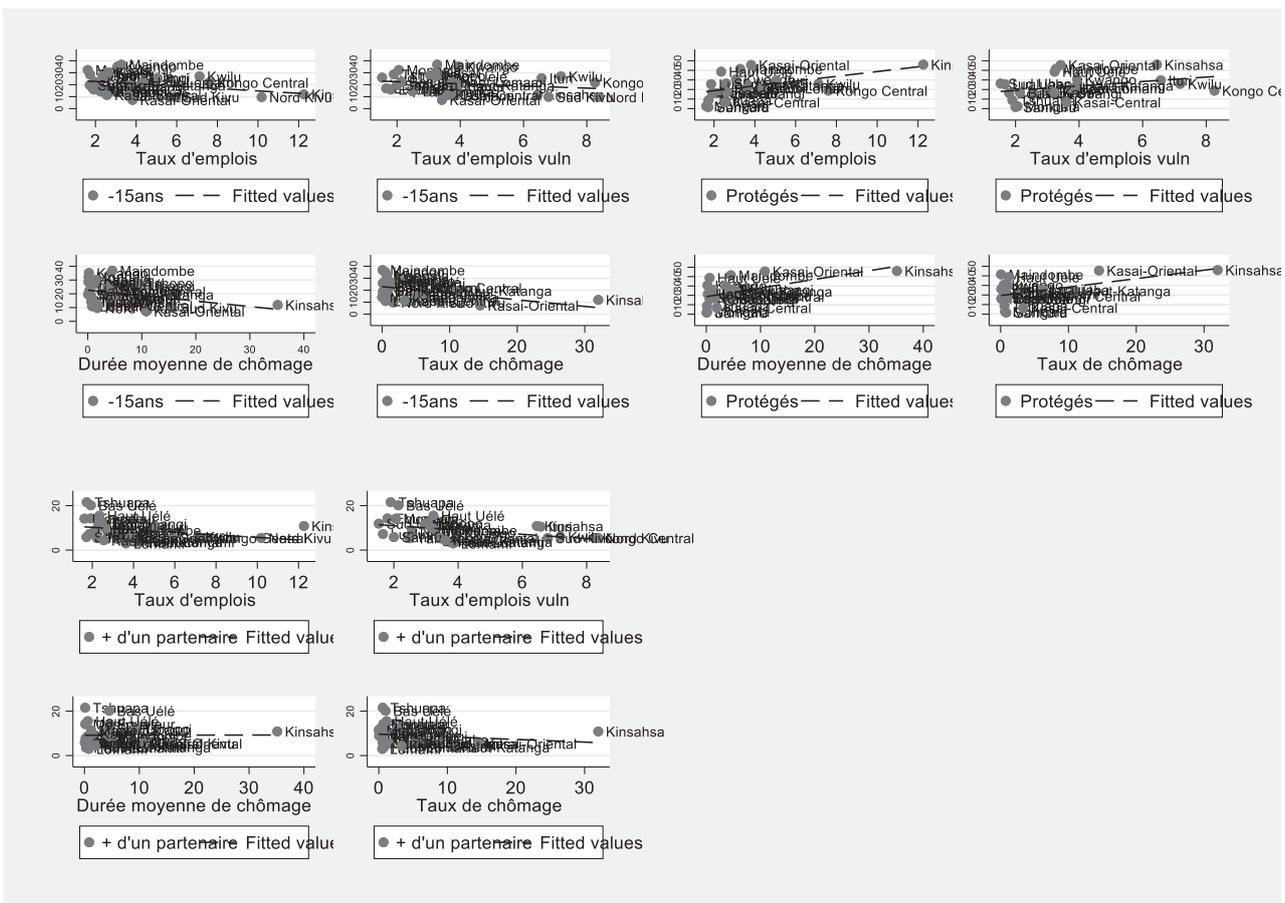
En RDC, l'aplatissement de la droite de la régression autant pour le taux d'emploi que pour le taux d'emploi vulnérable suggère l'inexistence d'une relation entre ces variables et les formes de violence. A contrario, il appert que le chômage comme la durée moyenne de chômage sont associés à l'augmentation de la violence. 9,2% de la variation des violences interprovinciales en RDC seraient consécutives au chômage des jeunes. Lorsqu'il augmente de 1 point de pourcentage, il se répercuterait à 0,27 point de pourcentage de plus sur la proportion de violence. S'agissant de la durée du chômage, ce coefficient est de 0,19 point de pourcentage de plus. Le phénomène comme *Kuluna* à Kinshasa illustre cette réalité.

Risque sexuel et commerce du sexe

Le chômage, et la pauvreté qui s'en suit, a repoussé les contraintes morales. Ainsi, en Afrique, il a été constaté que le chômage est responsable du développement du

commerce de sexe, particulièrement pour les jeunes femmes (CEA, 2005). L'absence des perspectives d'emploi et la faible qualité de l'emploi, dès lors que l'on en

Figure 4.8 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et le risque sexuel



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et MICS-Palu de 2018

Note : « - 15 » renvoie à la variable pourcentage de la population de 15-24 ans ayant eu des rapports sexuels avant l'âge de 15 ans ; « Protégés » équivaut à la variable pourcentage de personnes rapportant l'utilisation d'un condom durant le dernier rapport sexuel avec un partenaire non marital, non-cohabitant dans les 12 derniers mois. « + d'un partenaire » mesure la variable pourcentage de personnes ayant eu des rapports sexuels avec plus d'un partenaire dans les 12 derniers mois. Les deux dernières dimensions de risque sexuels prennent naturellement en compte la dimension commerce sexuel. Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.



a, ont libéralisé notamment les mœurs mais également poussé beaucoup de jeunes dans les rangs des travailleurs sexuels. Hammarström et Janlert (1997), en suivant une cohorte d'adolescents depuis le dernier trimestre de l'école obligatoire et les cinq années suivantes jusqu'à l'âge de 21 ans, ont constaté une corrélation positive entre la durée du chômage et l'augmentation de la prise de risque sexuel au cours de la période, mais pour les femmes, il y avait une corrélation négative (statistiquement non significative). Ils concluent que le chômage implique donc une prise de risque sexuelle accrue chez les hommes adolescents.

Pour mesurer cette relation en RDC, le risque sexuel est mesuré dans la suite par trois dimensions : (i) - 15 ans, (ii) protégés et (iii) plus d'un partenaire. Les - 15 ans renvoient à la variable pourcentage de la population de 15-24 ans ayant eu des rapports sexuels avant l'âge de 15 ans. Les « Protégés » équivalent à la variable pourcentage de personnes qui ont utilisé le condom durant le dernier rapport sexuel avec un partenaire non marital, non-cohabitait dans les 12 derniers mois. La dimension « + d'un partenaire » mesure la variable pourcentage de personnes ayant eu des rapports sexuels avec plus d'un partenaire dans les 12 derniers mois.

S'agissant du premier, les provinces ayant plus de jeunes employés ont tendance avoir des proportions faibles des jeunes ayant des rapports sexuels avant 15 ans. L'emploi explique 10,2% des différences entre provinces. Cette relation perd de son intérêt pour les jeunes disposant d'un emploi vulnérable. La situation de chômage ou la durée de celui-ci ne semble pas conduire à un changement de comportement dans l'ensemble. En effet, une augmentation de la durée moyenne au chômage s'accompagne d'une baisse de 0,4 point de pourcentage pour ce genre de rapport sexuel. Concernant le chômage, il explique 20% du différentiel de ce type de rapport sexuel au niveau de province. Une baisse de 0,55 point de pourcentage de relation avec les moins de 15 ans est constatée lorsque le taux de chômage au niveau des provinces augmente d'un point de pourcentage.

En règle générale, les jeunes semblent témoigner d'une aversion à une pratique sexuelle avec les personnes de moins de 15 ans. Les travailleurs jeunes semblent plus réticents que les jeunes chômeurs comme en témoigne l'ampleur du coefficient (-0,98) de l'impact de l'emploi sur

cette variable de risque sexuel. Il s'agit fort possiblement d'un arbitrage entre le gain et le coût lié à la probabilité d'être pris dans une telle infraction. Les travailleurs jeunes pondèrent le bénéfice potentiel au risque lié à la perte d'emploi. Les jeunes chômeurs ne disposent que de sa moralité et de la peur de la sanction, sans un autre facteur de pondération. Ainsi, ils reprovent cet acte probablement, mais moins bien que les jeunes employés selon les données agrégées au niveau provincial.

En ce qui concerne le sexe protégé, le coût d'opportunité du sexe risqué semble être plus élevé pour les personnes qui sont employées. Le chômage ou la durée au chômage ne rend pas les jeunes irrationnels du point de vue des risques face aux maladies sexuellement transmissibles. Il est évident que les provinces ayant un niveau d'emplois plus élevé ont également des rapports sexuels moins risqués. 25,3% du différentiel de ce type de rapport sont expliqués par le taux d'emploi. Une augmentation d'un point de pourcentage du taux d'emploi s'accompagne d'une augmentation 2,5 points de pourcentage de rapport sexuel moins risqué. La relation entre le risque sexuel et le taux d'emploi vulnérable n'est pas statistiquement établie. Quant au chômage et à la durée du chômage, les coefficients de l'impact sont de 0,89 et 0,92, soit une augmentation des jeunes dans le chômage ou l'augmentation de la durée du chômage ne baisse pas leur propension au rapport sexuel protégé. Ce qui peut s'interpréter comme une forme de conscience quant à la présence des MST comme le VIH/SIDA. En somme, en comparant les jeunes employés et les jeunes chômeurs, il apparaît que l'analyse coût-bénéfice des jeunes semble indiquer que la valeur de la vie devient plus importante à mesure que l'on travaille.

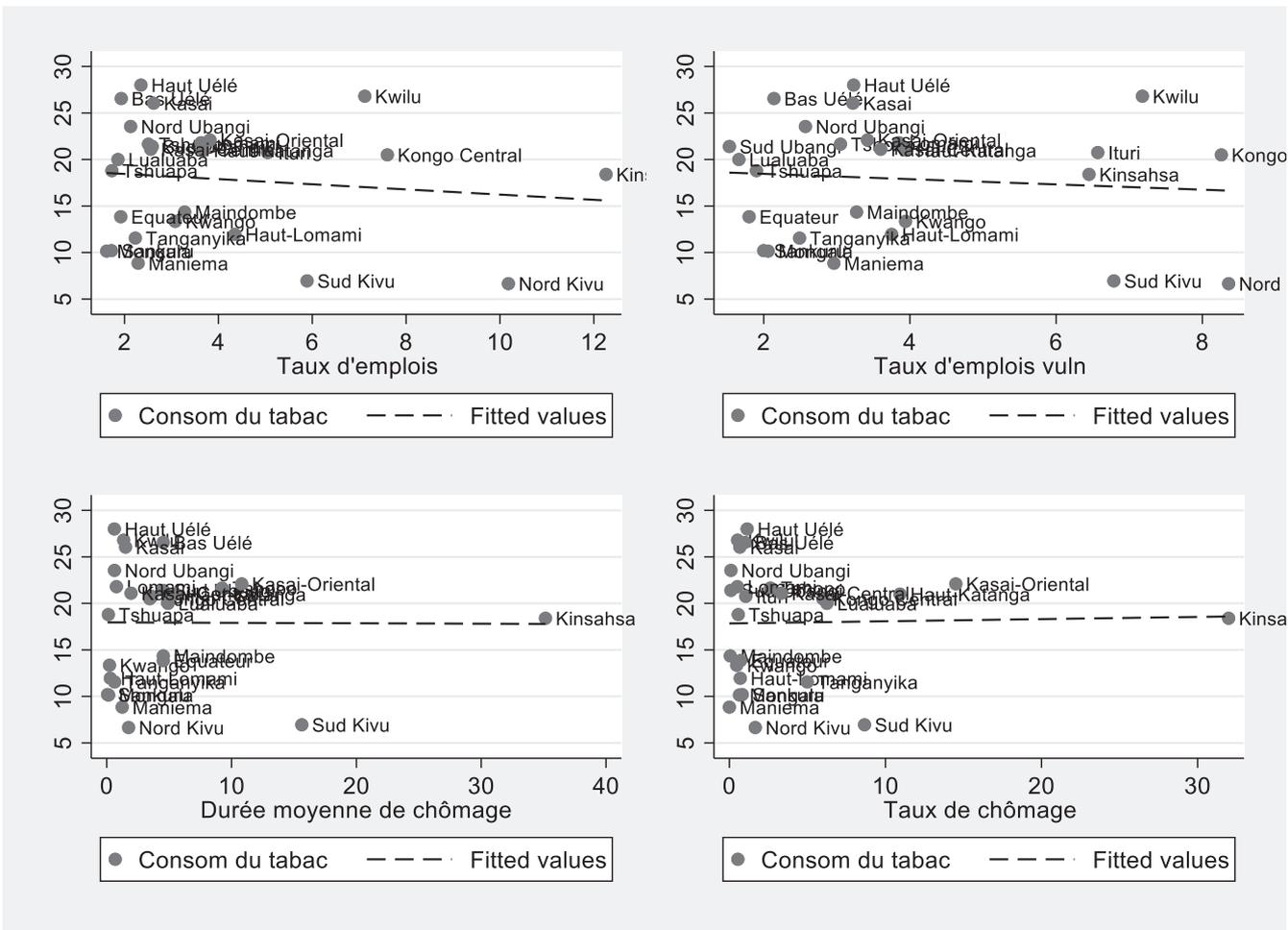
Le risque sexuel n'est pas seulement les MST. L'instabilité sexuelle peut être le reflet du *biais cognitif d'excès de confiance* ou de la préférence de l'agent – le jeune dans le cas d'espèce – pour le bénéfice sexuel immédiat par rapport au coût moral imposé par la société. Multiplier des partenaires dans le cas d'espèce peut également être l'expression du commerce sexuel. Les données provinciales montrent qu'il n'existe pas de lien entre le taux d'emploi et la multiplicité des partenaires d'une part et entre le taux de chômage (même la durée du chômage) et la multiplicité des partenaires. Peut-être que le coût moral est tellement important qu'il devient dissuasif, ce qui expliquerait l'absence de relation.

Drogue, tabac et alcool

Le lien entre la consommation de l'alcool ou la drogue et le marché du travail est documenté avec des effets contrastés. Hammarström et Janlert (1994) ont mis en évidence que le chômage est un facteur de risque de développement du tabagisme chez les jeunes, notam-

ment chez les femmes. De Vogli & Santinello (2005) indiquent que la probabilité de fumer chez les chômeurs était 2,78 fois supérieure à celle des cadres supérieurs et des professionnels contrôlant les facteurs démographiques. Cette relation s'affaiblit néanmoins lorsque

Figure 4.9 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la consommation du tabac



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et MICS-Palu de 2018

Note : La variable consom du tabac capte le pourcentage de personnes consommatrices de tous produits avec tabac n'importe quand pendant le dernier mois. Kinshasa apparaît comme un cas extrême. La suppression de cette province dans la régression ne change pas les conclusions. Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.

les facteurs psychosociaux ont été intégrés à l'analyse.

En RDC, à l'absence des données individuelles, seules les données agrégées au niveau provincial peuvent fournir des indications. La figure 4.9 montre grossièrement un aplatissement de la courbe de la droite de régression. Rien ne permet donc, avec les données méso-économiques provinciales, de déduire un lien entre le marché du travail et la consommation du tabac.

S'agissant de l'alcool, Hammer (1992) montre que le chômage ne semble pas influencer la consommation d'alcool. Dans un groupe de forte consommation, le chômage semble entraîner une diminution de la consommation d'alcool, bien qu'il y ait une nette tendance à l'augmentation de la consommation de cannabis. Les résultats de Hammer (1992) semblent indiquer qu'il n'y a pas eu d'augmentation de la consommation d'alcool ou de drogues en réponse au stress dû au chômage. Ruhm et Black

(2002) soutiennent que lorsque les taux de chômage d'un État augmentent, la consommation globale d'alcool diminue, en grande partie en raison des changements parmi les buveurs existants. Leurs résultats suggèrent également que les diminutions de la consommation d'alcool pendant les périodes de ralentissement économique sont concentrées chez les gros buveurs, tandis que les buveurs légers augmentent leur consommation.

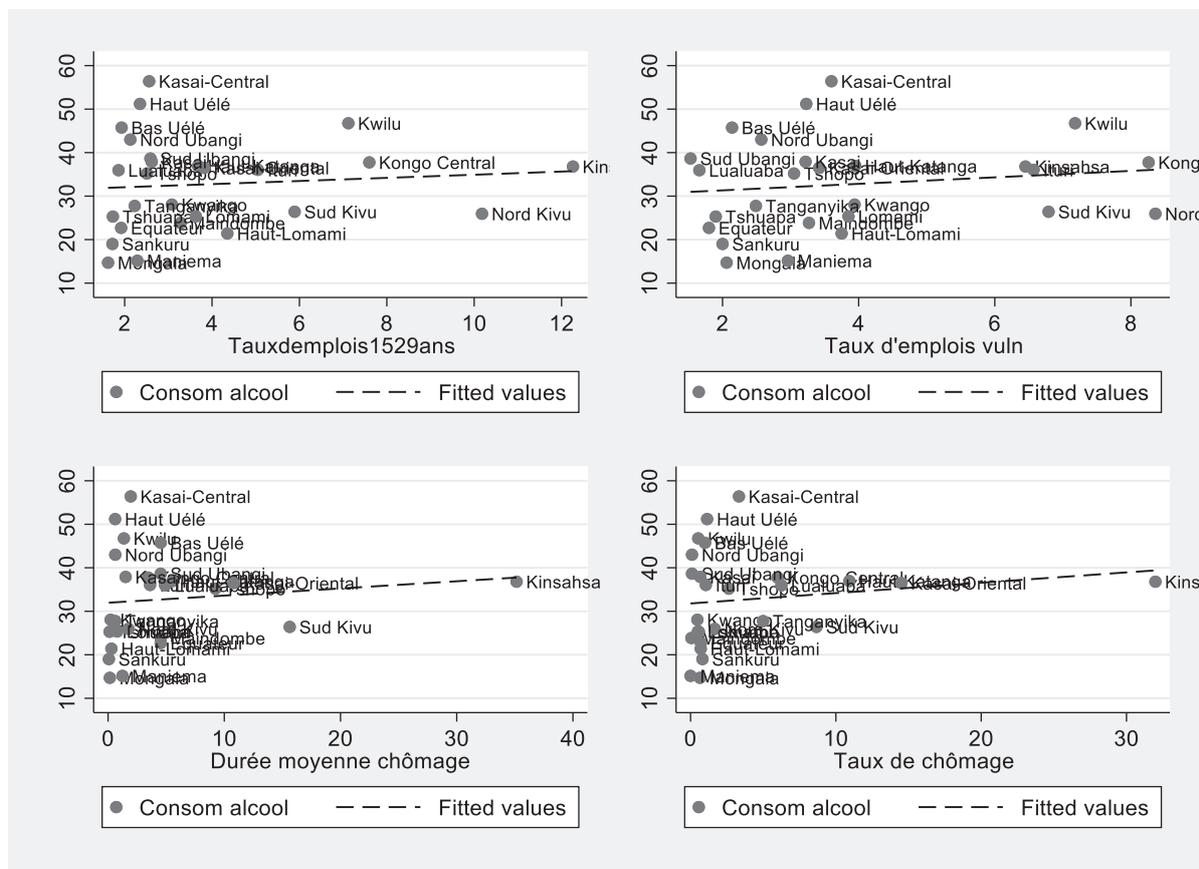
Une série d'articles suggèrent que le chômage à un jeune âge augmente la consommation d'alcool, la consommation abusive d'alcool (consommation fréquente de grandes quantités d'alcool), la consommation excessive d'alcool (consommation excessive d'alcool dans un laps de temps défini) et l'incidence des troubles liés à la consommation d'alcool (Janlert et Hammarström, 1992 ; Montgomery et coll., 1998 ; Boden et coll., 2017 ; Lee et coll., 2017). Jørgensen et coll. (2019) trouvent qu'une consommation excessive d'alcool était associée à une



probabilité plus élevée de chômage. Arkes (2007) trouve des preuves qu'une économie plus faible est liée à une augmentation de la consommation d'alcool chez les adolescents. De même, Dávalos et French (2011) constatent que diverses formes de problèmes d'alcool chez les adultes (par exemple, conduite avec facultés affaiblies, consommation excessive d'alcool) augmentent lorsque le taux de chômage augmente. Thern et coll. (2020) arrivent à la conclusion selon laquelle par rapport aux étudiants à temps plein, les personnes qui ont connu des périodes de chômage de courte et de longue durée à un jeune âge couvriraient un risque accru de morbidité liée à l'alcool plus tard.

Comme le montre la figure 2.10, il n'existe aucune relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la consommation de l'alcool en RDC. En dépit d'une consommation importante de l'alcool (4% de croissance entre 2010 et 2016), il n'a visiblement aucun lien avec le marché du travail. Pour cause, la consommation semble obéir à des considérations sociologiques et culturelles. Il existerait une utilité dans les loisirs. De ce fait, un chômeur peut boire autant qu'un travailleur jeune pourvu que ce dernier l'invite à boire, par exemple.

Figure 4.10 Relation entre la situation des jeunes dans le marché du travail et la consommation de l'alcool



Source : Calcul de l'OCDD, à partir des données de l'EGI-ODD et MICS-Palu de 2018

Note : La variable consom alcool capte le pourcentage de personnes consommatrices de tous produits avec tabac n'importe quand pendant le dernier mois. Kinshasa apparaît comme un cas extrême. La suppression de cette province dans la régression ne change pas les conclusions. Les résultats doivent être interprétés avec précaution étant donné que l'identification de la causalité n'a pas été faite.



4.4 L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES JEUNES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL SEMBLE ACCROITRE LE BONHEUR

Les économistes sont convaincus du coût social du chômage. Il existe donc aujourd'hui une littérature importante des effets des coûts psychologiques du chômage

sur le bonheur (Frey, 2013). Cette littérature montre que les chômeurs sont strictement plus malheureux que les personnes occupées, même en tenant compte du reve-





Conclusion

L'objet de ce chapitre était de considérer les conséquences de la situation des jeunes dans le marché du travail sur un certain nombre de facteurs dont le mariage, la stabilité de celui-ci, le bonheur, les inégalités, les relations sexuelles à risque et le commerce sexuel, les conflits, la criminalité et la violence, la pauvreté, la consommation d'alcool, de tabac et de drogue. Il en ressort globalement que la situation des jeunes dans le marché du travail semble affecter leur nuptialité, la pauvreté, les inégalités, l'investissement dans la santé, les conflits, la violence, le bonheur, etc. Fort de ce constat, il devient urgent d'agir vite pour contenir les dégâts, au risque d'embraser la société.

ODD 8

Emploi des jeunes en RDC, Rapport national



CONCLUSION GÉNÉRALE ET RECOMMANDATIONS



création d'emplois, objectifs d'éducation liée à la création d'emplois et lien entre le développement du secteur privé et la création d'emplois. L'application de cette grille de lecture au PNSD révèle que le PNSD n'y répond pas de la bonne manière dans la mesure où, de manière générale, ces axes analytiques n'y apparaissent guère concrètement.

En outre, l'analyse du PNSD fait montre des lacunes dans le ciblage provincial et sectoriel d'emplois décent. Le document n'établit aucune différence entre le besoin en matière d'emploi dans le secteur formel comme dans le secteur informel, ni entre le secteur agricole et le secteur rural non agricole et encore moins entre les différentes provinces. Dans ce document, il n'existe aucun effort de quantification des effets sur l'emploi escomptés des politiques définies. L'absence d'examen des liens possibles entre l'emploi et certaines politiques (accroissement démographique, libéralisation et privatisation) est remarquable.

Par ailleurs, la RDC s'est dotée en 2015 d'une Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, en cohérence avec le Document de Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (DSCR). Contrairement au PNSD, le mot « emploi des jeunes » est présent en dépit de quelques ressemblances avec les critiques précédentes, particulièrement celles liées aux six axes analytiques. Cette faiblesse est à la base de la persistance d'un faible niveau d'emploi et d'un chômage important des jeunes.

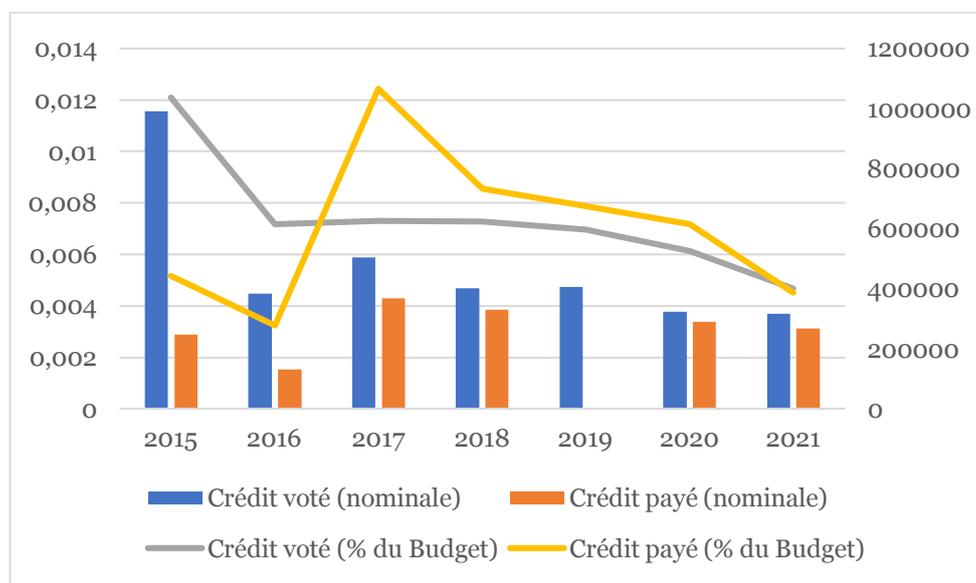
En définitive, il est possible de renforcer l'implication de l'Etat en améliorant le cadre programmatique. Cette amélioration passe par la prise en compte des éléments susmentionnés. Ce cadre doit fondamentalement être basé sur de meilleures politiques et des assises plus inclusives (des syndicats, des experts, l'OIT, etc.). Aussi, il est important qu'un cadre de suivi efficace susceptible de mieux apprécier les objectifs d'emploi soit identifié.

Accroître les dépenses de lutte contre le chômage

Le soutien gouvernemental destiné à l'emploi demeure faible, comme en témoigne la Figure 6.2. En général, les dépenses prévues et les dépenses exécutées pour lutter contre le chômage demeurent très faibles. Elles représentaient respectivement 0,0047% et 0,0045% de l'ensemble des allocations budgétaires, soit à peine 268 103 USD des dépenses exécutées et 317 242 USD pour les allocations

cielle, ces dépenses connaissent une pente décroissante. Il est clair, d'une part, qu'il faut augmenter les ressources pour faire face au chômage, principalement celui des jeunes. D'autre part, le Gouvernement devra veiller à l'efficacité allocative, en procédant notamment par un ciblage efficace. Cette efficacité allocative passe par la transparence totale sur les programmes ou actions

Figure 5.2. Evolution des allocations budgétaires à la lutte contre le chômage



Source : A partir des ESB et lois de réédition des comptes

votées en 2021. Cette somme demeure dérisoire pour faire face à un pays où sur une population de 51 millions des congolais en âge de travailler, 32 millions seulement sont en emplois (EGI-ODD 2020). En outre, de manière tendan-

qui en découlent. Qui plus est, le cadre programmatique, tel que recommandé, devra bénéficier des financements adéquats. Sinon la Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle restera inefficace.



Renforcer l'évaluation des politiques publiques

La Loi des Finances publiques (LOFIP) de 2011, dans ses articles 76 et 17, institue la mise en place d'indicateurs de performance permettant le suivi et le contrôle de l'exécution du budget. L'article 230 alinéas 2 de la LOFIP stipule que le budget de chaque année identifie les ministères, institutions, provinces et entités territoriales décentralisées éligibles à la gestion du budget de résultats. Dans les faits, il n'existe pas un document permettant véritablement d'apprécier, globalement, les performances du budget. Il arrive que le Ministère du Budget propose des éléments qui, malheureusement, ne semblent pas suffisamment crédibles et sont non exhaustifs ; ce qui justifie en partie que dans le cadre de l'Indice de Budget Ouvert, les dimensions comme l'exhaustivité des informations fournies dans les rapports en cours d'année et le contrôle budgétaire par la législature et l'audit ne bénéficient guère des notes intéressantes, respectivement 42 sur 100 et 44 sur 100 pour l'année 2021. Une telle limite ne permet

nibilité des données doit donc devenir une priorité.

Au-delà, un tel niveau d'évaluation est basique et pas assez pertinent pour s'assurer de l'impact des politiques financées notamment celles financées par la ligne budgétaire relative à la lutte contre le chômage. Il est nécessaire de mettre en place la culture de l'évaluation d'impact des politiques publiques en ayant recours aux méthodes rigoureuses reconnues actuellement pour, d'une part, utiliser les faibles ressources disponibles de manière efficace et, d'autre part, apprendre rapidement des politiques mises en œuvre afin de les corriger (ou les abandonner) en cas de dysfonctionnement/d'échec ou de les dupliquer si nécessaire. Les politiques publiques dont question sont toutes les politiques initiées dans le cadre de la lutte contre le chômage. En outre, hormis l'évaluation d'impact, cette culture exige le contrôle des allocations des ressources.



5.2 ACCORDER UNE PLACE DE CHOIX AU SECTEUR PRIVÉ POUR CRÉER PLUS D'EMPLOIS



Améliorer le cadre macroéconomique

L'environnement macroéconomique est indispensable pour booster l'investissement privé. Aucun investissement privé n'est véritablement possible dans une situation par exemple d'une imprévisibilité de l'inflation ou du taux de

change. En RDC, en général, l'environnement macroéconomique n'est pas encore suffisamment favorable. La note congolaise sur l'évaluation macroéconomique de *Country Policy and Institutional Assessment* (CPIA) de la Banque

mondiale a été de 3,33 entre 2005-2019, alors que celles de PFR et de l'ASS ont été respectivement de 3,43 et 3,5. Plus simplement, l'écart-type⁵² de l'inflation est de 145,9 et celui du taux de change s'est élevé à 521,5. Ceci suggère donc une forte *volatilité macroéconomique*.

Aussi, l'étroitesse de la base imposable, la faiblesse de l'administration fiscale et la faiblesse de la pression fiscale (une des plus faibles au monde) sont autant d'indications que le pays a encore des marges de manœuvre pour rendre plus favorable son cadre macroéconomique et engager des réformes dites de deuxième génération pour attirer l'investissement privé et promouvoir la création d'emplois. Parmi ces réformes, il y a notamment la nécessité du développement de l'e-gouvernance de l'administration fiscale, la simplification du régime fiscal, avec le

concours du secteur privé, la réduction des exonérations distorsives, la mise en place d'une Agence des recettes en lieu et place des régies financières actuelles, le lissage de l'inflation et du taux de change, la maîtrise des déficits et de l'inflation, le paiement transparent de la dette, etc.

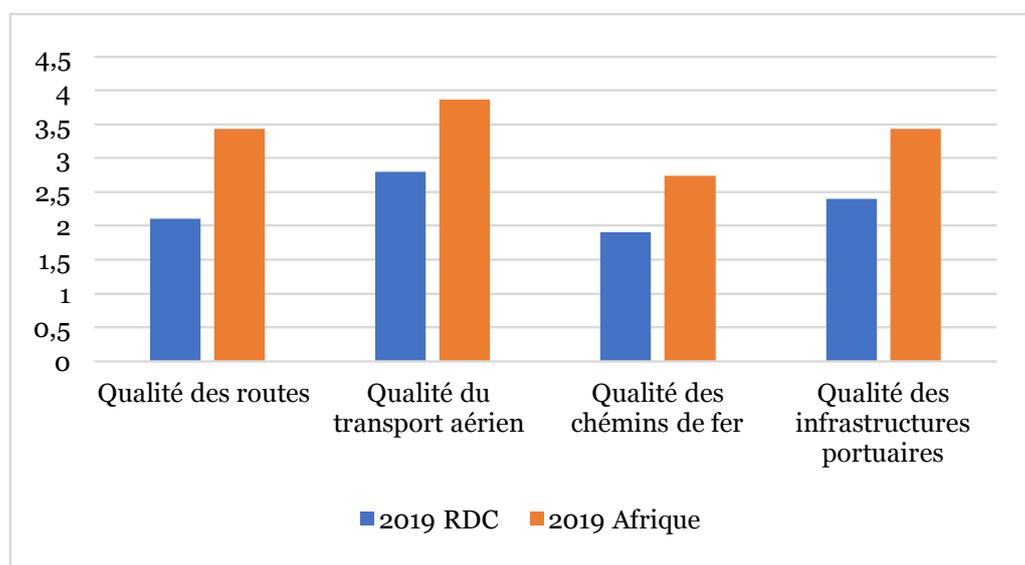
La politique macroéconomique doit devenir contracyclique pour permettre une croissance à forte intensité d'emplois et réduire les incertitudes, qui empêchent les entreprises d'investir et de recruter. Comme remarqué dans le chapitre 2, la présence de la croissance ne se traduit pas toujours par une forte création d'emplois⁵³. A cet effet, les politiques macroéconomiques doivent stimuler la croissance des secteurs et activités qui, par leur nature même, sont créatrices d'emplois.

Développer les infrastructures

La plupart d'entreprises considèrent que le déficit en infrastructures constitue un problème fondamental à leur épanouissement en RDC. Il s'agit notamment des infrastructures routières, des infrastructures de télécommunication et information et des infrastructures de l'énergie. Pour ces dernières, des efforts appréciables sont en train d'être faits par le Gouvernement. Depuis 2020, l'Agence

tique. Ces deux Agences ont des rôles cruciaux à jouer pour appliquer et faire respecter les règles, définir les tarifs, attribuer des concessions et aider les administrations locales à coordonner les efforts d'électrification dans les provinces. Il est très tôt de juger de l'efficacité de ces deux agences. Cependant, pour l'instant, les perspectives semblent intéressantes pour fiabiliser les provi-

Figure 5.3 Qualité des infrastructures de transport [1 (bas) - 7 (élevé)]



Source: A partir de World Economic Forum.

Nationale de l'Électrification et des Services Énergétiques en milieu rural et périurbain (ANSER) et l'Autorité de Régulation de l'Électricité (ARE) ont été mises en place à la suite de la réforme de la libéralisation du secteur énergé-

sionnements énergétiques.

En outre, la RDC est un grand marché qui peut attirer beaucoup d'entreprises, mais les coûts élevés de trans-

52 Les écarts-types sont calculés pour la période de 1998 et 2020.

53 Tout dépend de la taille du coefficient d'Okun (mesure de l'impact de la croissance sur l'emploi).



port découragent l'initiative privée susceptible d'employer les jeunes. A titre indicatif, l'indice global de performance logistique⁵⁴ de la RDC a été en moyenne de 2,3 sur 100 contre 2,5 en ASS au cours de la décennie passée. Pour cause, la médiocrité des infrastructures du pays. Sur un réseau de 58 129 km de routes d'intérêt national, seul 6%, soit 3 560 km sont asphaltés et donc praticables toute l'année. Le pays a la plus faible densité de routes en Afrique, avec 2,24 Km de routes pour 1 000 Km² de superficie terrestre, très en deçà de la moyenne africaine de 204. Ce n'est donc pas anodin que la RDC n'a qu'une note de 2,1 en termes de qualité de routes. Aussi, les té-

lécommunications et les technologies de l'information et des communications doivent être mises à profit. Le marché de télécommunication est oligopolistique avec quatre opérateurs de réseau mobile. Ces derniers ne couvrent que 24% de l'ensemble du territoire national avec un taux de pénétration de 42%, dont 68% dans milieu urbain et 17% dans le milieu rural. L'accès à l'Internet est également limité : à peine 6,4% de la population utilisent l'internet selon les données de l'EGI-ODD 2020. Les principaux pourvoyeurs sont les quatre opérateurs (Aiterl, Vodocam, Orange et Africell).



ENCADRÉ 5.1 : INDUSTRIES CRÉATIVES ET CULTURELLES, UN VIVIER IMPORTANT D'OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

Cette industrie, qui englobe l'art, la culture, l'art culinaire et la gastronomie, l'édition écrite et de logiciels, la publicité et le design, la cinématographie, le jeu vidéo, est en plein boom, particulièrement avec l'arrivée de l'Internet. Aujourd'hui, elle est une puissante machine à production d'emplois. Pour ne parler que de la cinématographie, plus d'un million d'emplois, dont 300 000 emplois directs ont été créés grâce à Nollywood. Aujourd'hui, cette industrie pèse 7 milliards en USD (1,4% du PIB) en 2017. Leader incontesté en Afrique, le Nigéria produit 2599 films par an. Les emplois de l'industrie du cinéma sont essentiellement jeunes, avec une part importante des femmes.

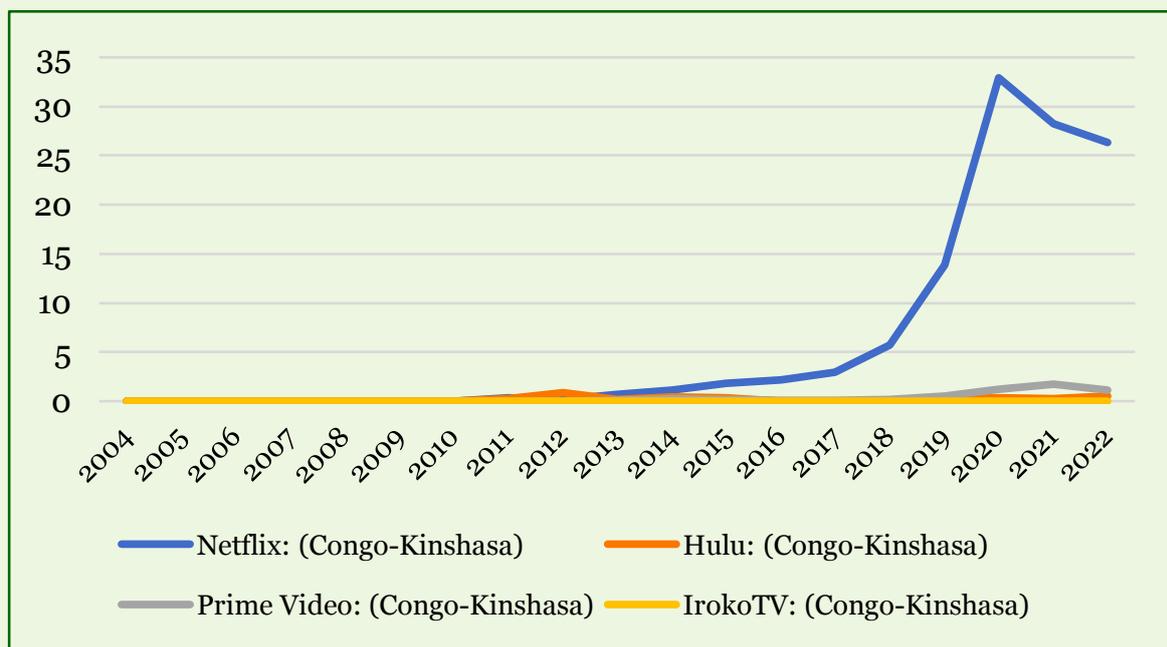
Les atouts ne manquent guère à la RDC comparés aux autres Etats. On y trouve au moins 14 organisations culturelles avec au moins 116 811 artistes enregistrés. Le pays est fortement culturel, avec des paysages magnifiques, une main-d'œuvre abondante et moins chère. La richesse culturelle est importante : par exemple, la RDC a plus de 250 ethnies et de centaines de langues. Au tour de cette industrie cinématographie, peut se développer l'industrie touristique et l'HORECA. Les congolais sont de grands consommateurs de films. Cet intérêt, par exemple, est manifeste dans les recherches *online* sur les plateformes de vidéo-à-la-demande (Figure 5.1.1).

Pour arriver à capitaliser les emplois dans ce secteur à haut potentiel, il faut nécessairement des incitations importantes. La responsabilité de l'Etat est d'accompagner le secteur, par une réduction d'impôts, des installations adaptées pour tout le processus (production, post-production) et en sécurisant le secteur. Ce qui n'est pas le cas pour l'instant. En effet, une politique spécifique dans le domaine cinématographique et audiovisuel n'existe pas. L'arrêté ministériel n° 035/2011 du 14 juin 2011 modifie et complète l'arrêté 04/MIP/020/96 portant mesures d'application de la Loi 96-002 du 22 juin 1996 et fixe les modalités de l'exercice de la liberté de la presse pour les entreprises de presse audiovisuelle. Cependant, l'arrêté concerne la musique et les spectacles.

Etant donné le potentiel du marché congolais (Figure 5.1.1), la RDC peut s'inspirer également du modèle nigérian, en éliminant des obstacles administratifs et financiers pour laisser le champ libre aux initiatives privées (facilitation d'achat d'équipements nécessaires, d'accès aux lieux de tournage et d'obtention d'une autorisation de tournage, etc.), en poussant la distribution (avec par exemple la promotion de l'accès à l'Internet, en

54 Produit par la Banque mondiale, le score global de l'indice de performance logistique reflète les perceptions de la logistique d'un pays en fonction de l'efficacité du processus de dédouanement, de la qualité des infrastructures liées au commerce et au transport, de la facilité d'organiser des expéditions à des prix compétitifs, de la qualité des services logistiques, de la capacité de suivre et de tracer les envois et de la fréquence avec lequel les envois parviennent au destinataire dans les délais prévus. L'indice varie de 1 à 5, un score plus élevé représentant une meilleure performance.

Figure 5.1.1 Evolution des recherches en ligne sur le marché de la vidéo-à-la-demande par abonnement



Source : A partir de Google trends

mettant des quotas de diffusion de contenus locaux, en incitant à la monétisation du travail des producteurs de contenus), en créant des stars locales, nécessaires pour la vente (en soutenant des événements promotionnels, comme les cérémonies de remise de prix, les festivals ou les avant-premières, ou en faisant appel à des talents locaux pour présenter les cérémonies ou endosser le rôle d’ambassadeur dans le cadre d’initiatives sociales afin d’accroître leur notoriété). Nollywood reçoit aujourd’hui de l’attention de l’Etat : en 2019, le gouvernement fédéral a lancé l’Initiative de financement de l’industrie créative (*Creative Industry Finance Initiative, CIFI*), qui repose également sur des fonds débloqués par la *Bank of Industry (BOI)*, laquelle banque avait déjà financé, en 2012, le Fonds d’intervention pour l’industrie créative (*Creative Industry intervention Fund*) avec 200 millions USD pour les projets et entreprises liés aux films et, en 2015, lancé le Nollyfund, un dispositif de 5 millions USD, pour la production de films commercialement viables.

Source : Inspiré notamment de l’UNESCO (2019) et Monga et coll. (2019)

Deux solutions rapides s’imposent à l’Etat congolais. L’Etat congolais doit premièrement accroître ses investissements dans les infrastructures, en y associant prioritairement l’efficacité et l’efficience dans l’allocation des ressources actuelles comme des maitres-mots. En 2021, les dépenses de l’Etat pour le Ministère des infrastructures et travaux publics (dépenses de l’Office des routes y incluses) n’ont représenté que 1,6% du Budget national, soit à peine 94,5 millions d’USD. Si cette enveloppe est complètement investie dans la construction des routes au coût unitaire standard d’un kilomètre, le pays ne gagnerait que 95 km. En second lieu, la réforme lancée récemment sur la mise en œuvre d’un partenariat public-privé doit être accélérée pour permettre la participation du secteur privé, qui dispose des fonds, compétences, technologies

et technique de gestion. A ce sujet, il faut mettre en place des incitations pour rendre attrayant l’investissement privé dans l’infrastructure.

Par ailleurs, le développement des infrastructures n’est pas seulement une contrainte pour le développement des entreprises créatrices d’emplois. Bien plus, les infrastructures dans un pays dont le réseau routier d’intérêt général est de 58 129 km alors qu’à peine 6% sont effectivement disponibles, constituent en elles-mêmes un vivier d’emplois pour la jeunesse. En effet, le secteur de construction est intensément utilisateur de main-d’œuvre et moins exposé à la concurrence internationale. De ce fait, il peut générer des emplois importants pour la jeunesse non-qualifiée si la demande est boostée par l’Etat,



en se servant donc des programmes de travaux publics comme porte d'entrée dans le marché du travail. Il y a lieu de rappeler que le taux de scolarisation universitaire n'est que 6,4%. Dit autrement, l'essentiel de la main-d'œuvre jeune est non-qualifiée ou semi-qualifiée (31,1% d'enfants achèvent l'école secondaire). Donc, cette main-d'œuvre peut être mise à profit.

La politique budgétaire ne doit pas être la seule à porter les emplois temporaires par le biais des travaux publics. Les banques de développement régionales ou internationales doivent être mises en contribution pour accélérer la construction des infrastructures, notamment celles d'intérêt régional. Le leadership national doit donc imposer ces questions au-devant de la scène régionale. Sans négliger la problématique de la viabilité de la dette publique, l'endettement public doit également être un outil pour des infrastructures génératrices d'emplois. Ces infrastructures doivent viser aussi bien la croissance, qui permet la soutenabilité de la dette que les emplois des jeunes particulièrement.

Améliorer le climat des affaires et les compétences en affaires

Malgré les réformes engagées ces dernières années pour améliorer le climat des affaires, à en croire la figure 2.10 d'autres réformes sont encore nécessaires pour améliorer le climat des affaires. Les classements de la RDC dans les différents indices y afférents attestent de cette nécessité. Visiblement, l'activité d'entreprise est entravée principalement par des tracasseries administratives, la charge de la fiscalité, le dysfonctionnement de la justice, les difficultés d'accès au crédit, la concurrence déloyale et la corruption ; ce qui justifie d'ailleurs une forte économie informelle dans le pays avec une faible productivité.

La concentration des réformes doit viser prioritairement ces contraintes. Toutefois, parmi ces dernières, il faut bien identifier celles qui relèvent beaucoup plus de causes que des symptômes ou conséquences. Aussi, la discussion entre le gouvernement et le patronat s'avère très opportune pour comprendre les désidératas du secteur privé afin de proposer des solutions ciblées. Hormis celles-ci et la discussion sur la fiscalité évoquée dans la première sous-section de 6.2, il est clair que la lutte contre la corruption ne peut réussir sans la simplification de la réglementation, sans la réforme de l'administration et la crédibilisation des institutions publiques, notamment la justice. La culture entrepreneuriale est un autre vecteur pour réduire le chômage des jeunes. Les études sur les interventions comprenant la promotion de l'entrepreneuriat ont montré un effet significatif de ces politiques sur l'emploi, les revenus des jeunes et le rendement des entreprises (Kluge et coll., 2016). Pour y arriver notamment, il est préférable entre autres d'incorporer des cours de gestion d'entreprise et des programmes de formation des entre-

L'investissement dans la révolution numérique ou la quatrième révolution industrielle est un élément infrastructurel majeur pour la création des emplois mais également faire se rencontrer l'offre et la demande du marché du travail, notamment en réduisant l'asymétrie d'information et permettant la formation continue. Hjort et Poulsen (2019) montrent que l'Internet a d'importants effets positifs sur le taux d'emploi, même pour les groupes de travailleurs les moins scolarisés, avec peu ou pas de déplacements d'emplois dans l'espace en Afrique. Concrètement, lorsque l'accès à Internet devient disponible, la probabilité d'être employé augmente de 6,9 % à 13,2 %, sans que cela ne puisse permettre le déplacement des emplois des zones non connectées vers les zones connectées. Deuxièmement, on constate que l'accès à l'Internet déplace considérablement une partie de travailleurs vers les emplois à haute productivité. Troisièmement, à la suite à l'accès à l'Internet, une augmentation du nombre de créations d'entreprises, de la productivité et des exportations a été constatée.

preneurs formels (au sein des plateformes comme FEC) et informels. Les cours d'entrepreneuriat enseignés actuellement dans certains départements ou facultés au pays sont essentiellement théoriques sans application pratique. Il faut plutôt aller vers des considérations pratiques (création d'entreprise, montage de dossier de crédit, comptabilité d'entreprise, commercialisation, etc.), l'invitation des entrepreneurs qui doivent s'adresser aux étudiants pour le partage d'expériences et de conseils pratiques. Aussi, les études disponibles sur des pays en développement montrent que la formation entrepreneuriale est d'autant plus efficace que lorsqu'elle combine les compétences de base en administration des affaires (comptabilité, par exemple) aux compétences entrepreneuriales plus générales, telles que la résolution de problèmes (Pieters, 2013). Quant aux universités ou institutions supérieures, ce genre de cours devrait être obligatoire pour atteindre une large population jeune.

L'accès au crédit est un autre challenge. Les études portant sur l'emploi des jeunes ont montré que l'allègement de la contrainte du capital de démarrage via les subventions ou des prêts s'est avéré efficace (Fox et Kaul, 2017). Une tenue d'une bonne comptabilité est déjà un pas utile pour solliciter un crédit et peut-être en bénéficier. Ensuite, toute une politique doit être développée pour faire bénéficier aux PME des microfinancements. Encourager les options comme les garanties ou des prêts adossés à des sûretés s'avère très pertinent. L'évaluation du crédit est une piste qui peine à se concrétiser. Elle vaut toute son importance notamment. Aussi, pour contourner l'*aversion au risque* et donc remédier aux défaillances du marché

bancaire, la mise en place des banques de développement et des banques publiques d'investissement est une bonne solution pour des financements à long-terme susceptibles d'augmenter la *complexité économique* du pays. A ce titre, le FPI doit être mis à contribution.

Par ailleurs, la politique industrielle doit être mise à pro-

fit pour encourager les entreprises intensives en main-d'œuvre. Elle doit être également mise à contribution pour encourager les liens intersectoriels en vue de maximiser les retombées de la croissance, qui accroîtront le contenu en emplois. Cette politique industrielle doit se fonder aussi bien sur les avantages comparatifs présents que latents ou dynamiques.



5.3 INCITER LES ENTREPRISES À ENGAGER LES PERSONNES VIVANT AVEC HANDICAP OU VULNÉRABLES/MARGINALISÉES



La transition vers le monde du travail n'est pas facile pour tous les jeunes, particulièrement les plus vulnérables. Si de manière générale, les femmes ne semblent pas avoir des problèmes comme en témoignent leur taux élevé d'emplois ou leur faible durée au chômage, on ne peut pas en dire autant pour tous les autres vulnérables ou marginalisés, particulièrement ceux vivant avec handicap. Personne ne sait aujourd'hui combien ils sont et quelles sont les difficultés qu'ils rencontrent dans le marché du travail. Cette ignorance renforce l'exclusion de cette minorité. Tout porte à croire que les personnes vivant avec handicap restent fortement discriminées comme témoigne l'écart salarial qui existe entre elles et les autres groupes de populations : les personnes vivant avec handicap ont un salaire représentant 39% seulement de ceux qui sont sans handicap selon les données récentes de l'EGI-ODD 2020.

L'objectif pour le Gouvernement doit être de faire accéder les jeunes vivant avec handicap à un travail décent

qui s'adapte à leurs vulnérabilités physiques ou mentales. Pour ce faire, il faut créer des contraintes du côté de la demande et, en même temps, améliorer leur offre du travail. Par exemple, du côté de la demande du travail, il est possible de prendre une loi contraignant les entreprises un quota de personnes handicapées. Par exemple en France, « tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total ».

Cependant, les mesures antidiscriminatoires à l'encontre des salariés handicapés, tout en imposant aux employeurs d'investir dans l'équipement nécessaire à leurs bonnes conditions de travail ne marchent pas forcément, parce que les chefs d'entreprises ne montrent quasiment toujours pas un comportement vertueux. *In fine*, l'emploi des salariés handicapés chute pour éviter de payer le surcoût d'embaucher un salarié handicapé (Acemoglu et Angrist, 2001 ; Beegle et Stock, 2003 ; Bell et Heitmueller, 2009).



Du côté de l'offre, il est évident qu'à l'état actuel du système de protection sociale, beaucoup de jeunes frappés d'un handicap ont connu des entraves pour leur participation à l'éducation et à la formation. De ce fait, ils peuvent se trouver dans deux équilibres. Soit leur handicap peut pousser les personnes à accumuler des qualifications importantes parce qu'obligées de vouloir justifier leur place dans la société. Soit elles peuvent être moins qualifiées car exclues *de facto* du système éducatif ou de la so-

ciété. Ceci appelle donc de manière urgente à prendre des mesures contenues dans la Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2015-2025 afin de ne plus sacrifier cette main-d'œuvre. Le service public comme l'INPP peut devenir gratuit pour des personnes vivant avec handicap afin de les récupérer. Aussi, est-il important que les TIC soient mobilisées pour leur intégration dans le marché du travail, comme indiqué précédemment.



5.4 RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES

Les jeunes sont confrontés à plusieurs difficultés pour accéder à un emploi décent, entre autres, les tares liées à la qualité de l'éducation. Au regard des faits et des statistiques récentes, il est clair que la qualité de l'éducation fait défaut, à la suite notamment des programmes d'études obsolètes. En conséquence, les jeunes congolais ne disposent pas toujours de compétences susceptibles d'intéresser les entreprises industrielles, notamment. L'évolution démographique exerce encore un peu plus la

pression sur ce système éducatif exsangue, soutenu par de faibles capacités de financement. En même temps, seul un petit groupe de jeunes bénéficie de formation et d'enseignement professionnels. L'investissement dans le capital humain s'avère donc utile aussi bien pour donner de l'emploi aux jeunes que pour créer un matelas plus large de ressources humaines susceptibles de porter la croissance et, *in fine*, le développement.

Promouvoir des compétences pro-marché du travail

Le contenu de la formation aussi bien classique que professionnelle doit être ouvert au marché du travail. Ceci insinue qu'il intègre la dynamique de l'économie. Dans ce cadre, certains pays africains comme l'Afrique du Sud, le Kenya et le Nigéria, par exemple, ont mis en place des stages d'apprentissage – programmes structurés qui associent l'enseignement théorique à l'expérience du travail. Ce type de partenariat (entre les gouvernements, les centres de formation, les écoles professionnelles ou les établissements universitaires et le secteur privé) est un mécanisme de retour de l'information nécessaire pour remédier à l'inadéquation des compétences. Aussi, à la suite de cette dynamique de l'économie, les formations professionnelles doivent-elles éviter l'étroitesse des techniques, les compartimentations. Dans l'ensemble, les écoles comme les centres ne doivent pas viser seulement les compétences cognitives, car le marché exige également d'autres types de compétence de base comme l'aptitude à travailler en équipe et à résoudre les problèmes, les compétences facilitant l'acquisition, l'autonomie, la discipline, l'application des informations nouvelles, etc.

Ces compétences sont de nature à faciliter l'occupation des emplois formels d'aujourd'hui et à s'adapter plus facilement aux emplois de demain. En des termes différents, ces compétences préparent les jeunes à traverser avec succès les phases de transition qui jalonnent la vie professionnelle. En effet, elles dotent les jeunes des aptitudes pour acquérir des connaissances tout au long de la vie pour affronter ces périodes de transition dans le

moyen et le long terme. Pour réussir cette formation tout au long de la vie, les dispositifs doivent être mis en place. Il peut passer notamment par un modèle qui encourage la formation des travailleurs à l'intérieur des entreprises.

Sur un autre registre, à court terme, l'employabilité des jeunes peut être renforcée au moyen des programmes de formation professionnelle et de formation en cours d'emploi. Dans nombre de pays en développement, ces programmes ont été rares jusqu'ici avec une efficacité limitée (Card et coll. 2017, Blattman et Ralston 2015, McKenzie 2017 ; Fox et Kaul, 2017). Pour cause, ces programmes n'ont pas été suffisamment bien conçus pour s'adapter aux exigences du marché du travail. La littérature académique offre de plus en plus de meilleurs enseignements. Plus concrètement, Alfonsi et coll. (2020) montrent par exemple que renforcer les compétences des jeunes ne suffit guère. Il faut y adjoindre de moyens crédibles pour montrer leurs compétences à des employeurs potentiels. Par conséquent, les programmes ciblant à la fois l'accumulation de capital humain et la certification des compétences sont susceptibles d'être les plus prometteurs. Par ailleurs, ces programmes d'apprentissage gagneraient à viser le secteur informel étant donné que son poids et le faible niveau de qualifications des personnes qui y travaillent. Au-delà du caractère informel, l'échec relatif de ces programmes tient notamment à l'insuffisance des financements, l'inefficacité des méthodes de formation, la non-collaboration entre le secteur privé et le secteur public, le non-alignement de ces programmes aux avantages

comparatifs de l'économie, etc. Ces éléments sont donc indispensables pour monter ce genre de programmes (Dustmann, et Schoenberg, 2008 ; Teal, 2016). L'Etat devrait encourager également, avec une réglementation appropriée, les tiers à développer lesdits programmes en prenant en compte ces exigences dans les différents secteurs, particulièrement ceux à haut potentiel.

Sans négliger les politiques traditionnelles susceptibles de rencontrer ces défis, il est important de développer des programmes de développement des compétences mieux ciblés par rapport aux exigences du marché. C'est ici l'idée que suggère Monga (2019) prend tout son sens. En effet, ce programme ciblé n'aura de sens que

dans le cadre de création des zones de développement des compétences. Celles-ci sont des pôles publics-privés où convergent les ONG, les établissements universitaires, l'Etat, le secteur privé pour la conception et la mise en œuvre de plans pratiques de développement de la main-d'œuvre à moyen et à long terme destinée à certains secteurs à fort potentiel concurrentiel (cf. graphique 6.5) et aux industries où la RDC bénéficie d'un avantage comparatif évident ou dynamique. De toute évidence, ces compétences à développer sont spécifiques selon qu'il s'agit des travailleurs existants, de nouvelles recrues, des jeunes du milieu rural, etc. Au demeurant, ce type des zones de compétences est à lier avec l'ONEM.

Soutenir l'expérience professionnelle

Il y a lieu de rappeler que les employeurs se montrent exigeants, en imposant une certaine expérience professionnelle préalable à l'embauche. Or, l'efficacité du dispositif de la politique de l'emploi est limitée et ne permet pas de prendre en charge les *primo-demandeurs* d'emploi (personnes à la recherche d'un premier emploi) en termes de formation et de possibilités d'acquérir une expérience professionnelle (travail estival, stages, activité bénévole ou rémunérée). A leur entrée dans la vie active, les jeunes manquent évidemment d'expérience professionnelle. Dans une telle configuration et avec des employeurs qui interprètent la durée du chômage comme un indicateur négatif des aptitudes du travailleur, la jeunesse ne peut que s'enliser dans un chômage long et miner progressivement la confiance en soi d'un demandeur d'emploi.

Quelques options s'offrent dans ce cas. Premièrement, pour les opportunités d'emplois non exigeantes véritablement en termes d'expérience, il faudrait encourager les entreprises à engager les jeunes sans trop leur demander,

surtout que toutes les qualifications nécessaires devant l'aider à faire son travail peuvent s'acquérir au sein de l'entreprise. Deuxièmement, l'ONEM devra remplir efficacement sa mission de d'organiser et de faciliter la mobilité professionnelle et géographique de la main d'oeuvre tant sur le plan national qu'international que lui confère le Décret n° 012/003 du 19 janvier 2012 fixant les statuts d'un Etablissement public dénommé « Office National de l'Emploi, « ONEM », en sigle. Troisièmement, dans le programme universitaire congolais, il est obligé de faire un stage universitaire, lequel stage est pondéré au point total de l'étudiant. Toutefois, ce stage n'a plus vraiment toute sa raison d'être car contourné facilement par les étudiants. Les institutions universitaires devront donc être exigeantes quant à ce. Quatrièmement, l'Etat devra mettre à profit son service de volontariat national pour donner aux jeunes la possibilité d'apprendre. Cinquièmement, l'Etat devra prendre des mesures pour contraindre et vérifier chaque année le nombre de stagiaires pris dans chaque entreprise.

5.5 HUILER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Rendre plus efficace l'ONEM

La coordination de l'offre et la demande du travail relèvent spécifiquement de l'apanage de l'ONEM. Cependant, les résultats ne sont pas toujours satisfaisants. Pour cause, nombre de facteurs dont les capacités financières comme humaines. Pour lui donner de l'efficacité nécessaire, en maintenant le chômage fructueux à un niveau faible, il faudrait donc agir aussi bien du côté de l'offre comme de la demande.

Conformément au susmentionné, l'ONEM a pour mission essentielle de promouvoir l'emploi et de réaliser au mieux, en collaboration avec les organismes publics ou privés intéressés, l'organisation du marché de l'emploi. A ce

titre, l'ONEM est chargé notamment d'accueillir et d'informer les demandeurs d'emploi ; de prospecter les emplois disponibles et de réaliser le placement des demandeurs d'emploi. Malencontreusement, il ne fait nul doute que l'ONEM ne remplit pas efficacement ce rôle. Son absence et/ou inefficacité est à la base de l'émergence des institutions privées qui ont intégré cette tâche dans leur service soit en la vendant directement soit indirectement (via les afflux des visiteurs de leurs sites, base d'un renchérissement des contenus publicitaires ou de la publicité des produits). Mais, l'efficacité de ces institutions est remise en cause et, qui plus est, y recourir n'est nullement contraignante. Par conséquent, le marché ne réussit



guère à réduire parfaitement l'*asymétrie de l'information* sur l'ensemble des postes vacants. Ce qui est de l'ordre du possible étant donné les prérogatives légales et réglementaires dont dispose l'ONEM. Pour ce faire, elle peut, par exemple, rendre vivante son site web, en contraignant toutes les opportunités d'emploi d'y être publiées. Cette simple première mesure va déjà réduire sensiblement le chômage frictionnel dans le marché du travail congolais.

S'agissant de la demande du travail, l'ONEM ne devrait pas seulement se contenter de recevoir et publier les offres d'emploi. Mais elle doit également s'approcher du secteur privé pour identifier de manière permanente la nature des qualifications exigées. Fort de cette information, l'ONEM peut adapter l'offre du travail, en formant conformément à son Décret et en conseillant les demandeurs d'emploi sur la nature des compétences, sur les différentes professions, sur l'orientation en termes de filières d'étude et sur les stages (parce qu'elle a identifié *a priori* toutes les opportunités de stage dans le pays). Ces différents conseils, basés sur des informations récentes sur le marché du travail, pourront justement permettre aux jeunes de mieux s'orienter sur le marché du travail et à surmonter les difficultés liées au manque d'expérience et de relations. Ce contact ne doit pas seulement se limiter avec les jeunes

ou demandeurs d'emploi, il doit aussi faire intervenir les institutions ou centres de formation pour leur permettre de s'adapter au marché plus rapidement. Le succès économique des pays d'Asie de l'Est s'explique également par ce type de « conseils de productivité » - dans le cadre desquels les besoins du marché sont directement intégrés dans les programmes d'enseignement du secteur de l'éducation. Ce qui exige une grande flexibilité du secteur éducatif. Au final, même les entreprises sont gagnantes en épargnant les ressources susceptibles de couvrir le *coût de transaction* de la recherche des personnes. Et les inadéquations constatées plus haut vont graduellement diminuer, l'offre et la demande d'emplois de qualité vont s'ajuster plus rapidement et la durée du chômage va diminuer.

Aussi, l'ONEM doit migrer vers la collecte et l'utilisation des données afin de produire régulièrement (comme partout ailleurs) les statistiques du marché du travail, lesquelles doivent nourrir le débat public mais également les grandes orientations des politiques publiques à prendre. D'où l'opérationnalisation notamment du système d'information et d'analyse du marché du travail. Un tel système ne peut qu'exiger de ce service une dotation des moyens importants, notamment humain.

Réformer le marché du travail ?

L'analyse produite dans le chapitre 2 n'indique pas forcément une tension sur le marché du travail qui relèverait de la réglementation. A tous égards, dans le secteur privé, la flexibilité du marché du travail et la sécurité de l'emploi semblent se trouver au niveau de l'équilibre. Selon les données de l'EGI-ODD 2020, 74,9% de congolais perdent l'emploi pour des raisons involontaires et 16,9% pour des raisons volontaires. Le reste de la population a d'autres raisons. Il existe néanmoins des éléments qui méritent attention. *Primo*, les mesures d'application de la révision du nouveau cadre légal du marché du travail ne sont pas complètement toutes prises ; ce qui ne permet guère d'avoir une meilleure photographie de la situation. *Secundo*, si le SMIG en l'état ne semble pas être un problème pour le secteur, il peut être révisé pour aller vers un SMIG régional/provincial ou sectoriel pour une équité sociale, laquelle peut booster la productivité dans une certaine mesure. *Tertio*, la protection de l'agent de l'Etat semble être très élevée, déprimant ainsi les performances étatiques. Les Agents de carrière des services publics de l'Etat ou fonctionnaires publics sont gérés conformément à la Loi N°16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des Agents de carrière des services publics de l'Etat. A titre d'illustration, pour révoquer un Agent de l'Etat, peu importe la gravité de l'abus, le dossier de l'Agent doit être envoyé, dans les trois mois à compter de la date de l'ouverture de l'action disciplinaire, au risque de tomber caduque peu importe l'abus, au Ministre de la Fonction publique à Kinshasa, qui à son tour doit l'envoyer à son Conseil de discipline. Ce dernier doit siéger et statuer sur le cas. Considérant

le temps pour instruire un dossier et l'état des infrastructures d'un pays aussi large que la RDC, principalement l'absence totale de l'informatisation de chaîne administrative, cela relève tout simplement de l'illusion. En conséquence, les agents de l'Etat se comportent comme des « intouchables ». Rendre le secteur public compétitif est utile pour booster également le secteur privé et faire entrer la main-d'œuvre la plus qualifiée dans le rang de l'Etat. *Quarto*, le monde est en mutation avec l'Internet. La Covid-19 a confirmé que le monde du travail doit s'adapter aux exigences du télétravail particulièrement. En RDC, l'arsenal juridique du pays n'envisage pas une telle option. Ainsi, face à la pandémie, le gouvernement a pris des décisions au travers du communiqué officiel n°006 CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 20 mars 2020 et de la Note Circulaire n°001/CAB/MINETAT/METPS/01/2020 du 23 mars 2020 pour exhorter les entreprises à privilégier, dans la mesure du possible, le télétravail. L'adaptation du cadre légal à cette réalité est importante pour gérer de manière efficace ses corollaires.



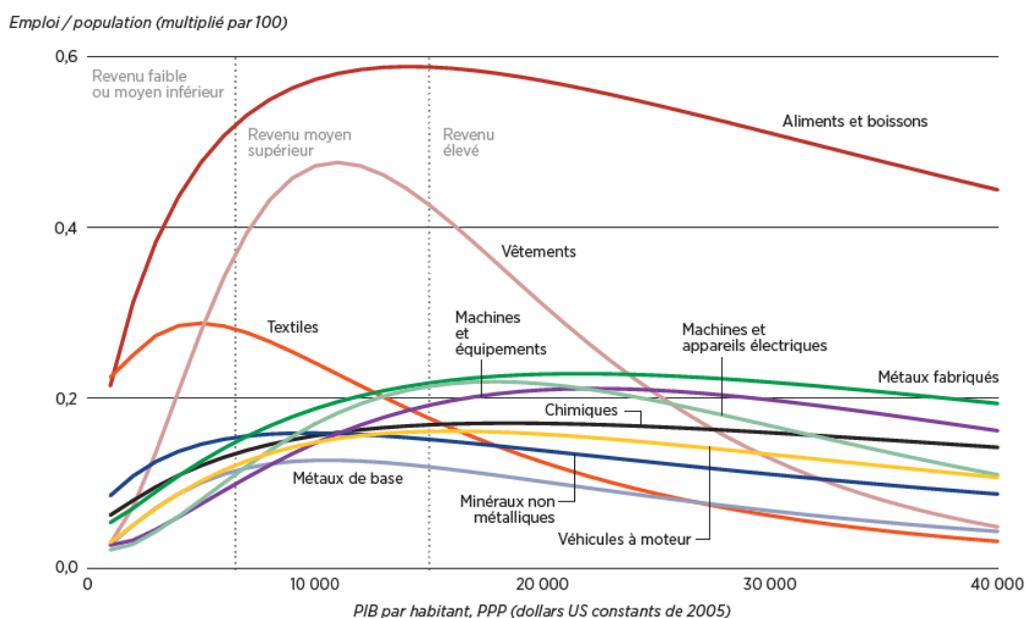
5.6 ENCOURAGER LA TRANSFORMATION STRUCTURELLE POUR AVOIR UN MATELAS EN EMPLOIS PLUS LARGE

Plusieurs politiques sont possibles pour conduire la transformation structurelle. Sans prétendre à l'exhaustivité et tenant compte de la transversalité de certaines mesures indiquées dans les autres recommandations, il est important de garder le cap sur l'utilisation de la compétitivité-prix, les zones économiques spéciales, le planning familial, le développement des TIC, quelques politiques relatives à la productivité agricole, etc.

démique théorique ; ce qui évidemment ne semble pas être le cas.

Par ailleurs, cette politique industrielle ne doit pas négliger les secteurs à haut-potentiel, particulièrement ceux à haute intensité de main-d'œuvre. A en croire les résultats de la figure 6.4, il est on ne peut plus clair que les secteurs alimentaires, de boisson et de textile doivent retenir

Figure 5.4 Potentiel de création d'emplois en fonction du développement économique



Source: ONUDI 2013.

La prospérité économique nécessite une transformation structurelle, et le plus souvent basée sur une industrialisation. La stratégie congolaise ne doit pas construire son industrie loin d'un de ses avantages comparatifs actuels, à savoir une main-d'œuvre abondante. La hausse des salaires et la productivité caractérisant actuellement la Chine (usine actuelle du monde avec un PIB par habitant en PPA près de 17610 USD au prix constant de 2011) permettent à des économies comme la RDC de garder une compétitivité sur le coût du travail.

l'attention, car le PIB par habitant en PPA est de près de 1200 USD en RDC au prix constant de 2011.

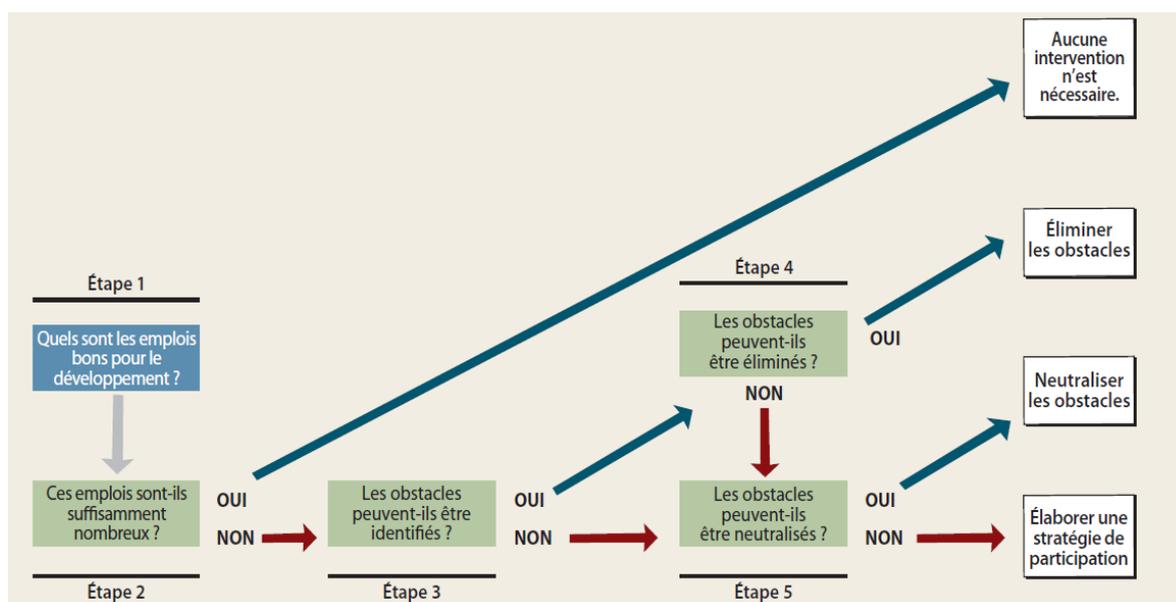
De toute évidence, pour plus de productivité, chaque secteur devra être accompagné par le développement des infrastructures de TIC pour accroître davantage son potentiel en emplois des jeunes. Par exemple, l'augmentation de la productivité agricole laisse généralement place à une transformation structurelle et une création d'emplois (Page et Shimeles, 2015). Cette productivité peut augmenter à la suite d'une politique infrastructurelle dans les TIC, du fait de son potentiel dans l'innovation en matière de production et la possibilité d'accès au marché pour vendre le surplus de production découlant de la productivité. En outre, les TIC peuvent faciliter l'accès aux meilleures pratiques agronomiques et aux marchés (anciens et nouveaux). S'agissant, par exemple, d'accès au marché, beaucoup de produits agricoles ou produits dérivés de l'agriculture sont de plus en plus vendus au-delà

5.8 AMELIORER LA QUALITE DE L'EMPLOIS

La problématique de ce que l'on appelle maintenant le « good job⁵⁵ » (emplois de qualité ou bon emploi) est revenue au-devant de la scène (Rodrik et Stantcheva, 2021 ; Rodrik et Sabel, 2021), notamment à cause la polarisation du marché du travail dans les pays développés (Autor et Dorn, 2013 ; Jolly, 2015) et la destruction des emplois liés notamment à la mondialisation (Autor et al., 2013). Pourtant, dans les pays en développement, ce problème n'a pas changé depuis. La RDC en est l'illustration parfaite. Le premier chapitre illustre parfaitement bien que les emplois des jeunes sont essentiellement informels, souvent des emplois à bas à salaire (revenus) et vulnérables, localisés dans la branche d'activités primaires et dans le secteur institutionnel des ménages et du secteur privé. Néanmoins, la qualité de l'emploi ne doit pas être définie seulement en fonction de la nature des employés, mais également en tenant compte de la nature de l'économie.

les petites exploitations agricoles plus productives et les emplois urbains en prise avec les marchés mondiaux sont considérés comme les bons emplois. En cas d'un pays touché par les conflits, on liste les emplois démobilisant des combattants, les emplois réintégrant des populations déplacées et les emplois offrant une alternative à la violence comme de bons emplois. En cas d'un chômage élevé des jeunes, les emplois non financés par des rentes et les emplois non attribués en fonction des relations sont de nature bonnes. Cette perspective est importante car elle permet de créer des emplois qui sont compatibles à la situation du pays et permettent ainsi de rencontrer les problèmes existants. En conséquence, les autorités devraient prendre en considération cette lecture pour orienter les politiques d'emploi ou toute autre politique sectorielle dans ce sens. Ceci passe par des mesures sélectives pour éliminer les imperfections du marché et

Figure 5.5 . Un arbre de décision peut aider à définir les priorités publiques



Source : Banque mondiale (2012)

La Banque mondiale (2012) propose une approche intéressante lorsqu'il s'agit de l'identification des bons emplois, en insistant sur la nature du pays ou de l'économie. Ainsi, pour des pays riches en ressources comme la RDC, les bons emplois sont ceux contribuant à la diversification des exportations et des emplois non subventionnés par des transferts. Lorsqu'il s'agit d'une économie agricole,

les défaillances institutionnelles. Dans l'hypothèse où ces deux limites ne sont pas évidentes à identifier, il sied de les neutraliser en tenant compte du coût et des bénéfices.

Plus systématiquement, cette approche se concrétise justement en adoptant une approche volontariste, qui peut se résumer par un arbre de décision pour définir les prio-

55 Pour une discussion sur notamment le contenu du concept « good jobs » tel popularisé par Dani Rodrik, cf. (Rodrik et Sabel, 2021).



rités publiques. La figure ci-après résume le processus.

Par ailleurs, les dispositions doivent être prises pour garantir que, dans les différents secteurs visés pour la création d'emploi, les conditions de travail sont conformes aux droits et principes fondamentaux du travail. Ceci appelle justement à l'accélération du renforcement de l'inspection du travail congolais, qui présente pour l'ère beaucoup d'insuffisance. Parallèlement, le cadre légal relatif à l'emploi doit continuer s'adapter aux normes internationales du travail, sans nuire au développement de l'entreprise, indispensable pour faciliter l'accès des jeunes à un travail décent. Aussi, les politiques publiques doivent songer à comment améliorer la qualité des emplois à travers les mesures d'accompagnement à la formalisation, à des compétences utiles plus ciblées tenant compte des diverses catégories de jeunes, etc. La finalisation du répertoire opérationnel des métiers et des emplois en RDC doit être prioritaire afin de bien situer les emplois et les métiers.

L'avenir du travail se joue entre l'automatisation et l'innovation. La première a tendance à réduire les emplois traditionnels, alors que la seconde tend à conduire à l'apparition de nouvelles tâches et de de nouveaux secteurs.

En dépit de l'âpre discussion entre économistes sur l'effet de l'automatisation sur l'emploi (Aghion et al., 2019, 2020 ; Acemoglu et Restrepo, 2018, 2019 ; Acemoglu et al., 2020), il est déjà clair que l'Etat congolais doit anticiper en promouvant naturellement les compétences modernes et l'innovation, sans que cela ne soit forcément défavorable à la main-d'œuvre abondante qui la caractérise.

Enfin, le renforcement de la protection sociale peut aider à gérer les défis du marché du travail ou tensions y relatifs. Pour l'instant, la protection sociale est embryonnaire en RDC. En effet, les programmes de protection sociale ne couvrent que 9,6% de la population selon les données d'EGI-ODD. Les dépenses de l'Etat pour la protection sociale n'ont représenté que 1,45% de l'enveloppe budgétaire entre 2015 et 2021. Il est vrai cependant que les filets de sécurité sociale ou le système de protection sociale s'étoffent avec la réforme de la gratuité de l'éducation en cours comme le processus de la couverture sanitaire universelle, l'élaboration du registre des vulnérables pour une meilleure assistance sociale, etc. Ces différentes réformes doivent s'accélérer de manière intelligente, sans négliger les autres aspects de la protection sociale qui peuvent permettre de faire face aux aléas du marché du travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Acemoglu, D. & Angrist, J. D. (2001), “Consequences of employment protection ? The case of the Americans with Disabilities Act”, *Journal of Political Economy*, 109(5), 915-957.
- Acemoglu D. et Restrepo P. (2018), “Artificial intelligence, automation and work ”, NBER Working Paper Series, n° 24196, National Bureau of Economic Research, janvier.
- Acemoglu D. et Restrepo P. (2019), “ The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labor demand ”, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 13 (1), p. 25-35.
- Acemoglu D., Lelarge C. et Restrepo P. (2020), “ Competing with robots: firm-level evidence from France ”, *AEA Papers and Proceedings*, vol. 110, mai, p. 383-388.
- Acemoglu D., Manera A. et Restrepo P. (2020), “ Does the U.S. tax code favor automation? ”, *BPEA Conference Drafts*, Brookings Papers on Economic Activity, mars.
- Aghion P., Bergeaud A., Blundell R. W. et Griffith R. (2019), “ The innovation premium to soft skills in low-skilled occupations ”, Working Paper, Banque de France, novembre.
- Aghion P., Antonin C., Bunel S. et Jaravel X. (2020), “What are the labor and product market effects of automation? New evidence from France ”, CEPR Discussion Paper, n° 14443, mars.
- Akyaempong, E.B. (2002). “Unionization and Fringe Benefits”. *Perspectives on Labor and Income* 14(3): 42-46.
- Alfonsi, L., Bandiera, O., Bassi, V., Burgess, R., Rasul, I., Sulaiman, M. & Vitali, A. (2020), ‘Tackling Youth Unemployment: Evidence from a Labor Market Experiment in Uganda’ *Econometrica*, 88(6) 2369-2414.
- Altonji, J. & Blank, R. (1999). “Race and Gender in the Labor Market.” In O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C: 3143-3259. Amsterdam: Elsevier
- Amato, P. R. & Beattie, B. (2011). “Does the unemployment rate affect divorce rate? An analysis of state data 1960-2005.” *Social Science Research*, 40: 705-715.
- Arkes, J. (2007), “Does the economy affect teenage substance use?” *Health Economics*. 16(1):19-36.
- Asiedu, E. (2004). “The Determinants of Employment of Affiliates of U.S. Multinational Enterprises in Africa”. *Development Policy Review* 22(4): 371-79.
- Autor, D.H., Dorn, D. & Hanson, G.H. (2013), “The China syndrome: Local labor market effects of import competition in the United States”, *The American Economic Review* 103 (6), 2121-2168.
- Autor, D. H., and Dorn, D. (2013), ‘The Growth of Low-skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market’, *American Economic Review*, 103(5).
- Autor, D., Dorn, D. & Hanson, G. (2019), “When Work Disappears: Manufacturing Decline and the Falling Marriage-Market Value of Young Men”, *American Economic Review: Insights*, 1(2): 161-178.
- Banque mondiale (2012), *Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois*, Washington : Banque mondiale.
- Banque mondiale (2015), *Revue des Dépenses Publiques du secteur de l'éducation en République Démocratique du Congo : Une Analyse d'Efficiace, d'Efficacité et d'Équité*, Rapport No. ASC14542.
- Beegle, K. & Stock, W.A. (2003), “The Labor Market Effects of Disability Discrimination Laws”, *Journal of Human Resources* XXXVIII, 4 806-859.
- Beine, M., Docquier, F. & Rapoport, H. (2001). “Brain drain and economic growth : theory and evidence”, *Journal of Development Economics*, 64(1), 275-289.
- Beine, M., Docquier, F. & Rapoport, H. (2003). “Brain Drain and LDCs’ Growth: Winners and Losers”, *IZA Discussion Papers* 819, Institute of Labour Economics (IZA).
- Bell, D. & Heitmueller, A. (2009), “The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled?”, *Journal of Health Economics*, 28(2), 465-480.
- Berry, A. (2008), “Growth, employment and distribution impacts of minerals dependency: four case studies.” *South African Journal of Economics*, 76, S148-S174.
- Bigsten, A. et Durevall. D. (2003). “Globalization and Policy Effects in Africa.” *World Economy* 26(8): 1119-36.
- BIT. (1999a). *Un travail décent*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87e session (Genève)



- BIT. (1999b). *Les indicateurs clés du marché du travail 1999*, Genève.
- BIT. (2001). *Decent work in a modern welfare state: The case of Denmark*, polycopié (Genève)
- Blattman, C. & L. Ralston (2015): "Generating Employment in Poor and Fragile States: Evidence From Labor Market and Entrepreneurship Programs,". Report, Chicago, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2622220.
- Boden, JM, Lee, JO., Horwood, LJ & al. (2017), "Modeling possible causality in the associations between unemployment, cannabis use, and alcohol misuse" *Social Science & Medicine*, 175 : 127–34.
- Bollard, A., McKenzie, D. & Morten, M. (2010), "The Remitting Patterns of African Migrants in the OECD", *Journal of African Economies*, 19(5), 605–634,
- Boubtane, E. (2018), *L'économie de l'immigration*, Clermont-Ferrand, Presses universitaires Blaise Pascal, coll. "L'Opportune".
- Britto, D.G.C., Pinotti, P. & Sampaio, B. (2022), "The Effect of Job Losses and Unemployment Insurances on Crime in Brazil", *Econometrica*, 90(4), 1393-1423.
- Broecke, S., Forti, A. & Vandeweyer, M. (2017). "The effect of minimum wages on employment in emerging economies: a survey and meta-analysis," *Oxford Development Studies*, 45(3), 366-391.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. & Agloni, N. (2014). "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates". *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459-477.
- Calderón C. & Servén, L. (2004). "The Effects of Infrastructure Development on Growth and Income Distribution". Document de travail 270. Banque centrale du Chili, Santiago.
- Carcillo S. & M-A. Valfort (2020a). "Un aperçu des résultats des testings sur CV menés en France", *Focus du CAE*, n° 043-2020, juin.
- Carcillo, S. & Valfort, M-A. (2020b), "Lutter contre les discriminations sur le marché du travail", *Notes du conseil d'analyse économique* 2(56), 1-12.
- Card, D., J. Kluve, & A. Weber (2018): "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations," *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.
- Caritas (2019), *Etude indépendante sur l'alignement du Budget 2018 de la RDC aux ODD*, Kinshasa.
- Carmichael, F. et R. Ward. (2001). "Male Unemployment and Crime in England and Wales". *Economics Letters* 5(73), 111–15.
- CEA (Commission économique pour l'Afrique de l'ONU). (2005). *Rapport économique sur l'Afrique : Relever le défi posé par le chômage et la pauvreté en Afrique*, Addis-Abeba.
- Chapman, B., D. Weatherburn, C.A. Kapuscinski, M. Chilvers & S. Roussel. (2002). "Unemployment Duration, Schooling and Property Crime". *Discussion Paper 447*. Australian National University, Centre for Economic Research, Canberra.
- Charles, K. & Stephens, M. (2004). "Job Displacement, Disability, and Divorce". *Journal of Labor Economics*, 22(2), 489-522.
- Chenery, H. & M. Syrquin. (1975). *Patterns of Development 1950–1970*. New York: Oxford University Press
- Cimpoeru, S. (2022) "Impact of income and unemployment on happiness: panel data evidence for European countries", *Applied Economics Letters*, DOI: 10.1080/13504851.2022.2035666.
- Cloutier, L. (2008). *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie : état actuel de la réflexion*, Institut de la statistique du Québec.
- Cloutier, L. (2010). *Évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007: l'ascenseur de la scolarisation et le fardeau des responsabilités familiales*.
- Collier, P. & Hoeffler, A. (1998). "On economic causes of civil war." *Oxford Economic Papers*, 50, 563–573.
- Collier, P. & Hoeffler, H. (2004). "Greed and grievance in civil war." *Oxford Economic Papers*, 56(4), 563–595.
- Collier, P. (2000a). "Policy for Post-Conflict Societies: Reducing the Risks of Renewed Conflict". Document présenté à la Conférence intitulée "The Economics of Violent Conflict", 18 et 19 mars, Université de Princeton, Centre of International Studies, Princeton, N.J., et Banque mondiale, Washington.
- Collier, P. (2000b). "Doing well out of war: An economic perspective". In *Greed & grievance: Economic agendas in Civil Wars*, edited by Mats Berdal and David M. Malone, 91–111. Boulder, CO, and London: Lynne Rienner.

- Collier, P., V. L. Elliott, Hegre, H., Hoeffler, A., Reynal-Querol, M. & Sambanis, N. (2003), "Breaking the Conflict Trap: Civil War and Development Policy," World Bank Policy Research Report, The World Bank, Washington, DC 20433.
- Covizzi, I. (2008), "Does Union Dissolution Lead to Unemployment? A Longitudinal Study of Health and Risk of Unemployment for Women and Men Undergoing Separation," *European Sociological Review*, 24(3), 347–361.
- Dávalos Maria, E. & French Michael, T. (2011), "This Recession is Wearing Me Out! Health-Related Quality of Life and Economic Downturns." *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 14, 61–72.
- David, B. (2017). "Computer Technology and Probable Job Destructions in Japan: An Evaluation." *Journal of the Japanese and International Economies* 43 (March): 77–87.
- De Vogli, R., & Santinello, M. (2005). "Unemployment and smoking: does psychosocial stress matter?" *Tobacco control*, 14(6), 389–395.
- DeFina, R.H. (2004), "The Impacts of Unemployment on Alternative Poverty Rates." *Review of Income and Wealth*, 50(1), 69-85.
- Dinkelmann, T. & L. R. Ngai. (2022). "Time Use and Gender in Africa in Times of Structural Transformation." *Journal of Economic Perspectives*, 36 (1): 57-80.
- Djankov, S. & Ramalho, R. (2009). "Employment laws in developing countries." *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 3-13.
- Draca, M. & Machin, S. (2015), "Crime and Economic Incentives", *Annual Review of Economics*, 7(1), 389-408.
- Dreher, A. (2006). "Does Globalization Affect Growth ? Evidence from a new Index of Globalization." *Applied Economics* 38 (10): 1091–1110.
- Dustmann, C. & U. Schoenberg, (2008). "Why Does the German Apprenticeship System Work?", dans : K. U. Mayer et H. Solga (eds.), *Skill Formation: Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Easterly, W. & Y. Nyarko, Y. (2008). "Is the Brain Drain Good for Africa?" Document de travail n° 19. Washington, DC: Brookings Global Economy and Development.
- Easterly, W. (2001). *The Elusive Quest for Growth*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Ewinyu, A., Kimani, M., Oosthuizen, M., Rooney, C., Steenkamp, F. & Yu, D. (2019), "Combien d'emplois l'Afrique doit-elle créer ?" in Monga, C., Shimeles, A. and Woldemichael, A., *Création d'emplois décents : stratégies, politiques et instruments*, document de recherche sur les politiques 2, Banque africaine du développement, 265-306.
- Fearon, J. D., & Laitin, D. D. (2003). "Ethnicity, Insurgency, and Civil War." *The American Political Science Review*, 97(1), 75-90.
- Fleshman, M. (2001). "Small Arms in Africa: Counting the Cost of Gun Violence." *Africa Recovery* 15(4).
- Fosu, A. & P. Collier, eds. (2005). *Post-Conflict Economies in Africa*. New York: Palgrave Macmillan.
- Fox, L. & Kaul, U. (2017), "What Works for Youth Employment in Low-Income Countries?" Washington, D.C., Agence américaine pour le développement international (USAID).
- Fox, L., Senbet, L. W. & Simbanegavi, W. (2016), "Youth employment in Sub-Saharan Africa: challenges, constraints and opportunities." *Journal of African Economies*, 25(suppl_1), i3-i15.
- Freeman, R.B. (1993). "Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Adjustment?" Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics 1992. Washington, DC: The World Bank.
- Frey, B.S. (2013), "How Unemployment Affects Happiness." in *Happiness: A Revolution in Economics*, MIT Press, DOI:10.7551/mitpress/9780262062770.003.0004.
- Ghai, D. (2003). "Travail décent : concept et indicateurs". *Revue internationale du Travail*, 142(2), Genève.
- Goedecke, E.J. & G.F. Ortman. (1993). "Transaction Costs and Labor Contracting in the South African Forestry Industry." *South African Journal of Economics* 61(1): 67–83.
- Gollin, D., Jedwab, R. & Vollrath, D. (2016), Urbanization with and without industrialization. *Journal of Economic Growth* 21, 35–70.
- González-Val, R. & Marcén, M. (2015), "Divorce and the Business Cycle: A Cross-Country Analysis." Working paper IEB N. 2015/34, disponible sur SSRN : <https://ssrn.com/abstract=2696077>
- Gygli, S., Haelg, F., Potrafke, N. & Sturm, J-E. (2019), "The KOF Globalisation Index – Revisited." *Review of International Organizations*, 14(3), 543-574
- Hammarström A. & Janlert U. (1994) "Unemployment and



change of tobacco habits: a study of young people from 16 to 21 years of age." *Addiction*, 89(12):1691-6.

Hammarström, A. & Janlert, U. (1997), "Unemployment and sexual risk-taking among adolescents." *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 25(4), pp. 266-270.

Hammer T. (1992) "Unemployment and use of drug and alcohol among young people: a longitudinal study in the general population." *British Journal of Addiction*, 87(11):1571-81.

Harari, M., & La Ferrara, E. (2018). "Conflict, Climate, and Cells: A Disaggregated Analysis." *Review of Economics and Statistics*, 100(4), 594-608.

Hegre, H., & Sambanis, N. (2006). "Sensitivity Analysis of Empirical Results on Civil War Onset." *The Journal of Conflict Resolution*, 50(4), 508-535.

Heimberger, P. (2021), "Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis." *Oxford Economic Papers* 187 (3-4), 349-374

Hellerstein, J.K. & Morrill, M.S. (2011). "Boom, busts, and divorce." *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 11 (1): 1-26.

Hjort, J. & J. Poulsen, (2019). "The Arrival of Fast Internet and Employment in Africa", *American Economic Review*, 109(3), 1032-1079.

Hofmeyr, J.-F. & R.E.B. Lucas. (2001). "The Rise in Union Wage Premiums in South Africa." *Labour*, 15, 685- 719.

Husson, M. (2020), "Salaire minimum et emploi : histoire d'un débat." *La Revue de l'Ires*, 1(100), 15-42.

Janlert, U. & Hammarström, A. (1992). "Alcohol consumption among unemployed youths: results from a prospective study." *British Journal of Addiction*, 87: 703-14.

Jones, L. K. (1989). "Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students: A revision of the Vocational Decision Scale: The Career Decision Profile". *Journal of counseling Psychology*, 36(4), 477.

Jolly C. (2015), " La polarisation des emplois : une réalité américaine plus qu'européenne? ", Document de travail, France Stratégie, août

Jørgensen, M.B., Pedersen, J., Thygesen, L.C., Lau, C.J., Christensen, A.N., Becker, U. & Tolstrup, J. S. (2019). "Alcohol consumption and labour market participation: a prospective cohort study of transitions between work, unemployment, sickness absence, and social benefits." *European Journal of Epidemiology* 34, 397-407.

Kalemasi Mosengo, C., Zamo Akono, C. & Kodila Tedi-ka, O. (2022), "Disparités de genre dans le déclassement à l'embauche en République Démocratique du Congo (RDC)", Université de Yaoundé II Working paper.

Kalemasi Mosengo. C & Zamo Akono (2022), "Disparités de genre dans la qualité de l'emploi en République Démocratique du Congo (RDC)", Université de Yaoundé II Working paper.

Kalemasi Mosengo. C. (2021), "Dynamique du marché du travail et disparités de genre en République Démocratique du Congo (RDC)", Université de Yaoundé II Working paper.

Kamala, K.C. (2013). *Capital humain et pauvreté à Kagera*. Thèse pour un Doctorat-Ph.D en Sciences économiques, Université de Yaoundé 2.

Kluge, J.S., Puerto, D., Robalino, J.M., Romero, F. Rother, J. Stoterau, F. Weidenkaff et M. Witte, (2016), Do Youth Employment Programms Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review, Document de travail IZA n°10263, Bonn, Allemagne.

Knabe, A., Rätzl, S., Schöb, R. & Weimann, J. (2010), "Dissatisfied with Life but Having a Good Day: Time-use and Wellbeing of the Unemployed." *Economic Journal*, 120(547):867-889.

Kraft, K. (2001). "Unemployment and the Separation of Married Couple." *Kyklos*, 54: 67- 88.

Krueger, AB & A Mueller (2008), "The Lot of the Unemployed: A Time Use Perspective." *IZA Discussion Paper* No. 3490, May.

Kucera, J. (2020). "Are Employment Effects of Minimum Wage the Same Across the EU? A Meta-Regression Analysis." Working Papers IES 2020/2, Charles University Prague, Faculty of Social Sciences, Institute of Economic Studies, revised Jan 2020.

Kuépié, M., Nordman, C.-J. & Roubaud, F. (2013), "Éducation et marchés du travail", in DE Vreyer, P. & Roubaud, F., *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*, IRD Editions et AFD, Marseille, pp.117-200.

Lee, JO, Jones, TM., Kosterman, R., & al. (2017), "The association of unemployment from age 21 to 33 with substance use disorder symptoms at age 39: the role of childhood neighborhood characteristics." *Drug Alcohol Depend*, 174: 1-8.

Lindauer, D.L. (1999). "Labor Market Reforms and the Poor." Document d'information pour le Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001. Banque mon-

diale, Washington.

Loayza, N. V. & Raddatz, C. (2010). “The Composition of Growth Matters For Poverty Alleviation.” *Journal of Development Economics*, 93(1), 137-151.

Martínez, R., Ayala, L. & Ruiz-Huerta, J. (2001), “The impact of unemployment on inequality and poverty in OECD countries.” *Economics of Transition and Institutional Change*, 9(2), 417-447.

Matsuda, S. (2019). “Young Men’s Employment and Their Marriage: A Comparison among Japan, South Korea, Singapore, the UK, France, and Sweden.” *Comparative Sociology*, 18(2), 204-228.

McKenzie, D. (2017). “How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence,” *World Bank Research Observer*, 32, 127-154.

Mengistae, T. (1999). “Wage Rates and Job Queues: Does the Public Sector Overpay in Ethiopia?” Policy Research Working Paper 2105. Banque mondiale, Washington

Miguel, E., Satyanath, S., & Sergenti, E. (2004). “Economic Shocks and Civil Conflict: An Instrumental Variables Approach.” *Journal of Political Economy*, 112(4), 723-753.

Monga, c. (2019), “Un manifeste africain pour l’emploi”, in Monga, C., Shimeles, A. and Woldemichael, A., *Création d’emplois décents : stratégies, politiques et instruments*, document de recherche sur les politiques 2, Banque africaine du développement, 1-55.

Montgomery, SM, Cook, DG, Bartley, MJ, & Wadsworth, ME. (1998). “Unemployment, cigarette smoking, alcohol consumption and body weight in young British men.” *European Journal of Public Health*, 8: 21-7

Muambi, R. T. (2015). “La réforme de la fonction publique en Afrique subsaharienne : cas de la République Démocratique du Congo”, *Afrika Focus* 28(2), 27-46.

Nataraj, S., Perez-Arce, P., Kumar, K.B. & Srinivasan, S.V (2014). “The Impact Of Labor Market Regulation On Employment In Low-Income Countries: A Meta-Analysis,” *Journal of Economic Surveys*, 28(3), 551-572.

Neumark, D. & Munguía Corella, L. P. (2021). “Do minimum wages reduce employment in developing countries? A survey and exploration of conflicting evidence.” *World Development*, 137(C).

Ngoko, E.H. (2022), *Essais sur la transition des jeunes vers le marché du travail au Cameroun*. Thèse de Doctorat en Sciences Economiques non publiée, Université de Maroua.

Observatoire Congolais du Développement Durable et Institut National de Statistique (2021), *Enquête par Grappes à Indicateurs des Objectifs de Développement Durable – EGI-ODD*, Rapport final, Ministère du Plan/RDC, Kinshasa.

ONU (2003). *Rapport sur les jeunes dans le monde 2003*. Département des affaires économiques et sociales, New York.

ONUDI (2013). *Industrial Development Report 2013*. Vienne.

ONU-HABITAT (Programme des Nations Unies sur les établissements humains). (2004b). “Les jeunes et la criminalité à Nairobi”. Nairobi.

Orefice, G., Rapoport, H. & Santoni, G. (2021). “How Do Immigrants Promote Exports? Networks, Knowledge, Diversity,” *CESifo Working Paper Series 9288*, CESifo.

Page, J. & Shimeles, A. (2015), “Aid, Employment and Poverty Reduction in Africa”, *African Development Review*, 25(S1), 17-30.

Pieters, J. (2013), “Youth Employment in Developing Countries”. *Rapport de recherche IZA n°58*, Bonn, Allemagne.

Plum, A. (2016), “Can Low-Wage Employment Help People Escape from the No-Pay – Low-Income Trap?” *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy* 16, 4.

Rodrik, D. (2016). “Premature deindustrialization,” *Journal of Economic Growth*, 21(1), 1-33.

Rodrik, D. and Sabel, C. F. (2021), ‘Building a Good Jobs Economy’, in D. Allen, Y. Benkler, and R. Henderson (eds), *Political Economy and Justice*, Chicago, IL, University of Chicago Press, forthcoming.

Rodrik, D. and Stantcheva, D. (2021), Fixing capitalism’s good jobs problem, *Oxford Review of Economic Policy*, 37(4), 2021, 824-837.

Ruhm, C.J. & Black William E. (2002) “Does drinking really decrease in bad times?”. *Journal of Health Economics*. 21:659-678

Sabatier, M. (2002a). “Modes de recherche d’emploi et durée de chômage des jeunes : applications microéconométriques au Panel Téléphonique du CEREQ”, *L’Actualité économique*, 78(1), pp. 41-66.

Sabatier, M. (2003). “Stratégies d’insertion et durée d’accès au premier emploi une analyse microéconométrique sur le Panel téléphonique du CEREQ (1989-93)”, *Revue*



d'économie politique, 113(5), 671–696.

Saget, C. 2001. “Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Developing Countries” *ILO Employment Paper* 13.

Schaller, J. (2013). “For richer, if not for poorer? Marriage and divorce over the business cycle.” *Journal of Population Economics*, (26): 1007-1033.

Schleimer, J. P., Pear, V. A., McCort, C. D., Shev, A. B., De Biasi, A., Tomsich, E., Buggs, S., Laqueur, H. S., & Wintemute, G. J. (2022). “Unemployment and Crime in US Cities During the Coronavirus Pandemic.” *Journal of urban health: bulletin of the New York Academy of Medicine*, 99(1), 82–91.

Sen, A. (1973), “Poverty, Inequality and Unemployment: Some Conceptual Issues in Measurement.” *Economic and Political Weekly*, 8(31/33), Special Number, 1457-1459.

Teal, F. (1996). “The Size and Sources of Economic Rents in a Developing Country Manufacturing Labour Market.” *Economic Journal* 106(437): 963–76.

Teal, F. (1999). “The Ghanaian manufacturing sector 1991-1995: firm growth, productivity and convergence.” *Journal of Development Studies*, 36, 109-127.

Teal, F. (2000). “Employment and Unemployment in Sub-Saharan Africa: An Overview.” Oxford Univer-

sity, Centre for the Study of African Economies, Oxford (Royaume-Uni).

Teal, F. (2016). “Are apprenticeships beneficial in sub-Saharan Africa?” *IZA World of Labor* 268.

Thern, E., Ramstedt M. & Svensson J. (2020). “Long-term effects of youth unemployment on alcohol-related morbidity.” *Addiction*. 115(3): 418-425.

Urdal, H. (2004). “The Devil in the Demographics: The Effect of Youth Bulges on Domestic and Armed Conflict, 1950–2000.” Washington, D.C: The World Bank (Social development papers: Conflict prevention and reconstruction series CPR 14).

Urdal, H. (2006). “A clash of generations? Youth bulges and political violence.” *International Studies Quarterly* 50:607–29.

Vermeylen, G. (2005). “Quality in work and employment in the European Working Conditions Survey”. Working Paper n° 4 UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Geneva, May 11 to 13.

Wodon, Q. & Coulombe, H. (2007). The West and Central Africa Poverty Mapping Initiative.

Zamo-Akono, C. (2018). Econometric Analysis of Gender and Labour Market Outcomes in Urban Cameroon. AERC Paper.

ANNEXES

Tableau A.1. Pourcentage de la population jeune en âge de travailler par province et selon le sexe

Provinces	Ensemble	Hommes	Femmes
Kinshasa	45,31	42,26	48,18
Kongo Central	47,18	46,57	47,73
Kwango	49,10	48,24	49,94
Kwilu	44,60	46,2	43,06
Maï Ndombe	51,07	49,98	52,22
Equateur	49,03	48,87	49,2
Nord Ubangi	51,37	52,85	50,01
Sud Ubangi	46,49	48,4	44,52
Mongala	50,54	48,58	52,45
Tshuapa	48,2	38,73	56,41
Tshopo	45,05	40,16	49,38
Bas Uelé	46,86	44,97	48,91
Haut Uelé	51,39	49,00	53,46
Ituri	56,65	55,3	58,06
Nord Kivu	54,71	53,22	56,00
Sud Kivu	53,8	52,10	55,40
Maniema	50,53	53,20	47,91
Haut Katanga	47,94	43,12	53,02
Haut Lomami	50,39	52,31	48,42
Lualaba	46,94	45,79	48,01
Tanganyika	51,75	51,16	52,33
Lomami	55,32	56,46	54,19
Sankuru	50,90	50,10	51,61
Kasaï Oriental	55,03	54,61	55,45
Kasaï	48,53	46,54	50,41
Kasaï Central	53,85	52,25	55,47

Source : A partir de l'EGI-ODD (2020).

Tableau A.1. Pourcentage de la population jeune en âge de travailler par province et selon le sexe

	Ensemble	Hommes	Femmes
Cherche mais pas disponible	54,4	41,6	66,5
Ne chercher pas du travail mais disponible	0,0	0,0	0,0
Ne cherche pas du travail et pas disponible mais désire travailler	64,4	65,8	63,0
Ne sait pas comment chercher du travail et manque un emploi	63,7	63,0	64,4

Source : A partir de l'EGI-ODD (2020).



Tableau A.3. Taux d'emploi des jeunes par province et selon le sexe

Provinces	Ensemble	Hommes	Femmes
Kinshasa	19,40	19,73	19,14
Kongo Central	66,97	66,3	67,57
Kwango	70,65	71,42	69,94
Kwilu	56,72	47,91	65,80
Maï Ndombe	66,36	67,06	65,66
Equateur	47,01	43,19	51,04
Nord Ubangi	81,83	82,29	81,37
Sud Ubangi	29,28	23,41	35,79
Mongala	52,04	54,43	49,88
Tshuapa	53,26	48,99	55,78
Tshopo	52,03	52,46	51,72
Bas Uelé	72,91	72,43	73,40
Haut Uelé	71,88	76,60	68,14
Ituri	75,40	78,37	72,47
Nord Kivu	48,55	54,36	43,74
Sud Kivu	49,84	47,34	52,07
Maniema	55,42	51,43	59,76
Haut Katanga	36,55	31,83	40,56
Haut Lomami	51,05	48,0	54,50
Lualaba	28,71	32,09	25,70
Tanganyika	32,78	39,85	25,99
Lomami	60,15	59,05	61,30
Sankuru	42,40	41,26	43,36
Kasaï Oriental	41,76	45,52	38,04
Kasaï	50,77	42,93	57,54
Kasaï Central	45,93	44,11	47,64

Supervision		
1	Christian MWANDO NSIMBA KABULO	Ministre d'Etat, Ministre du Plan
2	Crispin MBADU PHANZU	Vice-Ministre du Plan
3	Dominic SAM	Représentant Résident du PNUD/RDC
4	SOUMANO NTEBA	Directrice du Bureau pays de l'OIT en RDC
Comité de Coordination		
1	Modeste NYEMBO KAKANDA	Coordonnateur National de l'Observatoire Congolais du Développement Durable
2	Jean-Pierre SONGOLO KIWELEWELE	Coordonnateur National Adjoint de l'Observatoire Congolais du Développement Durable
3	Taïb DIALLO	Economiste Principal du PNUD/RDC
4	Jean AMISI	Economiste National du PNUD/RDC
Comité de Rédaction		
1	Oasis KODILA TEDIKA	Expert, Observatoire Congolais du Développement Durable
2	Cédric KALEMASI MOSENGO	Consultant
Comité de lecture		
1	Roger KOYANGE PILIPILI	Expert, Observatoire Congolais du Développement Durable
2	NIMI MUANDA Armand	Expert, Observatoire Congolais du Développement Durable
3	TATUKILA NGOMA Tylens	Expert, Observatoire Congolais du Développement Durable
4	ILUNGA KANDA LILYAN	Experte, Observatoire Congolais du Développement Durable
5	MAMBUKU LELO Bruno	Chargé d'Etudes, Observatoire Congolais du Développement Durable
6	MABIALA PASI Annie	Chargée d'Etudes, Observatoire Congolais du Développement Durable
7	KOMICHELO KISAMA Elianne	Chargée d'Etudes, Observatoire Congolais du Développement Durable
8	MWABIKUNGU MWABIZWA Jérémie	Chargé d'Etudes, Observatoire Congolais du Développement Durable
9	TSOMBYA SIVIOLYA Nicole	Chargée d'Etudes, Observatoire Congolais du Développement Durable
10	KALUNGA DAYINA Dadah Thalia	Chargée d'Etudes, Observatoire Congolais du Développement Durable
Comité de Validation technique		
1. Ministères et Services sectoriels		
1	Jean-Jacques ENDUBU LIKASE	Expert Statisticien, Direction D'Etudes et Planification, Secrétariat Général à l'Emploi et Travail



2	Didier KAMORI MUTWALE	Expert Direction d'Etudes et planification, Secrétariat général à la prévoyance sociale
3	Laurence MBAKWA SALUMINA	Expert Direction d'Etudes et planification, Secrétariat général à la prévoyance sociale
4	Alphonse MANYAKI NDIBU	Expert Statisticien, Direction D'Etudes et Planification, Secrétariat Général à l'Emploi et Travail
5	Modeste BITHOKO NTIKIYANZA	Directeur d'Etudes, Projets et Planification, secrétariat général à l'Emploi et Travail

2. Partenaires Techniques et Financiers

1	Ali MADAI BOUKAR	Bureau pays de l'OIT-RDC
2	Gomez NTOYA MAKELA	Bureau pays de l'OIT-RDC

3. Secrétariat technique et service d'appoint

1	Paulin MULINDANGABO	Secrétaire Administratif
2	Alexis FERAZA	Financier, Chef de service
3	MWANGALI MAPESA Didier	Assistant à la Coordination
4	NGOMB MUTOM Gracia	Assistant adjoint à la Coordination
5	Cardoso NTUMBA	Documentaliste, Informaticien
6	Éric MATEZUA	Informaticien
7	Tavie MAKABI	Consultant, Infographiste