



**L'observation de la relation formation-emploi dans le  
contexte congolais : l'étude de population des diplômés  
Bac+5 produits par le système universitaire local et  
leurs stratégies d'insertion : cas de diplômés de filières  
techniques à Kinshasa, de 2015 à 2017**

Eugène Kanyinda Biduaya

► **To cite this version:**

Eugène Kanyinda Biduaya. L'observation de la relation formation-emploi dans le contexte congolais : l'étude de population des diplômés Bac+5 produits par le système universitaire local et leurs stratégies d'insertion : cas de diplômés de filières techniques à Kinshasa, de 2015 à 2017. Education. Université de Bordeaux, 2018. Français. NNT : 2018BORD0080 . tel-01929412

**HAL Id: tel-01929412**

**<https://theses.hal.science/tel-01929412>**

Submitted on 21 Nov 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Ecole Doctorale Sociétés, Politique, Santé Publique [ED 545]  
3, Ter Place de la Victoire  
33076 Bordeaux  
FRANCE**

# **THESE DE DOCTORAT**

Présentée en vue de l'obtention du Grade de

**Docteur en Sciences de l'Education**

Par

**Eugène KANYINDA BIDUAYA**

**L'OBSERVATION DE LA RELATION FORMATION – EMPLOI DANS LE  
CONTEXTE CONGOLAIS : l'étude de population des diplômés Bac + 5  
produits par le système universitaire local et leurs stratégies d'insertion.  
Cas des diplômés de filières techniques à Kinshasa, de 2015 à 2017.**

Dirigée par **Jacques MIKULOVIC**

Présentée et soutenue publiquement le 04 juillet 2018

Devant le Jury composé de :

Madame **Dominique GAY-SYLVESTRE**, Professeur émérite, Université de Limoges  
[Président du Jury]

Monsieur **Gilles BUI-XUAN**, Professeur émérite, Université d'Artois [Rapporteur]

Monsieur **Jacques GLEYSE**, Professeur des Universités, Université de Montpellier  
[Rapporteur]

Madame **Magdalena KOHOUT-DIAZ**, Maître de conférence-HDR, Université de Bordeaux

Monsieur **Jacques MIKULOVIC**, Professeur des Universités, Université de Bordeaux  
[Directeur de thèse]

**L'observation de la relation Formation – Emploi dans le contexte congolais : l'étude de population des diplômés Bac + 5 produits par le système universitaire local et leurs stratégies d'insertion. Cas de diplômés filières techniques à Kinshasa de 2015 à 2017.**

**Mots-clés :** *Chômage – Formation - Insertion professionnelle.*

**Résumé :**

Dans cette recherche, il s'agit d'étudier la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la recherche de première insertion à la sortie de l'université, principalement de connaître les stratégies qu'ils se donnent pour trouver le premier emploi à la sortie de l'université.

Cette étude consiste à connaître les réelles difficultés d'insertion professionnelle de ces diplômés dans les six mois à douze mois qui suivent leur sortie de l'université et aussi de mettre en évidence ce qui les empêche à trouver leur premier emploi à la sortie de l'université.

Ces diplômés à l'instar de leur formation initiale, suivent plusieurs formations supplémentaires à la recherche d'une opportunité de la primo insertion. Avec plusieurs diplômes, ils deviennent des surdiplômés sans emploi et assimilés aux chômeurs par le système universitaire.

Face aux mutations technologiques, économiques et socioprofessionnelles que connaît le monde actuel, les entreprises sont conduites à mettre en place les nouvelles structures organisationnelles adaptées à ces changements. Au regard de cette recherche, le constat est que la formation des techniciens ainsi que leurs programmes de formation ne sont pas adaptés aux transformations et réalités socioprofessionnelles actuelles à Kinshasa.

Sur ce, l'université est interrogée en ce qui concerne l'adaptation des filières de formation à ces mutations en vue de répondre aux besoins des entreprises, surtout de faciliter la première insertion professionnelle des diplômés techniciens après leurs études. Face à cette inadaptation des filières, ces diplômés suivent plusieurs formations supplémentaires dans les différentes structures de formation en vue de réajuster les connaissances à la recherche d'une opportunité d'emploi.

**The Relationship Training - Employment in the Congolese context: the study of the population of graduates produced by the university system. Case of technical fields graduates in Kinshasa from 2015 to 2017.**

**Keywords :** *unemployment – Training – professional integration.*

**Abstract :**

In this research, it is to study the socio-occupational license graduates technical fields in search of the first insertion at the exit of the university, mainly know the strategies they give themselves to find the first job out of college.

This study is to know the real difficulties employability of graduates within six to twelve months after their leaving university and also to highlight the integration strategies they give themselves to find their first employment.

These graduates like their initial training, following several additional formations in search of an opportunity of primary insertion. With several degrees, they become overqualified unemployed and treated as unemployed by the Educational System.

The face of technological, economic changes and social facing the world today, companies are driven to develop new organizational structures adapted to these changes. In light of this research, the conclusion is that the training of technicians and their training programs are not adapted to the current socio-professional transformations and realities.

On this, the university is questioned regarding the adaptation of training courses to these changes in order to meet the needs of enterprises, especially to facilitate the first professional integration of graduates' technicians after graduation. Faced with this inadequacy of industries, these graduates follow several additional courses in different training structures to readjust the knowledge looking for a job opportunity.

*A mes parents,*

*A ma femme,*

*A mes enfants.*

*Je dédie cette thèse.*

## REMERCIEMENTS

Le courage moral, intellectuel qui s'est manifesté dans l'affirmation de moi-même, dans la persévérance après plusieurs échecs, reste pour moi une doctrine et une idéologie de patience, d'endurance, de déterminisme et de fermeté qui m'ont permis à aboutir à la fin de mes études doctorales, et à s'extérioriser en acte concret.

«Nous pensons tous sur les pensées des autres ». Cela est vrai, et je me suis rendu compte au terme de cette recherche doctorale, même si mon ambition était de rédiger un travail original conforme aux réalités socioprofessionnelles des jeunes diplômés Bac + 5 de filières techniques à Kinshasa.

En effet, sans la contribution des uns et des autres, la réalisation de ce travail de recherche n'aurait pas été possible. Aussi je crois avoir contracté une dette de reconnaissance à l'égard de tous ceux qui m'ont prêté leurs concours dans la poursuite et dans l'aboutissement de cette recherche doctorale.

En ma qualité d'agréé d'économie reconverti en spécialiste de Sciences de l'Education, j'ai souhaité prendre un sujet de recherche en cheval entre l'Economie touchant l'insertion professionnelle ou le chômage et les Sciences de l'Education touchant la formation, je me suis décidé dans ce choix qui se rapproche de mes origines scientifiques et socioprofessionnelles d'abord parce que je suis enseignant de formation et de carrière. Travailler sur l'insertion professionnelle, c'est aussi une grande occasion de relier et d'expliquer comment l'éducation a de l'influence sur l'économie en posant la grande question de savoir : quelle formation pour quel emploi ?

Au terme de ce travail de recherche, j'exprime ma profonde gratitude à Monsieur Jacques MIKULOVIC, Professeur à l'Université de Bordeaux [au sein de l'Ecole Doctorale Sociétés, Politique, Santé Publique] et Directeur de l'Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education – ESPE d'Aquitaine qui a bien voulu se charger de sa direction. Je pense à avoir mis à profit son expérience.

Ses conseils pratiques et méthodologiques, ses éclaircissements scientifiques et sa confiance en l'aboutissement de ma démarche, m'ont été précieux tout au long de cette période de recherche. Il m'a finalement transmis un exemple du travail rigoureux et exigeant.

Mes remerciements s'adressent aussi aux Professeurs Jacques GLEYSE et Gilles BUI-XUAN, membres du Jury et rapporteurs, pour le temps qu'ils ont consacré à la lecture de cette thèse, aux rapports, et pour les remarques et conseils qu'ils y ont apportés.

Je pense également aux Professeurs Jean-Jacques KAPENGA KASONGO, Coordonnateur du Bureau Doctoral et Alphonse MASANDI, Vice-Doyen de la Faculté de Sciences de l'Education à l'Université Pédagogique Nationale de Kinshasa pour leur encadrement scientifique et leur encouragement dans la rédaction de cette thèse.

Que tous mes collègues de l'Ecole Doctorale « Sociétés, Politique, Santé Publique » de l'Université de Bordeaux, trouvent ici mes sincères considérations de reconnaissance et d'amitié dont ils ont fait preuve à mon endroit durant la période de ma formation doctorale.

Je reste également reconnaissant envers ceux qui, de loin ou de près, ont contribué à ma formation et à la réussite de mes études.

KANYINDA BIDUAYA Eugène  

---

Docteur par la grâce de Dieu

## SOMMAIRE

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Présentation du sujet.....                                 | 1  |
| Délimitation du sujet.....                                 | 3  |
| Définition du contexte de recherche .....                  | 4  |
| Cadre théorique.....                                       | 5  |
| Définition de la problématique.....                        | 9  |
| Objet de recherche .....                                   | 11 |
| Hypothèses et résultats escomptés .....                    | 11 |
| Subdivision du travail et présentation des chapitres ..... | 12 |

### **PREMIERE PARTIE : LE SYSTEME EDUCATIF, SES ENJEUX ET SON EVOLUTION AU REGARD DES POLITIQUES DE FORMATION ET DES MUTATIONS ACTUELLES .....**

#### **1. L'ANALYSE DES CONCEPTS FONDAMENTAUX ET SPECIFIQUES.....**

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Compréhension du concept système éducatif.....                              | 16 |
| 1.2. Conception et organisation du système éducatif.....                         | 24 |
| 1.3. Fonctions socioprofessionnelles du système éducatif face à l'insertion..... | 28 |
| 1.4. Organisation du système éducatif face à la réalité congolaise.....          | 34 |
| 1.5. Disparités géographiques de la scolarisation et de la formation.....        | 46 |
| 1.6. Programmes scolaires et construction des identités professionnelles.....    | 49 |
| 1.7. Explication des termes clés dans le contexte de la recherche.....           | 55 |

#### **2. LA SITUATION SCOLAIRE DANS LE CONTEXTE CONGOLAIS.....**

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Regard sur les institutions de l'Education Nationale.....                  | 65 |
| 2.2. Nomenclature de niveaux de formation.....                                  | 68 |
| 2.3. Approche adéquationnelle entre formation et emploi.....                    | 71 |
| 2.4. Formation continue et Emploi.....                                          | 76 |
| 2.5. Allongement de la scolarité et insertion professionnelle des diplômés..... | 80 |



**3. LA CRISE ET LES MUTATIONS DANS LE SYSTEME EDUCATIF.....84**

|                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. Tentatives de reformes du système éducatif des années 80 et 90.....                    | 85  |
| 3.2. Evaluation des compétences professionnelles par les Entreprises.....                   | 90  |
| 3.3. Incertitude de diplôme obtenu face à l'emploi.....                                     | 95  |
| 3.4. Conséquences de l'inadaptation avérée de formation à l'emploi.....                     | 99  |
| 3.5. De l'expérience pratique à la construction identitaire dans le champ<br>éducatif ..... | 105 |

**DEUXIEME PARTIE : METHODOLOGIE, ANALYSE DES SOLUTIONS ET DES  
STRATEGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE..... 111**

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| Introduction .....                    | 111 |
| Méthodologie et population visée..... | 111 |
| Questionnaire d'enquête.....          | 114 |
| Construction de l'échantillon.....    | 114 |
| Interviews.....                       | 116 |

**4. LA REGULATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'EDUCATION.....118**

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1. Analyse des politiques éducatives face à l'emploi.....                               | 124 |
| 4.2. Stratégies d'insertion professionnelle des diplômés face à l'emploi.....             | 128 |
| 4.3. Orientation scolaire et professionnelle face à la relation formation-<br>emploi..... | 132 |
| 4.4. Formation, nouvelles technologies et organisation du travail.....                    | 136 |

**5. LA CONSTRUCTION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES.....140**

|                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.1. Principes directeurs d'élaboration des programmes scolaires.....             | 141 |
| 5.2. Partenaires éducatifs et construction des compétences.....                   | 146 |
| 5.3. Professionnalisation des filières techniques.....                            | 149 |
| 5.4. Formation des formateurs dans les filières techniques.....                   | 153 |
| 5.5. Relation formation-emploi et ses déterminants socioéconomiques.....          | 157 |
| 5.6. Dynamique de perfectionnement des enseignants de filières<br>techniques..... | 162 |

## **TROISIEME PARTIE : L'ETUDE DE CAS DES DIPLOMES DE FILIERES TECHNIQUES ..... 167**

### **6. L'ANALYSE ET L'INTERPRETATION DES RESULTATS D'ENQUETE DE TERRAIN ..... 167**

- 6.1. Rappel méthodologique et résultats escomptés..... 167
- 6.2. Flux quantitatif d'entrée et difficulté d'insertion de diplômés.....171
- 6.3. Situation de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université..176
- 6.4. Insertion de diplômés dans le secteur informel de 2015 à 2017.....182
- 6.5. Sous-qualification et déqualification de diplômés de filières techniques.....188
- 6.6. Autres dispositions d'insertion de diplômés de filières techniques.....190

### **7. LA MESURE DU SYSTEME EDUCATIF EN RAPPORT AVEC LES RESULTATS D'ENQUETE ..... 196**

- 7.1. Indicateurs théoriques..... 198
- 7.2. Indicateurs empiriques..... 201
- 7.3. Indicateurs sociaux ..... 205
- 7.4. Indicateurs économiques.....206
- 7.5. Indicateurs technologiques.....208
- 7.6. Indicateurs statistiques.....209
- 7.7. Indicateurs internationaux.....211
- 7.8. Importance de l'évaluation d'un système éducatif.....213

### **CONCLUSION .....215**

### **BIBLIOGRAPHIE.....224**

### **ANNEXES ..... 234**

- Annexe 1 : Sigles et Abréviations utilisés..... 234
- Annexe 2 : Questionnaire d'enquête terrain auprès de diplômés Bac + 5.....236
- Annexe 3 : Guide d'entretien semi-directif avec les employeurs ..... 237
- Annexe 4 : Guide d'entretien semi-directif avec les chefs de sections ciblées.....238
- Annexe 5 : Grille d'analyse des résultats d'enquête après dépouillement.....239

## Présentation du sujet

Le sujet de notre thèse s'intitule : L'observation de la relation formation – emploi dans le contexte congolais : l'étude de population des diplômés Bac + 5 produits par le système universitaire local et leurs stratégies d'insertion. Cas des diplômés de filières techniques à Kinshasa de 2015 à 2017.

## INTRODUCTION

La formation est un enjeu majeur pour l'insertion professionnelle, or il apparaît que la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la recherche de première insertion professionnelle à la sortie de l'université dans la ville de Kinshasa s'avère délicate. Dès lors il s'agit principalement d'analyser les stratégies d'insertion que ces diplômés se donnent pour trouver le premier emploi.

En socio-économie de l'Education, l'observation de la relation Formation-Emploi est faite par le biais des outils statistiques avec comme objectif de relier les sorties du système éducatif aux entrées dans l'emploi : l'articulation générale de ce bilan repose sur le principe de connaître les sorties brutes du système éducatif par niveau de formation et de déterminer les sorties nettes ventilées selon le niveau de diplôme [sans diplôme-CAP-BEP-BAC-BAC+3 et supérieur]. Ces diplômés sont ensuite répartis selon leur destination (après 9 mois) : chômage et emploi. Les situations d'emploi sont ventilées par profession, GRAVOT (1993, p. 143). C'est ainsi que l'orientation générale de ce travail de recherche se place dans cette perspective où il s'agit de préciser les sorties de diplômés Bac + 5 de filières techniques et leur entrée dans la vie professionnelle.

Les filières techniques considérées comme prestigieuses et porteuses d'emplois, sont aujourd'hui celles qui exposent beaucoup plus leurs diplômés aux risques du chômage face aux mutations technologiques permanentes.

Le diplôme Bac + 5 de filière technique dans le système éducatif congolais est un diplôme obtenu en cinq ans après la fin des études secondaires et c'est un grade universitaire supérieur d'un ingénieur civil.

Il y a un phénomène observé à Kinshasa qui concerne les diplômés Bac + 5 de filières techniques, à l'instar de leur diplôme principal issu de la formation initiale, ils suivent d'autres formations supplémentaires [de longue ou de courte durée] en vue de leur première insertion professionnelle. Ils obtiennent ainsi plusieurs diplômes et deviennent des surdiplômés sans emplois dans les six à douze mois qui suivent leur sortie de l'université.

Sans activité professionnelle, parce qu'ils n'ont pas réussi à s'insérer dans les premiers six mois au sortir de l'université, ces diplômés sont assimilés aux chômeurs. C'est ainsi que nous parlons de chômeurs non du système productif mais de ceux fabriqués par le système éducatif pris dans son ensemble et dans sa complexité, étant donné que le chômage est l'ensemble des individus actifs qui cherchent de l'emploi. En principe, nous considérons que toute personne disponible n'ayant pas un emploi, et en recherche effective d'emploi est au chômage.

Le choix porté sur la ville de Kinshasa se justifie du fait que cette ville est la capitale de la République Démocratique du Congo, une ville qui offre les conditions optimales d'insertion professionnelle des diplômés à la sortie de l'université, car les entreprises de tous les secteurs d'activités économiques y sont implantées, et pendant cette période post-conflit, les grands investissements étrangers qui créent des emplois sont affectés à Kinshasa.

Toute formation quelle que soit sa durée ou sa nature, a pour objectif l'accès à l'emploi ou de faciliter l'insertion professionnelle. L'orientation et le contenu de cette recherche graviteront aussi autour de la relation formation – emploi car on ne peut pas parler de l'insertion professionnelle sans interroger la relation formation-emploi. Toute formation concourt à l'exercice de l'activité professionnelle en vue de répondre à la question : «quelle formation pour quel emploi ?». Il convient de préciser que la question de l'insertion professionnelle ou du chômage est aussi liée à la relation formation – emploi.

L'insertion professionnelle des diplômés constitue aujourd'hui une problématique à part entière dans les économies de tous les pays. Cette problématique de l'insertion ne peut pas se réduire à l'accès à l'emploi seulement car il est vrai que pour beaucoup de diplômés, l'entrée effective sur le

marché du travail nécessite un parcours au contenu indéfini, un parcours tributaire de l'évolution du marché d'emploi. Mais l'analyse dans cette recherche sera la mise en évidence de ce parcours à caractère formatif, socioprofessionnel et économique.

Cette recherche est née du constat que toutes les difficultés d'insertion professionnelle que connaissent les diplômés Bac + 5 de filières techniques sont liées au fait que l'université à Kinshasa face aux mutations socioéconomiques actuelles n'a pas encore pris en compte toutes les transformations technologiques en cours indispensables au développement des compétences attendues par les employeurs. Ces difficultés peuvent être éclairées par une réflexion orientée sur deux dimensions :

- d'une part, la façon dont l'université produit, construit et légitime les diplômés par rapport aux mutations technologiques permanentes;
- d'autre part, la manière dont les acteurs dans l'université [enseignants et étudiants] se situent par rapport aux nouvelles technologies. Comment réagissent-ils par rapport aux transformations industrielles et à la nouvelle organisation du travail.

En rapport à ces deux dimensions, notre thèse sera consacrée principalement à l'étude de la situation socioprofessionnelle diplômés Bac + 5 de filières techniques à partir de l'analyse de leurs stratégies d'insertion à la recherche de premier emploi à la fin de leurs études universitaires. C'est pourquoi, la période de deux années universitaires [2015 – 2016 et 2016 – 2017] est choisie en vue de fournir toutes les informations nécessaires sur la difficulté d'insertion de ces diplômés.

### **Délimitation du sujet**

Notre thèse est limitée dans le temps et dans l'espace. Le champ d'investigation étant vaste parce qu'il englobe plusieurs aspects par rapport à la formation et à des réflexions sur le concept d'insertion professionnelle de diplômés : il s'agira d'étudier strictement la situation d'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques qui posent le réel problème d'insertion professionnelle à la sortie de l'université à Kinshasa, la capitale de la République Démocratique du Congo, ville qui réunit toutes les conditions dans la recherche d'emploi par rapport à d'autres villes du pays.

L'Institut Supérieur des Techniques Appliquées de Kinshasa – Ndolo, en sigle I.S.T.A., qui forme plusieurs Bac + 5 [ingénieurs civils] en différentes spécialités techniques a été choisi comme une institution supérieure et universitaire d'investigation et de référence pour notre recherche.

Le choix de la période récente de deux années universitaires [2015 – 2016 et 2016 – 2017] comme période de référence s'explique par les avantages qu'elle présente, et interprète le mieux la situation d'insertion professionnelle des diplômés Bac+5 de filières techniques à quelques mois de la sortie de l'université. On trouve pendant cette période une image plus complète de la situation étudiée : celle de la difficulté d'insertion professionnelle de ces diplômés. Les problèmes posés sont encore d'actualité.

Pour élaborer ce thèse autour de l'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques, nous avons tenté de nous référer aux notions et aux principes de l'économie de l'éducation, de la sociologie de l'éducation et de la pédagogie.

### **Définition du contexte de recherche**

A Kinshasa, dans une première étude exploratoire, nous avons observé que deux diplômés Bac + 5 de filières techniques sur cinq ( $\frac{2}{5}$ ) trouvent un emploi à l'issue de leurs études, même si c'est en dehors de leur champ de formation. Ceux qui n'en trouvent pas, suivent des formations supplémentaires en vue de chercher l'opportunité de la première insertion professionnelle. Ils obtiennent plusieurs diplômes et deviennent ainsi des surdiplômés sans emploi qui sont assimilés aux chômeurs. Certains n'ont pas satisfait le test d'emploi qu'ils ont passé à moins que la formation qu'ils ont suivie ne corresponde pas au profil de poste de travail à occuper. Le constat est que le système universitaire produit les diplômés sans emploi dans une société peu scolarisée. Ces diplômés ont développé une autre stratégie d'insertion bien structurée qui est le secteur informel d'emploi accompagné de la précarité échappant ainsi à tout contrôle de l'Etat.

Une telle situation se retrouve dans de nombreux pays mais le cas de Kinshasa en République Démocratique du Congo est particulier car les mutations permanentes des technologies font disparaître les anciens métiers ou les transforment ; de nombreux nouveaux métiers se créent et avec eux des emplois ; les investissements étrangers créent également des emplois, mais le chômage malgré tout continue d'augmenter.

Ce faisant, il est nécessaire d'interroger le système universitaire en tant qu'institution de formation face à l'insertion professionnelle des diplômés, sachant qu'il n'est pas le seul visé dans cette situation mais il reste néanmoins un acteur principal d'intégration sociale. Sans aucune intention de faire un jugement de valeur mais d'étaler la réalité rencontrée sur le terrain d'enquête.

### **Cadre théorique**

Notre thèse est élaborée à la croisée de plusieurs champs. Par ailleurs, une littérature abondante est produite sur le concept Formation-Emploi et sur l'insertion professionnelle. Nous avons donc utilisé ces concepts issus de différents travaux de chercheurs pour analyser la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac+5 de filières techniques au sortir de l'université et de leur difficulté d'insertion. Ainsi nous prendrons soin, d'une part, de rappeler les grands principes d'économie et de sociologie de l'éducation et d'autre part, les principes pédagogiques relatifs à la façon dont les diplômés sont formés et à la pratique des enseignants dans les universités locales.

En référence aux différentes recherches sur la formation – emploi et sur l'insertion professionnelle, notre démarche est de présenter une thèse qui justifie la situation analysée. Il ne peut certes y avoir une adéquation complète entre la formation et l'emploi à occuper mais l'Université peut réajuster les filières en tenant compte de l'évolution technologique et socio-économique du moment.

Lucie TANGUY (1986) dans un ouvrage collectif regroupant les sociologues, économistes et psychologues, montre les rapports entre deux sphères : le système éducatif d'une part et le système productif de l'autre. L'objectif principal de ce travail de grande valeur était d'examiner la relation entre l'école et l'entreprise.

Les différents contributeurs ont abouti à la conclusion qu'il n'existe pas de relation linéaire ou d'adéquation régulière entre la formation et l'emploi. Car les deux systèmes évoluent, fonctionnent chacun à son propre rythme et à son sens. Malgré cela nous faisons l'hypothèse qu'il est possible de réajuster la formation sur le profil d'emploi surtout celle de filières techniques.

Michel De COSTER et François PICHAULT (1998) montrent eux que la formation adaptée, l'acquisition des connaissances et des qualifications professionnelles dans le contexte de changement technologique ouvrent la voie à un emploi sûr. Cette idée est ralliée par VERNIERES (1993), qui indique que la formation adaptée aux besoins de l'entreprise reste un enjeu économique et social pour l'emploi. Dans le même ordre d'idées, MAROY et al. (2001) dans sa publication sur la construction sociale des offres de formation dans une institution professionnelle, explique que l'établissement de relation éducation – travail est possible par l'adaptation de formations aux innovations technologiques. Ces trois points de vue sont soutenus dans notre thèse.

VANDENBERGHE (2002) montre en fait que les transformations techniques, économiques et sociales générées par les évolutions actuelles de l'économie et de la société sont difficilement réversibles. Les évolutions technologiques ou organisationnelles et celles des modes de consommation transforment profondément les gammes de compétences qui caractérisent les emplois. Dès lors, l'adéquation entre formation et emploi est la finalité première ou un objectif majeur du système éducatif car la construction sociale, la représentation sociale, l'identité professionnelle, les compétences, les savoirs, savoir-faire, savoir-être sont les fruits d'interactions de l'Ecole.

Il appartient à l'Ecole, suite aux diverses innovations de trouver dans les sphères d'activités sociales ce qui est nécessaire en besoins de formation des personnels qualifiés pour les emplois à pourvoir. Le constat est que l'inadéquation entre le système productif et le système éducatif surtout dans les pays en voie de développement entraîne une conséquence logique qui est la difficulté d'insertion et le chômage.



Claude DUBAR (2004) en publiant ses recherches sur la formation professionnelle continue et sur les relations travail-emploi-formation, indique pour sa part que la construction des identités professionnelles est faite à travers la formation actualisée [adaptée]. Il insiste également sur les stratégies de formation aux besoins de l'entreprise. Les formations peuvent être organisées en fonction des besoins de l'entreprise.

Jean-Jacques PAUL (2007) montre enfin que l'observation de la relation formation-emploi se fait par les divers outils notamment l'insertion professionnelle des jeunes diplômés c'est-à-dire des mobilités professionnelles.

Toutes ces pensées et opinions de ces différents auteurs sur la relation formation-emploi et sur l'insertion professionnelle, ont constitué la base de notre réflexion et le fil conducteur de notre thèse. Ainsi en nous référant à ces différentes analyses, nous arrivons à la conclusion que la qualification et la maîtrise d'un métier doivent d'abord être acquises à l'Ecole et ensuite professionnalisées dans l'entreprise.

La formation se fixerait pour objectif de répondre à une aspiration favorisant l'adaptation de la main d'œuvre aux besoins des entreprises. D'où dans cette recherche, nous soutenons une approche adéquationniste c'est-à-dire qu'il est possible de faire un rapprochement ou un ajustement des filières de formation aux postes d'emploi ou aux besoins des entreprises surtout pour les filières techniques afin de garantir l'insertion professionnelle des diplômés.

Dans notre réflexion, nous soulignons que la correspondance entre le système éducatif et le système productif peut bien se faire par les besoins exprimés des entreprises, et de former des personnels qualifiés pour ces besoins. Face aux mutations technologiques, dans la relation Entreprise – Ecole, la méthode peut simplement consister à recenser les emplois en souffrance d'insertion et en besoin de recrutement, ensuite articuler la formation par rapport aux besoins de ces emplois.

Le système éducatif, en se fixant pour objectif principal que toute formation doit répondre aux besoins en compétences dans les entreprises ; c'est par ses programmes scolaires adaptés, ses filières, ses contenus, ses orientations qu'on peut établir une possible correspondance entre formation et emploi. C'est la thèse que nous soutenons dans cette dissertation doctorale inscrite dans le domaine de la sociologie et de l'économie de l'éducation.

La difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques à la fin de leurs études peut amener à interroger le système universitaire d'une manière générale en examinant les différentes formations qu'il offre comme des outils d'insertion professionnelle que ces diplômés se donnent pour accéder au monde du travail. En référence aux politiques éducatives, la responsabilité du système universitaire est de réajuster les filières de formation initiale ou continue suite à l'orientation scolaire et professionnelle, des réformes, des innovations ambitieuses afin de répondre aux besoins des entreprises et de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés au sortir de l'université.

Notre thèse s'est aussi référée à la théorie développée par LESNE et MINVIELLE (1990) qui distinguent deux secteurs d'activités : le secteur des activités conduisant à l'acquisition de capacités nouvelles [Formation] et le secteur des activités mettant seulement en œuvre les capacités existantes [Entreprise]. La capacité étant l'ensemble des potentialités actuelles, innées ou acquises d'effectuer quelque acte que ce soit et quel qu'en soit le niveau, le premier secteur implique la formation adaptée dans son sens large aux besoins de l'entreprise.

C'est en référence à toutes ces théories que nous avons cherché à comprendre le mode d'acquisition de ces compétences et d'analyser les difficultés d'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université. Enfin et principalement, notre étude se réfère à l'analyse de Pierre GRAVOT (1993) : l'une des questions fondamentales est de savoir dans quelle mesure l'éducation facilite l'accès à l'emploi des individus [en améliorant leur productivité et/ou en leur permettant d'acquérir un signal valorisé par le marché du travail]. Si tel est cas, on devrait logiquement observer une certaine adéquation entre les formations et les emplois.

Il importe donc de cerner le plus rigoureusement possible cette relation, d'abord empiriquement puis en essayant d'en comprendre la logique, tant sur le plan statique que sur le plan dynamique, c'est-à-dire en termes des deux systèmes de formation et d'emploi.

C'est dans la perspective de cette analyse que nous avons intitulé notre thèse « l'observation de la relation formation – emploi dans le contexte congolais », en faisant une étude empirique des données statistiques de diplômés au chômage à la sortie de l'université.

### **Définition de la problématique**

Les formations devraient être conçues, organisées pour apprendre un métier et pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle. Toutefois, face aux mutations actuelles, la mauvaise adaptation des filières de formation aux débouchés peut être considérée comme un des défauts de l'enseignement technique, c'est-à-dire l'un des facteurs du chômage des diplômés.

Les grandes mutations industrielles, technologiques, économiques et sociales que connaît le monde actuel ont incité les entreprises à reformer tout le système productif et à développer de nouvelles structures organisationnelles. Ces mutations accompagnées de la mondialisation, entraînent ainsi le changement profond du système productif et amènent à interroger le système éducatif. Comment le système universitaire pourrait-il réagir face à la nouvelle structuration du système productif ?

Aujourd'hui, trouver l'emploi dans le domaine technique pose un double problème à Kinshasa : celui de la compétence professionnelle et celui de l'adaptation de cette compétence aux besoins des entreprises. L'observation de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à Kinshasa montre que la difficulté de la première insertion de ces diplômés à la sortie de l'université serait due à l'inadéquation de la formation aux débouchés locaux, au manque de confiance [de la part des entreprises] en une capacité d'adaptation aux mutations organisationnelles du travail. Lorsque l'entreprise recrute les Bac + 5, c'est la capacité d'adaptation qui est recherchée.

Nous pensons que la compétence professionnelle, la qualification, leur capacité d'adaptation sont acquises à travers l'organisation des filières de formation, les programmes scolaires, les disciplines dans les options et les parcours organisés au sein d'une formation.

La difficulté d'accéder au premier emploi de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université, la montée spectaculaire de leur chômage et du développement du secteur informel montrent que la trajectoire formation – emploi n'est pas visible à Kinshasa. Dans la formation, ces diplômés n'ont pas acquis cette capacité d'adaptation aux mutations actuelles. Cette situation d'inadaptation des filières de formation aux besoins de l'entreprise nous pousse à la conclusion que le système universitaire congolais, sans engager les réformes nécessaires, pourrait fabriquer des chômeurs face aux mutations technologiques.

L'étude de l'évolution du marché d'emploi et l'analyse de compétences acquises par les diplômés Bac + 5 de filières techniques incitent à supposer que la relation entre l'université et le monde du travail est difficile d'être établie. Il y a une distanciation entre formation reçue et les différents types d'emplois à occuper dans certaines entreprises locales.

Dans un tel contexte, les questions auxquelles tente de répondre cette recherche sont les suivantes :

- Comment l'université en tant qu'institution d'intégration sociale peut-elle à la fois aider les diplômés à s'adapter à de telles évolutions technologiques et à faciliter l'insertion professionnelle à la fin de leurs études?
- Comment l'Etat peut-il inciter la création des emplois en vue de résorber le chômage ?
- Quel type de stratégie d'insertion professionnelle que les diplômés de filières techniques se donnent-ils pour accéder à leur premier emploi à la sortie de l'université ?

## **Objet de recherche**

Dans le contexte des mutations technologiques et socio-économiques, l'objet de notre thèse est d'étudier la situation socioprofessionnelle de Bac + 5 de filières techniques à la recherche première insertion à la sortie de l'université. Elle vise principalement à connaître les stratégies d'insertion professionnelle que ces diplômés utilisent pour trouver le premier emploi.

Notre ultime ambition dans cette thèse est :

- de connaître et d'analyser les difficultés d'insertion professionnelle que connaissent de diplômés Bac + 5 de filières techniques face aux mutations technologiques à partir d'une analyse des données statistiques,
- d'interroger le système universitaire du point de vue de son adaptation aux nouvelles exigences du marché de l'emploi face aux progrès technologiques actuels.

## **Hypothèses et résultats escomptés**

Les questions que l'on se pose dans cette thèse à la fois pédagogique, économique et sociale, leurs réponses seraient de quatre ordres :

- une réponse pédagogique qui consisterait à adapter les filières de formation en vue de répondre aux besoins locaux des entreprises et de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés face aux mutations technologiques ;
- une réponse expérimentale qui consisterait à mettre en évidence ce qui empêche ces diplômés de filières techniques de trouver un emploi à la sortie de l'université car la transformation des pratiques pédagogiques, d'organisation de l'institution universitaire et la réforme des filières peuvent jouer un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle des diplômés à la sortie de l'université ;
- une réponse économique relative à la création des emplois dans l'économie nationale ;
- une autre réponse technique serait d'analyser les stratégies d'insertion professionnelle [de plusieurs formations supplémentaires] de diplômés de filières techniques à la première insertion face au progrès technologique.

## Subdivision du travail et présentation des chapitres

Ce document se décline en sept chapitres qui sont organisés en trois grandes parties :

La première partie s'intitule ***le système éducatif, ses enjeux et son évolution au regard des politiques de formation et des mutations actuelles***. Elle s'emploie à fournir une théorie et à expliquer certains termes utilisés tout au long de cette thèse. Elle est constituée de trois chapitres [1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>], c'est un état de lieu qui est fait sur l'évolution scolaire au Congo. Cet état de lieu interprète ce qui se passe réellement dans le système éducatif congolais : comment les diplômés sont-ils formés? Pourquoi les nombreux diplômés ne trouvent-ils pas un emploi à la sortie de l'université dans une société peu scolarisée et comment faire pour que ça se passe bien ? A partir des résultats d'enquête de terrain, l'ossature de cette première partie est la suivante:

Le premier chapitre est réservé aux généralités et aux définitions de quelques termes spécifiques utilisés tout au long de cette thèse. Pour comprendre l'agencement d'idées dans cette recherche, le terme système éducatif, sa conception, sa mission, son organisation, son adaptation face aux nouvelles mutations techniques et socio-économiques, ses programmes de formation, sa disparité géographique et l'insertion professionnelle seront expliqués. On s'est efforcé de donner une réflexion épistémologique de ces concepts et les domaines auxquels ils s'appliquent.

Le deuxième chapitre aborde l'analyse des situations scolaires dans le contexte congolais. Il est à noter que les diplômés Bac + 5 de filières techniques enquêtés ont évolué dans un système, c'est pourquoi ce chapitre consiste en une présentation synthétique des institutions éducatives, de la nomenclature des niveaux de formation, des approches adéquationnistes entre formation et emploi. Enfin, l'allongement de la scolarité par les diplômés de filières techniques est abordé comme moyen utilisé à la recherche de première insertion professionnelle.

Le troisième chapitre porte sur la crise et les mutations opérées dans le système éducatif à Kinshasa considérées comme source de difficultés d'insertion de diplômés. L'analyse est portée exactement sur les tentatives de réformes des années 1980-1990 et ses conséquences sur le fonctionnement de l'université.

Il s'agit de faire un rapide survol sur les ajustements structurels imposés par la Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International qui ont perturbé le fonctionnement et l'organisation des institutions universitaires par des restrictions budgétaires et coupes de dépenses publiques de l'éducation. Ces ajustements structurels, à leur tour, ont eu des conséquences néfastes sur le fonctionnement général de l'université. Ces crises ont provoqué de dysfonctionnement au sein du système éducatif. C'est ainsi que le chapitre suivant sera consacré à la régulation des politiques publiques de l'éducation.

La deuxième partie concerne ***la méthodologie et l'analyse des solutions*** aux crises constatées. Elle permet l'identification des dysfonctionnements que connaît le système éducatif congolais. Cela permet de faire émerger des réponses pouvant amener à une transformation de l'environnement éducatif ou réforme des pratiques pédagogiques, et ainsi on suggère une adaptabilité du système éducatif aux nouvelles mutations socioéconomiques et technologiques. Cette partie s'intéresse à la métamorphose du système éducatif et à sa capacité de s'adapter face aux mutations organisationnelles actuelles du travail.

Elle comporte deux chapitres [4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup>] qui traitent de l'analyse des politiques éducatives, des stratégies d'insertion professionnelle des diplômés, de l'orientation scolaire et professionnelle, et de construction des compétences professionnelles. Précédés d'introduction méthodologique, ces deux chapitres traitent également des stratégies d'adaptation en réponse aux difficultés d'insertion professionnelle. La partie explorera aussi quelques pistes de solutions que les entreprises interrogées proposent pour faciliter l'emploi des diplômés – surtout celles proposées par des entreprises qui recrutent des diplômés par le canal des agences internationales de placement.

Dans le quatrième chapitre, on aborde la notion de régulation de politiques éducatives face à la difficulté d'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université. Il y a eu crises et dysfonctionnement dans le système éducatif avec toutes les répercussions négatives sur la formation des diplômés de filières techniques mais ce chapitre ouvre la voie à l'étude des solutions à apporter contre ces crises et dysfonctionnements.

Il s'agit d'examiner un certain nombre de cas-types tels que l'adaptation des formations en fonctions des innovations sociales et nouvelles technologies industrielles ; l'orientation scolaire et professionnelle face à la relation formation – emploi, et enfin les principes d'ajustement et de réajustement des filières de formation au profil d'emploi sont évoqués dans ce chapitre.

Le cinquième chapitre se base principalement sur les points de vue des employeurs qui recrutent les diplômés Bac + 5 de filières techniques. Il porte sur la construction des compétences professionnelles pour occuper un poste d'emploi comme l'exigent ces employeurs. Le but de ce chapitre est d'exposer les principales notions qui facilitent la construction des compétences professionnelles notamment : les programmes scolaires, l'organisation des filières, le partenariat éducatif, la formation des enseignants et l'acquisition de l'expérience professionnelle par le biais de stage de formation en vue de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés.

La troisième partie s'intitule ***L'étude des cas de diplômés de filières techniques***. C'est l'analyse et l'interprétation des résultats d'enquête de terrain. Elle comporte deux chapitres [6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup>]. Elle a pour objectif l'explication de la manière dont les données sont recueillies au regard des questions posées dans la problématique. Elle s'appuie sur les résultats de l'analyse et le traitement analytique des données statistiques [variables déterminantes] qui permettront de comprendre la situation de chômage des diplômés et de proposer les perspectives d'avenir par l'étude des différents indicateurs utilisés comme instruments de mesure de l'efficacité du système éducatif. Il s'agit principalement d'une étude de cas de diplômés Bac + 5 de filières techniques au sortir du système éducatif à partir d'un dispositif statistique.



Dans le sixième chapitre, en utilisant les dispositifs statistiques mis en place, on fait l'analyse proprement dite de la situation socioprofessionnelle des diplômés à la sortie de l'université. C'est l'interprétation des résultats d'enquête en rapport avec des diplômés Bac + 5 de filières techniques au sortir du système éducatif à Kinshasa en se basant sur des données statistiques récoltées sur terrain. Les flux d'entrée dans le système, le grand nombre de diplômés ayant terminé les études, les diplômés ayant trouvé un emploi, le nombre de diplômés au chômage et dans le secteur informel, le taux d'occupation d'emploi quelques mois après les études sont thèmes concernés par cette analyse. Les points de vue et les réponses de diplômés interrogés sur terrain constituent l'essentiel de ce chapitre.

Dans le septième chapitre, sans sortir de l'objet de notre étude, l'analyse porte sur les instruments de mesure de la relation formation – emploi. Cette analyse vise à offrir une compréhension sur l'évaluation du système éducatif à partir des différents indicateurs : sociaux, économiques, statistiques, technologiques et internationaux. Ce chapitre concerne la grande question du rôle de l'enseignement formel face à l'évolution technologique du moment. Chaque indicateur est illustré avec les résultats d'enquêtes de terrain.

Une conclusion vient clore cette étude. Elle situe les résultats de la recherche dans une vision globale faisant montrer les stratégies d'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques accompagnées de quelques suggestions face aux mutations technologiques.

En fait, il s'agit principalement de vérifier les hypothèses évoquées [affirmer ou infirmer] et d'indiquer la perspective d'une autre recherche sur les points essentiels non traités dans ce travail tels que l'intégration du progrès technique dans la croissance économique d'un pays, c'est-à-dire la contribution de l'éducation dans le processus de croissance économique par le biais des innovations, inventions, recherches scientifiques et nouvelles technologies d'information et de communication. En bref, le contenu de cette thèse est le fruit de différents points de vue et des éléments de réponses de diplômés Bac + 5 de filières techniques interrogés sur terrain, des réponses à des interviews réalisées auprès des responsables académiques des sections et des chefs d'entreprises ciblées.

## **PREMIERE PARTIE : LE SYSTEME EDUCATIF, SES ENJEUX ET SON EVOLUTION AU REGARD DES POLITIQUES DE FORMATION ET DES MUTATIONS ACTUELLES**

### **CHAPITRE 1. L'ANALYSE DES CONCEPTS FONDAMENTAUX ET SPECIFIQUES**

Ce chapitre introductif est consacré aux généralités. Il s'agit de donner les définitions de quelques termes particuliers et spécifiques utilisés tout au long de cette thèse. Il est destiné à présenter en quelque sorte une terminologie de certaines notions et à donner une réflexion épistémologique de ces concepts qui gravitent autour du terme «système éducatif» et les domaines auxquels ils s'appliquent. Pour comprendre la suite de notre thèse et l'agencement des idées, la précision de quelques termes employés est nécessaire.

#### **1.1. Compréhension du concept système éducatif**

Les écoles primaires, les collèges, les lycées, les instituts supérieurs, les universités et toute l'organisation autour d'eux, fonctionnent dans un ensemble global appelé système éducatif. Avant de donner une lumière à notre étude, il est important de comprendre ces deux termes clés : système et éducatif, qui, en les associant, forment une structure de fois difficile à savoir le sens. C'est bien d'expliquer tout d'abord ces deux concepts essentiels de la recherche pour comprendre l'ensemble du travail.

On parle du système éducatif un peu partout en sociologie, en philosophie, en morale, en économie... Cependant, cette notion reste vague et difficile dans la plupart des cas. Son analyse systématique dans ce travail sera un fil rouge qui conduira à l'explication de notre temps.

Nous nous trouvons devant une organisation, ce qu'on appelle « système éducatif ». Plusieurs définitions sont données pour l'expliquer. Ces définitions très nombreuses de différents spécialistes de l'Education ont créé l'embarras de choix de ceux qui veulent en extraire un contenu réel.

### ***La notion de « système »***

Le mot « système » chacun en a l'usage, comme nous allons le voir, dans le langage courant et dans à peu près tous les milieux, et dans la plupart des échanges courants. Le terme s'emploie, s'utilise, se transforme, et recouvre des idées ou des représentations qui n'ont que peu de commun entre elles. Au-delà même de ce sens commun qui l'utilise peut-être à bon escient, sans pour autant pouvoir le définir correctement ou le formaliser. « Système », [...] c'est un mot qui, en tant que tel, véhicule, communique ou transmet des images, des idées plus ou moins abstraites, mais aussi des représentations sociales POCZTAR (1989, p. 14-15).

La plupart des gens confondent le système éducatif avec l'administration qui le gère tout en donnant les organigrammes avec les différents niveaux de responsabilité, des niveaux de formation, des filières des divers consommateurs d'éducation. Dans chaque pays, on trouve les différents systèmes dans l'ensemble de la société, le système éducatif ne doit pas être séparé des autres mais il est un des éléments fondamentaux et primordiaux lié à tous les autres dans la structure de l'ensemble social.

### ***Une approche systématique***

«En essayant donc de décrire le système éducatif dans une approche systémique et pédagogique, il comprend d'abord des cycles des études multiples, mais leur succession chronologique les rend pratiquement universels, avec des discordances cependant, qui tiennent aux conditions sociales, économiques, culturelles, locales, autrement dit au milieu d'insertion de la structure scolaire» POCZTAR (1989, p.144). D'où nous pouvons arriver à la conclusion que le système éducatif avec ses cycles d'études et filières de formation doit tenir compte des conditions socioéconomiques et culturelles locales tout en facilitant l'insertion sociale

De l'analyse de toutes ces définitions, il convient de donner une définition symbiose du système éducatif, qui est un ensemble de politiques et stratégies de formation, d'organismes et institutions éducatives, des services chargés de l'organisation des cycles d'études, de l'orientation et de l'insertion professionnelle, de la direction, de la gestion et du contrôle de l'enseignement public et privé.

Il ressort de cette définition quelques concepts sur lesquels tout système éducatif doit graviter notamment :

- les politiques, les stratégies de formation et d'insertion professionnelle ;
- la direction, l'administration et l'organisation administrative de l'enseignement,
- l'organisation des cycles d'études, l'adaptation des sections et des filières ;
- l'orientation scolaire et professionnelle des élèves ;
- la gestion du personnel enseignant et administratif ;
- le contrôle [évaluation des élèves et de l'enseignement en général].

D'une manière générale, BEAUDOT (1981, p. 13) trouve que le système est un ensemble d'éléments interdépendants, en interaction dynamique, organisés en fonction d'un but : l'ensemble se modifiant plus ou moins dans le temps, tout en conservant une certaine permanence, et étant en rapport réciproque avec un environnement, avec lequel il entretient des échanges, tout en gardant son autonomie.

D'où l'idée est que : le système éducatif doit être organisé en fonction d'un but nécessairement de l'insertion socioprofessionnelle. Au fil des années, il doit être dynamique, adapté car il est soumis au développement des mutations sociales et technologiques incessantes.

PROST Antoine (*dans Champy et Etévé, 2000, PP. 1013-1015*), définit lui : «Le système éducatif est à la fois l'ensemble des institutions qui participent à la fonction éducative et à l'organisation d'ensemble de l'architecture scolaire c'est-à-dire du déroulement général des études (cycles d'études, orientation, filières, ..), jusqu'à l'occupation d'emploi.» D'où permettre l'obtention d'un travail reste l'une de grandes missions de l'Ecole.

### ***Un système et une finalité***

Dans le même ordre d'idée, «il n'est pas d'activité professionnelle, sociale, politique, morale, qui ne relève à quelque degré de l'action éducative» GAL (1991, p. 5). Toutes les activités socioéconomiques et technologiques d'un pays reposent sur le niveau et le degré de l'ensemble de son système de l'Education.

Dans l'épilogue de toutes ces différentes définitions du terme «système éducatif», notre ambition est de montrer l'insertion professionnelle comme le rôle principal que doit jouer le système éducatif dans un système social global en s'adaptant face aux mutations technologiques et à la mondialisation.

Dans un système social global, la conception du système éducatif comprend un ensemble d'idées, de valeurs scientifiques, économiques ou philosophiques, de méthodes et procédés de formation, de mode d'administration et d'organisation sociale dans le domaine de l'éducation avec une seule charge définie destinée à produire un résultat escompté. Ce qui compte dans un système éducatif c'est le résultat par rapport à l'insertion socioprofessionnelle.

### ***Le concept éducatif***

Le concept éducatif [Education] désigne une action de former l'individu à développer ses aptitudes intellectuelles et son sens moral de manière à le rendre utile dans la société. Il est différent du Ministère. Le système éducatif étant un ensemble de plusieurs composantes et partenaires, s'efforce à prendre en charge l'individu en tant qu'être économique et social jusqu'à son insertion professionnelle après l'Ecole. C'est cet aspect d'insertion et d'utilité de l'individu dans la société qui intéresse notre recherche.

C'est encore LA BORDERIE (1994, p. 60) de préciser l'Education, comme fonction dans un projet social donné, cesse de se confondre avec Education-Ministère ; on parle alors de système éducatif, aux composantes plurielles, aux partenaires variés, mais aux actions convergentes ou complémentaires et aux objectifs identiques. Cette évolution est cohérente avec le développement du pluralisme dans la société.

Dans une optique plus large, parler du système éducatif [scolaire et de formation] suppose que l'accent est mis généralement soit sur les aspects qualitatifs et quantitatifs, soit sur l'aspect sociologique, soit sur les aspects psychologiques et/ou pédagogiques, soit sur le rapport de collaboration entre les partenaires, soit le plus souvent sur les aspects organisationnels liés à la gestion du personnel administratif et enseignant, et à l'insertion professionnelle des diplômés après l'Ecole.

Dans le cas présent de l'insertion professionnelle de diplômés, « chaque pays possède le sien, mais la grande question que l'on peut se poser est de savoir si le système éducatif est mieux adapté aux besoins de la société, aux conditions modernes de la science et de la vie. C'est un fait aussi que tout système d'éducation correspond à un régime économique, social, politique, religieux et à une situation humaine. Il est construit pour répondre aux besoins, aux idées, aux usagers » déclare GAL (1991, p. 6). En effet, ce raisonnement précise la façon dont le système éducatif peut faciliter l'insertion professionnelle des diplômés par son adaptation aux besoins locaux.

Dans le cadre de l'insertion professionnelle des diplômés, nous soutenons que tout système éducatif est une résultante de l'évolution professionnelle, industrielle, socioéconomique de chaque pays.

Au fil des années, il doit répondre aux besoins socioéconomiques, aux exigences professionnelles des entreprises et à la nouvelle technologie de la société. C'est pourquoi pendant la période de crise sociale comme celle-ci, on peut à interroger le système éducatif en jugeant son action à rendre l'individu utile et professionnel face aux différentes innovations technologiques.

Le savoir est une richesse d'un pays. S'il y a des mutations et innovations technologiques permanentes qui font changer le monde, le système éducatif doit évoluer et se transformer au même rythme. Dans sa mission principale, il reste un levier de changement, et d'adaptation de savoir à l'évolution du monde professionnel, industriel, économique et technologique.

### ***Le système éducatif à Kinshasa***

Le constat est que la réforme en profondeur du système éducatif à Kinshasa pourrait le maintenir à un niveau acceptable face à son aptitude et son efficacité à rendre les diplômés professionnels et utiles au regard de différentes évolutions, innovations, transformations, mutations et compétitivités par rapport aux autres systèmes.

De lors les formations proposées ne répondent ni à une demande sociale, d'où le désintérêt des jeunes, ni à un besoin économique ou industriel, d'où le peu de regard que porte l'entreprise sur le système. En effet, le maintien de certaines filières de formation inadaptées aux besoins locaux de l'entreprise, cela n'offre pas l'opportunité d'emploi.

### ***Relation entre système éducatif et système productif***

Le système éducatif ne doit pas être autonome et renfermé sur lui-même. Des rapports avec le système productif peuvent se nouer via un lien entre Entreprise et Ecole. Cette dernière dispose par ailleurs de la capacité de réajuster ou de récompenser les demandes particulières de formation par le stage professionnel.

Cette approche est soutenue par POCZTAR (1989, p. 168) qui prouve que dans une collaboration avec tous les partenaires éducatifs, tout système éducatif produit les individus utiles à la société par l'apprentissage d'un métier ou d'une profession spécifique. Le système éducatif a tendance à se reproduire comme, à travers lui, la société globale reproduit les siennes.

### ***Les effets des systèmes éducatifs***

Nathalie BULLE (2000, pp. 45-46) a brillamment démontré que les systèmes éducatifs génèrent un ensemble de problèmes plus purement sociologiques et qu'ils jouent le rôle de variables relativement autonomes par rapport aux autres sous-systèmes sociaux. Le problème du rôle joué par les processus d'éducation et de socialisation se pose à eux. Il se pose en particulier à «l'intérieur», au niveau de leurs rapports aux agences d'éducation et socialisation (...), et il se pose à «l'extérieur», au niveau de leurs rapports aux autres sous-systèmes (le système productif par exemple).

C'est ce rapport à l'extérieur qui intéresse notre thèse, celui de l'insertion professionnelle des diplômés à la fin de leurs études universitaires. L'action sociale de l'éducation met en jeu ces deux niveaux d'analyse : celui de socialisation dans les milieux scolaires et familiaux, et celui de l'insertion professionnelle dans le système productif.

Au moment où le système éducatif ne facilite pas la socialisation et l'insertion professionnelle des diplômés, il se pose un problème social réel, c'est-à-dire un déséquilibre qui n'est autre que le chômage. Comme l'observe Alain KERLAN (1998, p. 100) en disant que : « permettre à chacun, à chaque individu, à chaque citoyen de s'approprier les savoirs nécessaires, de maîtriser les outils cognitifs complexes qui en gardent l'accès [à l'emploi] : telle est plus que jamais, la toute première responsabilité de l'école. On envoie (les) enfants à l'école pour qu'ils y soient éduqués, pour qu'ils y acquièrent des certifications utiles à leur carrière. »

Il est à noter que le système éducatif évolue en fonction des mutations technologiques, socioéconomiques et organisationnelles. Cette évolution est relative aux besoins économiques locaux. Le système éducatif qui est l'éducation nationale reste un moyen de réaliser l'égalité sans modifier profondément l'ordre économique et politique dont l'école joue le rôle dans le processus d'acculturation et de préparation à la vie professionnelle.

Cette idée est ralliée par Pierre LADERRIERE (1999, p. 68) en indiquant que : « [...] le système conduisait le maximum d'élèves au niveau d'acquis auquel tant eux-mêmes que la société pouvaient prétendre, et à quelles conditions et pour quels groupes de nouvelles connaissances pourraient être offerte à l'avenir, pour répondre aux besoins des individus et de la société. » Il s'agit de relever encore dans le raisonnement de cet auteur l'option de nouvelles connaissances qui répondent aux besoins de la société : de l'insertion professionnelle des diplômés.

En résumé, dans le système éducatif, «la scolarité est organisée en cycles par lesquels sont définis des objectifs et des programmes nationaux de formation comportant une progression annuelle ainsi que des critères d'évaluation. La durée de ces cycles est fixée par décret (la loi).» SIMON et LESAGE (2004, p. 266).

Précisant dans son analyse, Alain GRAS (1974, p. 363) ajoute en d'autres termes que «le système d'enseignement, à l'évidence, n'est pas clos et il doit engendrer lui aussi l'innovation.



Le système d'enseignement comme système ouvert, n'est donc pas en équilibre stable ; ou il semble l'être, c'est que cette stabilité lui est imposée de l'extérieur.» Cet extérieur au système éducatif qui est donc le monde du travail en perpétuelle mutation technologique et organisationnelle, il exige de l'Ecole une adaptation des filières pour répondre aux besoins des entreprises et faciliter l'insertion professionnelle des diplômés.

### **Conclusion**

Pour conclure cette partie sur la compréhension des concepts «système éducatif», nous nous sommes référés à cinq doctrines différentes :

1) Celle de LA BORDERIE (1998, p. 107) qui indique nettement la dimension plurielle de l'organisation de l'enseignement [cycles d'études, filières, programmes, évaluation, orientation, insertion sociale, gestion,...]. Elle évoque tout d'abord, la coexistence et la complémentarité de l'enseignement public et l'enseignement privé ; la responsabilité de plusieurs ministères : Education nationale, Agriculture, Travail, Armée, Affaires sociale.

2) Celle de TOULEMONDE (1988a, p. 283) qui démontre que le système éducatif évolue dans trois directions :

- 1- la diversification des parcours scolaires ;
- 2- l'adaptation de l'enseignement à son environnement, en particulier économique ;
- 3- la modification des conditions de travail des personnels.

3) Celle de DEPOVER et NOËL (2005, p. 113) qui explique que c'est l'adaptation de l'enseignement qui est un enjeu majeur pour faciliter l'insertion professionnelle des diplômés. Et les systèmes éducatifs sont nourris par les sociétés dans lesquelles ils s'insèrent.

4) Celle d'ANTOINE et al. (1988, p. 146) qui précise que c'est par le référentiel des emplois dans les entreprises que le système éducatif produit les diplômés au profit de ces emplois. Un système connaît des transformations constantes qui par autorégulation, assurent sa stabilité et son ajustement permanent vis-à-vis des modifications de l'environnement.

5) Enfin celle de Pierre GRAVOT (1993, p. 193) qui déclare que « le système doit être conçu, ou s'adapter de telle sorte qu'il permette de répondre aux besoins de la main-d'œuvre de l'économie. »

Dans une approche générale relative à l'insertion des diplômés, dans toutes ces théories définissant le système éducatif, le constat est que dans la conception, l'organisation et le fonctionnement du système éducatif, l'insertion professionnelle des diplômés reste un enjeu majeur. Le système éducatif doit changer en s'adaptant aux mutations pour répondre aux besoins de la société.

---

## **1.2. Conception et organisation du système éducatif**

Nous venons de donner une théorie explicative de l'expression «système éducatif» en vue de faciliter sa large compréhension. Dans le contexte de notre recherche, cette section a pour ambition de donner une vue d'ensemble, claire et précise sur les principes et règles fondamentaux de création de système éducatif dans un système social global. Nous cherchons à situer les éléments universels pour construire un système éducatif.

Dans une approche explicative, il s'agit de mettre inévitablement l'accent sur la question d'insertion professionnelle des diplômés dans la création et l'organisation du système éducatif. L'idée principale est que dans sa conception comment peut-il faciliter l'insertion professionnelle des diplômés à leur sortie, si du moins l'on revient sur le propos de GRAVOT (1993, p. 193) qui dit que « le système éducatif doit être conçu, ou s'adapter de telle sorte qu'il permette de répondre aux besoins de main-d'œuvre de l'économie ».

Pour concevoir le système éducatif ou le service public de l'éducation, il est préalablement nécessaire de définir ses objectifs dans son ensemble et les avoir définis d'une façon telle qu'ils soient évaluable précisément. Transmettre des connaissances, une culture, des compétences, préparer à la vie professionnelle, former le futur citoyen, être équitable, constituent le cadre général et légal de la conception de système de formation et d'éducation.

Car on ne peut pas l'évaluer à la longue sans objectifs, et quand il faudra porter un jugement sur l'Education, on recourt pratiquement à ces objectifs, JOUTARD et THELOT (1999, p. 58).

Concevoir le système éducatif, c'est penser aux cycles d'études et niveaux d'études, aux conditions d'accès et à l'âge de scolarisation, aux filières de formation initiale et continue, à l'orientation scolaire et professionnelle, à l'évaluation des connaissances suivies, à l'égalité de chances, à la sélection et enfin à l'insertion professionnelle. Dans l'idée de créer un système éducatif, il est nécessaire de penser aux orientations de la société : économique, sociale et professionnelle. Comme l'a su démontrer ZANTEN (2000, p. 85) en notant que « la construction même d'un véritable système d'enseignement est le fruit d'un parcours marqué par des faits et des décisions qui expliquent les orientations actuelles (dans la société) et la constitution des diverses composantes de l'organisation scolaire ».

Il est vrai de remarquer qu'on ne peut pas comprendre le processus de création d'un système éducatif sans l'analyser au regard de la société qui l'engendre et qui le façonne. «Lorsqu'on étudie historiquement la manière dont se sont formés et développés les systèmes d'éducation, on s'aperçoit qu'ils dépendent de la religion, de l'organisation politique, du degré de développement de sciences, de l'état de l'industrie, etc.» MAGLIULO (2005, p. 9).

Tous ces aspects du célèbre sociologue Durkheim repris par Magliulo dans sa recherche, ne sont pas négligeables dans la conception des systèmes éducatifs. L'analyse de cet aspect de l'état de l'industrie qui touche à la technologie, à l'économie et au degré de développement de sciences qui englobe les innovations, permet d'affirmer que le système d'enseignement est pourtant conçu par la seule logique des aspects de l'évolution socioéconomique, technologique et industrielle.

La conception du système éducatif commence par son histoire, son organisation administrative. Le point le plus saillant dans la conception du système éducatif est de réfléchir sur l'ensemble de ses personnels, leurs niveaux d'études, leurs fonctions et leurs qualités.

Penser au système éducatif, c'est penser à la qualité de ses ressortissants et leurs carrières futures. C'est penser également aux parcours d'études de la maternelle à la fin des études supérieures, au système d'orientation, au système d'évaluation des acquis et surtout à l'insertion des diplômés en tenant compte de la réalité socioéconomique de la société.

Dans la conception d'un système éducatif, il est nécessaire de déterminer les principes généraux et finalités sur lesquels peuvent reposer l'école et l'administration scolaire. Ces principes et finalités constituent le fondement même de la société et du service public de l'éducation : principe de la liberté de l'enseignement, de l'obligation scolaire, de la laïcité et neutralité, de la gratuité de l'enseignement primaire, principe de collation de grades supérieurs et de délivrance des diplômes par l'Etat. Le plus important de ces principes c'est l'acquisition d'une qualification par la formation initiale que par la formation continue pour l'entrée dans la vie professionnelle. Ces principes bien définis vont permettre de déterminer les objectifs déclarés pour chacun des cycles d'enseignement.

En d'autres termes, FILLoux, (1994, pp. 24-25) s'est proposé d'éclairer la référence à tous ces principes de construction de système éducatif en déclarant que : «tout système scolaire une fois constitué, doit être l'objet d'une double approche :

- Tout d'abord, d'un point de vue statique, il peut se définir par ses écoles, par la manière dont elles sont organisées et par la nature des matières qui y sont enseignées, par la façon dont elles sont enseignées. On distinguera dans cette perspective le «contenant» [l'organe] et le «contenu» [les disciplines, les méthodes].
- D'un point de vue dynamique, il s'agit de repérer ce qui est de l'ordre des «arrangements définis et stables», et de l'ordre des idées qui «à l'intérieur» de la machine ainsi constituée, la travaillent et l'incitent à changer.»

Au demeurant, SIMON et LESAGE (2004, p. 282) insistent sur les programmes scolaires dans la conception de système éducatif, ils notent ainsi que les programmes définissent, par chaque cycle, les connaissances essentielles qui doivent être acquises au cours du cycle ainsi que les méthodes qui doivent être assimilées. Ils constituent le cadre national au sein duquel les enseignants organisent leurs enseignements [...].

Dans l'organisation du système éducatif, les programmes scolaires dans les différentes filières constituent un cadre privilégié pour la formation et pour l'insertion professionnelle. Dans toute société, le système éducatif est conçu sur l'organisation de production. Il est le produit de la société prise dans sa globalité, et il doit assumer la diversité des situations socioéconomiques et des aléas du changement de la société notamment lorsqu'il s'agit de faire de la formation un levier pour l'emploi.

En synthèse d'une recherche dans une encyclopédie traitant de l'administration, la gestion et l'évaluation des systèmes éducatifs sous sa direction, Jean-Jacques PAUL (1999, p.26) considère que le système éducatif est inséré dans un ensemble plus vaste, le système social d'innovation qui met en interdépendance de nombreux domaines [système scientifique et technique, système éducatif et de formation] mais aussi système de financement, système d'organisation de la production, structure de la concurrence, rôle de l'Etat dans l'économie ou même organisation politique de la société.

### **Conclusion**

D'où la conclusion est que, la conception d'un système éducatif doit se reposer sur certains principes et règles qui définissent le cadre social général de formation en vue de répondre aux exigences sociales, professionnelles des entreprises, à l'évolution, à l'innovation, aux mutations et à la nouvelle technologie de la société.

Tout système éducatif est un produit de l'histoire professionnelle, industrielle et de l'évolution socioéconomique du pays mais, le système éducatif congolais conçu sur le modèle historique de la colonisation, peine encore à se reformer, à se moderniser face à l'évolution et à la transformation technologique actuelle en faveur des diplômés de filières techniques. Quand il s'agit de concevoir le système éducatif, il faut tenir compte de tous ces paramètres qui constituent évidemment ses principales fonctions.

### **1.3. Fonctions socioprofessionnelles du système éducatif face à l'insertion**

#### ***Preamble***

Le système éducatif est conçu dans une seule logique économique et sociale parce que le diplômé, une fois les études terminées, doit être dans le circuit productif, salarial ou social. Dans l'ordre économique et politique, le système éducatif joue un grand rôle dans le processus d'acculturation et de préparation à la vie professionnelle. Cette section a pour ambition d'expliquer le rôle social et professionnel que doit jouer le système éducatif dans le cadre de l'insertion professionnelle des diplômés.

#### ***Fonction du système éducatif face aux mutations***

Le système éducatif dans le contexte actuel de diverses mutations, se centrera sur une transmission des savoirs adaptés aux changements de la société. Il doit occuper une place importante dans la société pour tenter de forger des finalités qui peuvent être essentielles en faveur de l'insertion socioprofessionnelle. En tant qu'institution d'intégration sociale, ces finalités sont accomplies par l'acquisition des connaissances du progrès technologique.

#### ***Fonctions sociales du système éducatif***

Dans leur analyse sur la réussite de l'école et la politique éducative, JOUTARD et THELOT (1999, p. 58) énumèrent les fonctions sociales du système éducatif notamment : - transmettre des connaissances, une culture - préparer à la vie professionnelle, - former le futur citoyen et, au-delà, le futur adulte dans une société démocratique, - enfin, être équitable dans l'atteinte des objectifs précédents, en réduisant les inégalités devant l'école et en contribuant par la même occasion à la réduction des inégalités dans la société. Telles sont les fonctions sociales et professionnelles de l'Ecole.

Le rôle de l'école dans la société d'aujourd'hui est à la fois central et complexe puisqu'on assigne à celle-ci des fonctions très variées : socialiser les individus en leur faisant peu à peu intégrer les valeurs de la société, transmettre des

connaissances établies dans les différents champs disciplinaires, dispenser une formation professionnelle préparant dans de bonnes conditions à l'entrée dans la vie active, contribuer à la mobilité sociale, DEUBEL et al. (2004, p. 3).

D'une manière générale, la prise en compte de différentes fonctions sociales et nous amène à tirer une conclusion que dans toute société moderne, le système éducatif est chargé de remplir trois fonctions principales :

- ❖ faire acquérir des connaissances de base,
- ❖ développer des compétences sociales,
- ❖ préparer à la vie active.

S'il ne parvient pas à les remplir, il peut être qualifié d'insuffisant. Cette insuffisance justifie une impossibilité à l'emploi, laquelle engendre un choc social dans le processus de connexion formation – emploi qui est le chômage de diplômés à la sortie du système éducatif.

Le système éducatif qui assure le développement social de la population remplit les diverses fonctions dont la principale est de faire accéder la population de jeunes à un certain niveau de diplôme et de permettre à chaque individu d'obtenir une qualification au sortir de l'Ecole, d'occuper un emploi, de rendre l'individu utile, opérationnel dans la société et efficace sur le terrain par la maîtrise d'un métier précis dans le monde de la vie professionnelle.

L'autre fonction sociale non négligeable du système éducatif est d'éduquer des citoyens à respecter les valeurs républicaines et les principes civiques en les ouvrant sur tous les champs de la vie socioprofessionnelle, comme le précise Roger GAL (1979, p. 7) en disant qu' :«en réalité, l'Education comprend toutes les influences qui peuvent s'exercer sur l'individu pendant sa vie ; elle embrasse aussi la formation professionnelle ou sociale que la formation intellectuelle ou morale.»

Cette pensée est complétée par THELOT (1993, p. 12) qui affirme que : « les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir des connaissances et méthodes de travail, ils dispensent une formation adaptée dans ses contenus et ses méthodes aux évolutions économiques, technologiques, sociales et culturelles du pays.»

Pour PARSONS cité par FORQUIN (1997, p. 12), l'Ecole [dans sa mission sociale] remplit dans les sociétés modernes à la fois une fonction de socialisation et une fonction de sélection sociale. Dans ces sociétés, c'est en grande partie par le biais de l'école, par le biais de la différenciation des performances scolaires et de l'accès aux diplômes que s'effectue l'attribution des statuts professionnels et sociaux et que s'opère la sélection des élites.

### ***Fonction sociale de l'Education dans l'approche sociologique durkheimienne***

Dans l'analyse sociologique de Durkheim sur la fonction du système éducatif cité par FILLOUX (1994, p. 22), le processus éducatif a pour fonction, non seulement d'assurer le développement de l'individu, d'en faire un être social mais plus essentiellement d'assurer la survie d'une société, la pérennité de ses conditions d'existence. Par les conditions d'existence, on sous-entend l'accès à la vie socioprofessionnelle et d'assurer la survie par le produit du travail.

Dans le même ordre d'idée, COSTER et PICHAULT (1998, p. 211) reconnaissent la place prépondérante de l'Ecole en ajoutant que, certes les activités de formations occupent une large place dans les sociétés développées, certes, elles développent corrélativement à la restructuration de l'emploi, aux changements d'organisation du travail mais aussi en réponse à des problèmes de cohésion sociale...

Dans la fonction purement sociale de l'éducation, l'Ecole dans les sociétés capitalistes, a pour fonction principale la reproduction des rapports sociaux : il s'agit de produire une force de travail capable de se plier aux exigences d'un système économique et social fondé sur l'exploitation et l'assujettissement du travail FORQUIN (1997, p. 32).

Dans la dimension sociale de toutes de ces pensées, l'insertion professionnelle des diplômés à la fin de leurs études reste une fonction principale de tout système éducatif. Loin de faire un jugement dépréciatif, tout système éducatif accomplit une fonction d'évolution dans la société, mais l'enquête menée sur terrain à Kinshasa [en République Démocratique du Congo] révèle que l'Education est déconnectée de toutes ces réalités, sa mission ou ses fonctions n'ont pas suivi cette évolution technologique surtout en ce qui concerne la formation des diplômés de



filières techniques. Hérité de la colonisation, ce système est resté le même sans réformes adéquates ni adaptation aux mutations technologiques profondes que connaît le monde actuel.

### ***Points de vue des employeurs sur les fonctions du système éducatif à Kinshasa***

Selon les points de vue des employeurs interrogées, trois sur cinq [soit 60%] ont déclaré que le système éducatif congolais dans ses fonctions, présente un double aspect : d'un côté, il remplit très mal sa mission de former et de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés techniciens et de l'autre côté, il est resté inadapté aux évolutions actuelles. Après leurs impressions, il est à constater que dans son organisation, on maintient des options et des filières de formation qui n'offrent pas aux diplômés l'opportunité d'entrer directement dans la vie active à la sortie. Si l'on peut aller plus loin, Il y a d'autres filières de formation organisées dans ce système qui n'ont pas de débouchés. C'est l'une des causes non négligeable de difficulté d'insertion.

### ***Points de vue des diplômés sur la fonction du système dans leur formation***

L'enquête réalisée sur terrain auprès des diplômés en difficulté d'insertion révèle une autre réalité. Une question leur a été posée si le système éducatif a-t-il bien joué son rôle et s'ils sont satisfaits de leur formation ?

En effet, 108 sur 150 diplômés interrogés [soit 72%] ont une réponse est surprenante à savoir : la formation reste théorique sans pratique professionnelle, les ateliers et laboratoires non équipés ni renouvelés, les anciens appareils et machines non adaptés à l'évolution technologique actuelle.

### ***En résumé***

D'où la relation formation-emploi n'est pas du tout établie dans ce sens que les formations théoriques sans pratiques professionnelles, ne permettent pas un accès facile à l'emploi dans les entreprises équipées de nouvelles technologies d'information. Nombreux de ces diplômés lors de test d'emploi, sont confrontés à cette réalité des métiers dans le sens que les matières et pratiques faisant l'objet de ce test de recrutement sont en décalage des compétences acquises pendant la formation.

Ce décalage peut se justifier par le fait que le diplômé a acquis les compétences mais qui ne sont pas adaptées au profil recherché par les entreprises, il n'a pas construit son savoir-faire et la formation ne lui a pas permis de se familiariser avec le monde du travail. D'où la première insertion professionnelle au sortir du système éducatif pose un problème.

En termes d'effet subséquent à la condition du progrès social, économique et technologique, le système éducatif doit être un produit du niveau de développement économique et social en jouant un rôle important de faciliter aux diplômés par de formation adaptée l'entrée dans la vie professionnelle.

A travers ces observations, nous partageons le point de vue de TOUSSAINT et XYPAS (2004, p. 92) qui déclarent que : «la mission première de l'éducation est justement de former des jeunes autonomes et capables de fonctionner dans une société où la science et la technologie ne cessent d'évoluer et où l'information scientifique est facilement accessible.»

### ***Fonction de système éducatif dans une approche philosophique de Kant***

D'autant que l'éducation est le fait humain par excellence, l'homme n'est ce qu'il est par l'éducation disait Kant cité par Olivier REBOUL (2001, p. 3). Cette approche philosophique est en quête non seulement d'un savoir, mais d'un savoir-être, d'un savoir-faire, d'un savoir-vivre.

Par savoir, il s'agit de penser sur le profil d'hommes que l'on peut tirer de l'éducation, sur le beau programme scolaire conçu qui vaut la peine d'être enseigné dans les écoles et dans les universités pour former les hommes utiles à la société, c'est-à-dire penser réellement sur les fins de l'éducation, s'interroger sur le sens même de l'éducation.

### ***Fonction professionnelle du système éducatif***

Dans le cadre de notre analyse, le constat est que les diplômés de filières techniques ont difficile à se plier à ces nouvelles exigences du système productif.

Comme l'écrivait HENRI, (1995, p. 36) « l'école, dans la société moderne, sa fonction est double : **fonction différenciatrice**, de préparer les [diplômés] à leur future tâche professionnelle et **fonction unificatrice**, d'assurer l'unité de la nation en enseignant le même langage, les mêmes savoirs fondamentaux, les mêmes valeurs ». Par rapport à cette fonction différenciatrice, LANDSHERE et al. (1989, p. 47) renforce l'idée de Henri en signifiant que : « de même l'école a pour fonction de préparer à la vie professionnelle, de fournir une culture générale, etc. A l'école, on apprend à s'intérioriser le modèle de l'usine ».

Ce modèle de l'usine, est celui de diplômés de filières techniques, qui englobe l'apprentissage de toutes les connaissances théoriques, pratiques et professionnelles relatives à un métier.

## **Conclusion**

En conclusion de cette section sur les fonctions socioprofessionnelles de système éducatif, nous avons retenu la pensée de quatre auteurs :

1) Gaston MIALARET (2003, p.94) fait une recommandation pour une meilleure insertion professionnelle, il note que beaucoup d'étudiants doivent assez rapidement entrer dans la vie professionnelle et il faut bien les y préparer pour éviter les **mauvaises adaptations** ; et c'est là une des fonctions de l'école.

2) Bernard CHARLOT (1987, p. 21), « l'école a été chargée de préparer les [diplômés] à la vie active, et notamment à la vie professionnelle, de les doter de la capacité à **s'adapter aux conditions fluctuantes** de la vie économique et sociale et à atteindre le niveau requis pour conquérir leur place dans la société ».

3) D'après François DUBET (1994, p. 27), « l'éducation moderne a pour fonction de fabriquer des individus comme des sociaux et moraux, plus exactement les individus sociaux tant qu'ils sont les **acteurs sociaux, utiles à la société**. En établissant **l'adéquation entre acteurs et société**, l'éducation comme institution sociale ne doit pas produire **les chômeurs** mais elle inscrit l'individu dans sa véritable nature sociale en occupant une activité professionnelle».

4) Il appartient à Samuel JOHSUA et al. (2000, p. 11) de donner une conclusion sur la fonction socioprofessionnelle du système éducatif en disant qu' «on lui demande de jouer son **rôle contre le chômage des jeunes** en inculquant les comportements adéquats qui les prépareront à l'**insertion** et à l'**employabilité**».

D'où la fonction socioprofessionnelle d'un système éducatif reste la préparation des diplômés à la vie professionnelle tout en évitant les mauvaises adaptations et le chômage, et l'inculcation des comportements adéquats qui préparent ces diplômés à l'insertion et à l'employabilité au sortir de l'université.

#### **1.4. Organisation du système éducatif face à la réalité congolaise**

Dans le contexte de notre recherche, le système éducatif congolais est choisi comme cadre d'investigation, et les diplômés interrogés y ont évolué. D'une manière générale et à titre indicatif, le but de cette section est d'exposer les grandes lignes de l'organisation de l'Education Nationale à Kinshasa.

Notre ambition est de faire une présentation sommaire et en grandes lignes du système éducatif congolais dans lequel les diplômés Bac + 5 de filières techniques enquêtés ont évolué. L'objectif poursuivi également dans cette section est de montrer que le système éducatif, ce n'est pas seulement les étudiants et les enseignants qui y travaillent mais c'est tout un ensemble de services et acteurs qui concourent à la formation de ces diplômés.

Dans la présentation du système éducatif à Kinshasa, nous signalons que l'Education nationale est organisée selon une structure hiérarchique qui comprend trois niveaux :

1) **Au niveau central**, le ministre assume deux catégories de responsabilités : des responsabilités gouvernementales et des responsabilités administratives.

En tant que membre du gouvernement, le ministre est un personnage politique qui inscrit son action dans le cadre défini par la déclaration de politique générale du gouvernement.

Le responsable politique s'exprime surtout par ses choix budgétaires et, de ce point de vue, il est toujours intéressant d'observer la part donnée à l'action, à la fixation des frais scolaires ou aux aides sociales à la scolarité.

En tant que responsable administratif, le ministre est à la tête d'une administration regroupant les services centraux et extérieurs [employant personnels enseignants et non enseignants]. Il nomme les cadres supérieurs de l'administration.

L'Administration centrale exerce essentiellement des tâches de réglementation de l'action administrative, qu'il revient aux services extérieurs [Directions provinciales, inspections provinciales, directions sous-provinciales et établissements] de la mettre en œuvre.

La réglementation produite par l'administration centrale s'applique sur l'ensemble du territoire national et concerne essentiellement en trois dimensions :

- la définition des stratégies de l'organisation de l'enseignement [parcours éducatifs, programmes et méthodes d'enseignement, définition des examens, procédures d'orientation],
- les modalités de gestion des personnels [règles de gestion, de recrutement des carrières, définition des règles de mouvement],
- les règles de répartition des moyens budgétaires entre les directions provinciales, les autres services et les universités dans le cadre des préparations de rentrée, le contrôle et l'évaluation des directives et résultats obtenus par l'inspection générale.

Le ministre définit des objectifs généraux, indique des directions d'actions, définit le cadre réglementaire de leur mise en œuvre et prévoit les ressources budgétaires nécessaires à leur réalisation.

## 2) **Direction Provinciale de l'Education** dans le système éducatif congolais :

Elle constitue le second niveau de la hiérarchie. Elle dirigée par un haut fonctionnaire nommé par le ministre national comme son représentant direct et personnel au niveau provincial.

Ce haut-fonctionnaire a pour mission de mettre en œuvre la politique définie par le ministre dans sa province éducationnelle selon un zonage géographique qui ne correspond pas nécessairement au découpage territorial et à la division administrative régionale. Il y a trente provinces éducationnelles sur vingt-six provinces qui composent la République Démocratique du Congo.

Le Directeur Provincial [PROVED] dispose ainsi d'une grande autonomie administrative et représente un réel niveau de décision politique et administrative. Il reçoit en effet du ministre une délégation de pouvoir. Il dispose d'un bureau dont la fonction est plutôt administrative et les services administratifs importants sont : - le Bureau d'Etudes composé des conseillers, les services du personnel, de l'enseignement technique, de l'enseignement spécialisé, de l'enseignement primaire, de l'enseignement secondaire, de la planification et statistiques, de l'orientation des élèves, de la documentation pédagogique et information..., et enfin du corps des inspecteurs pédagogiques dont le rôle est bien défini en matière d'évaluation et de contrôle du système. C'est l'équivalent de l'Académie en France.

Le corps d'inspecteurs dispose de services administratifs et des inspecteurs qui constituent sur le terrain, ses relais auprès des écoles et des municipalités du système éducatif. Les inspecteurs de l'enseignement assurent le contrôle, la formation et l'évaluation de l'enseignement et du personnel enseignant en les aidant par l'encadrement pédagogique. Le Directeur Provincial de l'Education gère les personnels enseignants et non enseignants, leur carrière [notation, promotions et avancements], leur mouvement [affectations et mutations].

### **3) Le niveau local**

Le dernier niveau de la hiérarchie se situe au niveau municipal avec les directions sous-provinciales ayant les mêmes compétences restreintes que la direction provinciale dans la gestion des enseignants seulement. Les sous-provinciaux recrutent les enseignants et le personnel administratif de grade inférieur dans les écoles de leurs circonscriptions administratives. Ils supervisent les chefs d'établissement dans la gestion des écoles à leur charge.

Un corps d'inspecteurs accompagne la direction sous-provinciale dans le contrôle, l'évaluation, la formation et l'encadrement des enseignants et des chefs d'établissement au niveau locale. A ce niveau on y trouve les écoles maternelles, primaires, secondaires générales, techniques et professionnelles. Elles ont le statut d'établissement public ou privé d'enseignement. L'établissement est géré par un chef d'établissement qui préside le conseil de gestion de l'établissement.

Les chefs d'établissement sont aussi des fonctionnaires d'autorité de proximité, représentants de l'Etat au plus près des enseignants, de parents de plus en plus exigeants sur la qualité de la prise en charge de leurs enfants, et par ailleurs ces parents sont représentés au sein du conseil de gestion de l'établissement. Ils assument les grandes responsabilités dans l'organisation pédagogique, administrative et financière au sein leurs établissements.

Comme le démontre ZANTEN (2000, p. 22), les chefs d'établissement sont responsabilisés par les autorités de préparation de la rentrée, de la répartition des moyens alloués à l'établissement, de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet d'établissement.

Ils sont chargés de la notation administrative des personnels enseignants et non enseignants, responsables de l'évaluation des élèves pour laquelle ils président les conseils de classe, responsables du bon déroulement de l'organisation des élèves, ils assument aussi une activité pédagogique spécifique et importante en mettant en place les emplois du temps des élèves.

Dans leur encyclopédie sur l'éducation et la formation, CHAMPY et ETEVE, (2000, pp. 1013-1016) expliquent que chaque système éducatif est marqué par de fortes spécificités qui tiennent à son histoire et à son environnement. Toutefois au moins formellement, les différents systèmes présentent aussi des similarités. Les structures distinguent des niveaux de formation suffisamment analogue pour avoir permis la Classification Internationale de l'Education (CITE) établie par l'Unesco.

En référence à cette analyse, nous dégageons la particularité et spécificité du système éducatif congolais en ce qui concerne l'enseignement supérieur. En effet, les universités, les instituts supérieurs, les grandes écoles, tous les services et organismes autour d'eux sont à la gestion exclusive du ministère de tutelle et de services centraux. Il n'y a pas de services décentralisés ni déconcentrés au niveau provincial ou local dans la gestion de l'enseignement supérieur et universitaire comme c'est le cas dans d'autres systèmes. Les directives du ministère sont exécutées et appliquées directement par les chefs d'établissements d'enseignement supérieur et universitaire.

Les universités sont dirigées par des recteurs et les instituts supérieurs tout comme les écoles supérieures sont dirigés par les directeurs généraux. Ils président le Conseil d'Administration de leurs institutions. Tous ces chefs d'établissements universitaires sont nommés par le ministre de tutelle pour exécuter la politique générale du ministère. Ils jouissent d'une certaine autonomie dans une décentralisation locale en matière des finances et de budget, de gestion du personnel académique, scientifique et administratif, de recrutement et avancement en grade.

Pour DURU-BELLAT et ZANTEN (2000, p.15), la compréhension des politiques scolaires dans les pays qui ont une longue tradition de scolarisation n'est possible qu'en tenant compte du passé. C'est dans cette optique du passé que nous avons essayé de comprendre dans cette section de notre recherche la situation actuelle de difficultés d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques à Kinshasa.

Dans le passé [récent], il y a eu plusieurs tentatives de reformes envisagées pour décentraliser, moderniser, transformer et actualiser l'administration et l'organisation de l'enseignement supérieur et universitaire. Le but principal de ces reformes était d'assurer une bonne formation permettant aux diplômés l'accès à l'emploi, surtout pour la formation technique qui exige des dispositions particulières. Mal faites, certaines reformes n'ont pas donné de résultats escomptés et d'autres n'ont pas réellement abouti parce qu'on voulait toujours organiser le système éducatif congolais en le calquant sur le modèle des autres pays et aucune réalité du terrain n'avait retenu l'attention du politique dans ces réformes.



L'organisation actuelle de l'enseignement supérieur est fondée sur l'héritage colonial ; sur les idées ou idéaux qui ont été à l'origine de former les cadres supérieurs et fonctionnaires auxiliaires de l'administration publique, restent d'actualité. L'enseignement technique n'est pas équipé de nouvelles machines pour répondre aux exigences technologiques de l'ère. C'est pourquoi, une réflexion rétrospective est nécessaire pour faciliter la compréhension du fonctionnement actuel voire des réformes à opérer dans l'avenir.

Nous parlons de l'enseignement supérieur et universitaire dans cette recherche, pendant l'époque coloniale et après, le pays comptait un petit nombre d'établissements. Il y avait trois universités l'une officielle [de l'Etat], l'une catholique et l'autre protestante. Quelques instituts supérieurs n'étaient que pour former les enseignants du secondaire et d'autres pour la formation de techniciens et cadres moyens. L'enseignement était fondé sur le seul objectif d'émancipation et non sur la formation des techniciens pour répondre aux besoins locaux dans l'avenir.

Cette logique est restée pendant plusieurs années sans une réelle politique éducative de formation dans l'enseignement technique pour répondre aux besoins de l'économie congolaise. La difficulté d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques actuellement, a sa source dans cette logique de réformes non achevées et d'inadaptation de formation à la réalité de l'économie nationale MIASUEKAMA (2000).

Les diplômés Bac + 5 des filières techniques étudiés dans ce travail, ont évolué dans un système éducatif, il convient de montrer comment sont-ils arrivés à ce niveau ? Ils font six ans d'études primaires, six ans d'études secondaires et cinq ans d'études supérieures avec au préalable une année préparatoire obligatoire, c'est dire qu'ils font au total six ans d'études supérieures pour devenir ingénieurs.

De manière schématique les différents niveaux du système éducatif congolais se présentent de la manière suivante :

## **EDUCATION PERMANENTE**

C'est l'enseignement organisé pour la mise à jour des compétences et connaissances voire la reconversion des métiers. – Dans sa conception, il intègre toutes les activités de la société et des entreprises. Dans la structure de l'éducation permanente, ses objectifs, sa durée sont définis pour l'adaptation progressive en vue de répondre à la nouvelle technologie ou aux besoins nouveaux de la société.

Il y a encore un grand travail à faire dans l'organisation de l'éducation permanente bien structurée à Kinshasa. La seule structure d'éducation permanente organisée [dans les conditions encore à critiquer] est le Centre Interdisciplinaire pour le Développement et l'Education Permanente (CIDEP) qui tend à devenir une Université Ouverte avec des objectifs non encore clairement définis.

Le secteur de l'éducation permanente reste à refaire pour y inclure toutes les filières de la vie économique du pays en vue de faciliter le perfectionnement et la reconversion des professions.

L'autre structure d'éducation permanente reconnue officiellement est assurée par l'Institut National de Préparation Professionnelle [INPP], une institution liée au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale. Les conditions et le fonctionnement de cette institution sont encore à discuter quels que soient les efforts fournis pour la formation et l'apprentissage de jeunes désœuvrés ou décrocheurs. Cette institution reste la seule qui peut assurer le perfectionnement, le recyclage et la reconversion des métiers. Nombreux diplômés Bac + 5 enquêtés sont passés par cette structure de formation.

Dans sa mission traditionnelle, cette institution financée par les cotisations patronales des entreprises, était chargée de recycler et de perfectionner les travailleurs sur la demande de leurs employeurs. Mais actuellement tout le monde y accède, surtout ceux qui cherchent à se reconvertir professionnellement ou qui veulent réajuster leur formation initiale.

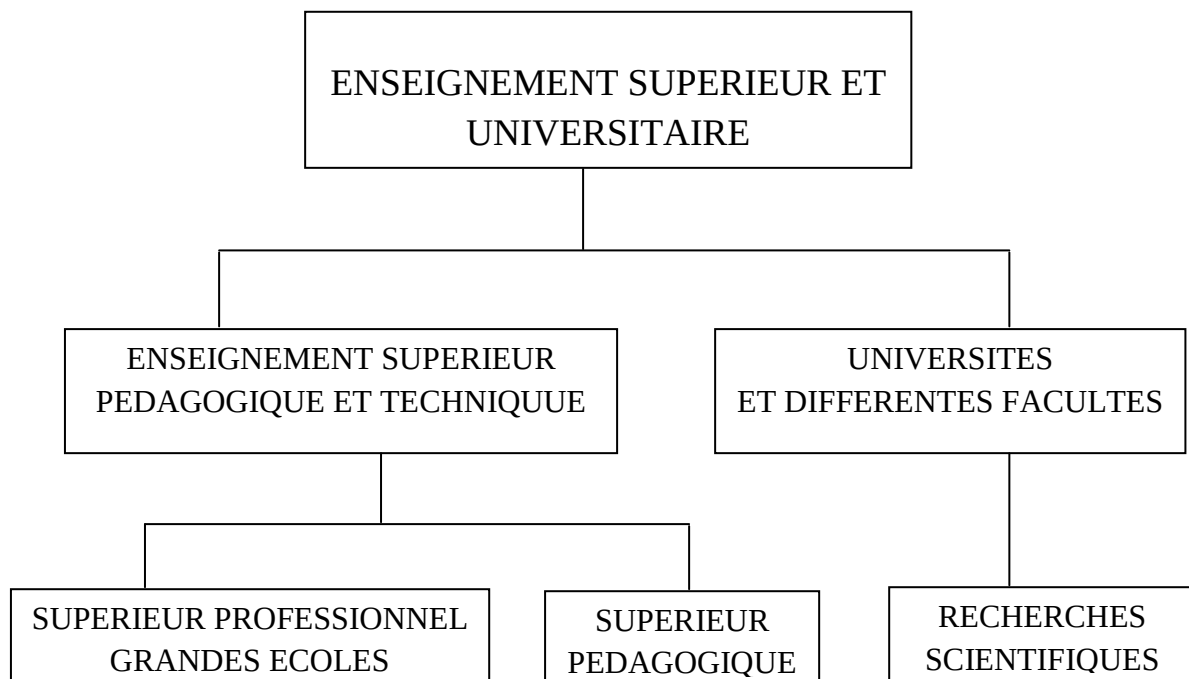
## ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE

L'enseignement supérieur et universitaire est le prolongement de l'enseignement secondaire dans le but d'améliorer les connaissances et de former les cadres supérieurs, des chercheurs et des enseignants du supérieur.

Pour y entrer il faut nécessairement être détenteur d'un diplôme d'Etat, un diplôme de fin d'études secondaire délivré par l'Etat. C'est la seule condition pour y accéder. Le diplôme d'Etat est l'équivalent du baccalauréat dans le système éducatif français.

### SCHEMA DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE

[E.S.U]



La scolarité est organisée en cycles pour lesquels sont définis des objectifs et des programmes nationaux de formation comportant une progression annuelle ainsi que les critères d'évaluation.

Sur le modèle hérité de la colonisation, tel que réformé actuellement, les cycles d'études sont organisés de la manière suivante :

- Troisième cycle [Doctorat et DEA : Diplôme d'Etudes Approfondies, DESS : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées],
- Deuxième cycle [Licence en deux ans], c'est l'équivalent de Bac + 5
- Premier cycle [Graduat en trois ans].

Pour arriver à l'obtention d'une licence dans le système congolais, il faut obligatoirement passer avec succès cinq ans d'études supérieures. Le diplôme de licence correspond au diplôme de niveau bac + 5 dans le système éducatif européen.

Actuellement, le diplômé de licence en République Démocratique du Congo peut être l'équivalent du Master professionnel dans le système européen LMD [Licence, Master et Doctorat] car il est obtenu cinq ans après la fin des études secondaires ou après le baccalauréat.

Le diplôme de gradué est obtenu en trois ans d'études supérieures après les études secondaires. Il peut être l'équivalent de diplôme bac + 3 ou la licence dans le système européen.

Dans le système éducatif congolais, ces deux cycles [licence et graduat] sont uniques. Il n'y a pas de cycles intermédiaires ; soit on est licencié, soit on est gradué. Les grades intermédiaires n'existent pas.

## **ENSEIGNEMENT SECONDAIRE**

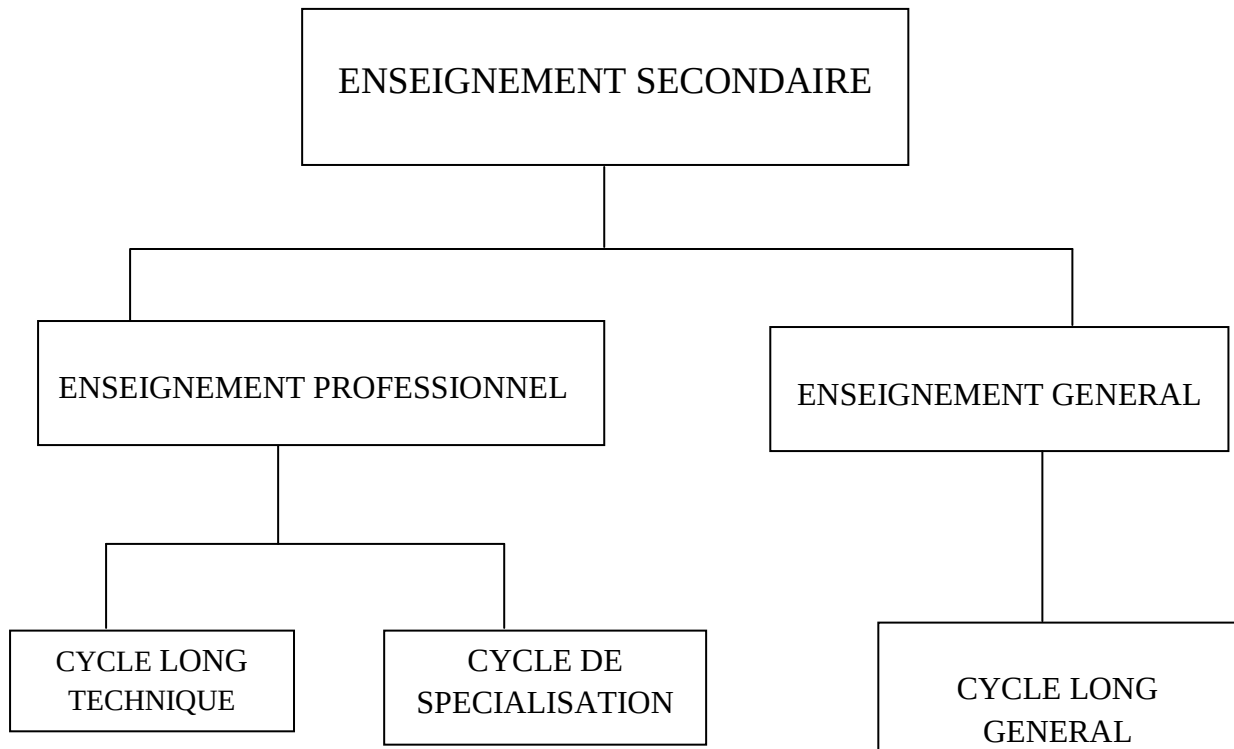
L'enseignement secondaire est organisé en plusieurs sections pour former les jeunes soit à occuper leur premier emploi, soit à les préparer de poursuivre des études supérieures ou universitaires. Le cycle long, cycle unique, il se fait et se déroule en six ans d'études secondaires d'enseignement général ou technique.

Dans la réforme récente du système éducatif congolais résultante de l'ajustement structurel imposé par la Banque Mondiale, lequel ajustement avait recommandé la réduction du personnel enseignant et administratif, et la suppression de certaines options techniques et de tous les cycles intermédiaires tels que le cycle d'orientation, cycle court et cycle de spécialisation.

L'enseignement secondaire est organisé en un seul cycle de six ans d'études et on y entre à l'âge de plus ou moins douze ans et on en sort à l'âge de plus ou moins dix-huit ans.

La fin des études secondaires est sanctionnée par l'obtention d'un diplôme d'Etat qui conduit à la poursuite des études supérieures et universitaires. Pour obtenir ce diplôme d'Etat, il faut passer obligatoirement un examen national dans un ensemble de matières organisé par l'Etat.

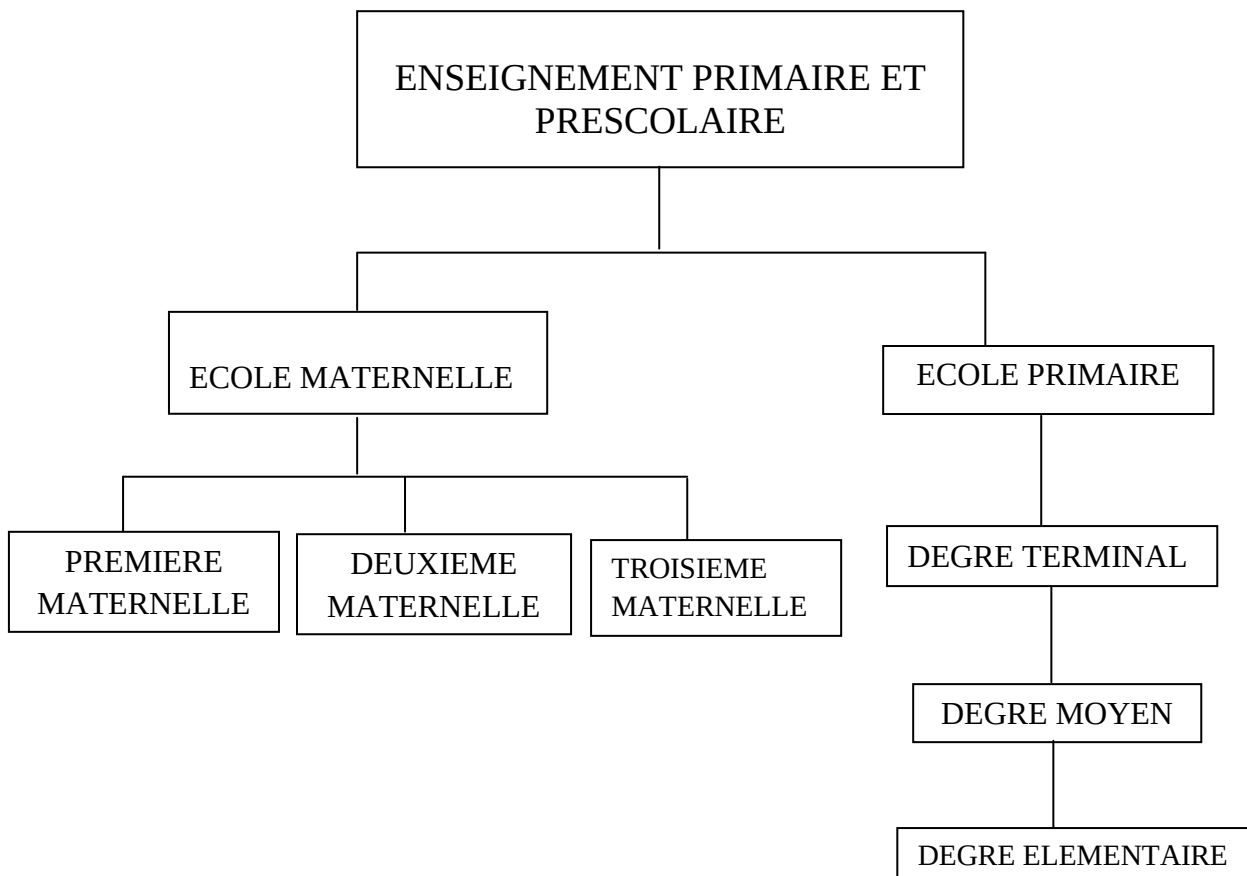
### LE SCHEMA DU CYCLE SECONDAIRE [E.P.S.P]



### ENSEIGNEMENT PRIMAIRE

L'école primaire constitue les apprentissages de base :

- Apprendre aux plus jeunes la citoyenneté, à lire, à écrire et à compter ;
- C'est la première étape de socialisation et d'éveil des jeunes esprits ;
- C'est un enseignement fondamental qui permet aux jeunes enfants d'apprendre les notions fondamentales basées sur le socle de connaissance : [calcul, écriture, lecture, citoyenneté, sciences naturelles].

**SCHEMA DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET MATERNEL****[E.P]**

L'école primaire est composée de trois parties appelées « degrés » :

- Le degré élémentaire comprend la première et la deuxième année primaire ;
- Le degré moyen comprend la troisième et la quatrième année primaire ;
- Le degré terminal comprend la cinquième et la sixième année primaire. C'est la fin des études primaires qui conduisent à l'obtention du certificat de fin d'études primaires.

Le cycle primaire se déroule en six années d'études. L'enfant y accède à l'âge de plus ou moins six ans et en sort à l'âge de plus ou moins douze ans. La fin des études primaires est sanctionnée par la passation d'un examen appelé Test National d'Evaluation de Fin d'Etudes Primaires en sigle TENAFEP organisé par le pouvoir public dont l'organisation et l'efficacité pédagogique sont à critiquer. L'Ecole Maternelle est facultative dans le système éducatif congolais.

## **Conclusion**

Les diplômés Bac + 5 des filières techniques enquêtés, ont étudié et évolué dans un système éducatif. Il est nécessaire de donner les grandes lignes et les principaux aspects de son organisation administrative. Il est montré que le système éducatif est un tout, un ensemble de plusieurs services et acteurs. Le système éducatif congolais est composé de trois cycles d'enseignement en ordre décroissant :

1. Cycle supérieur et universitaire qui comprend la formation continue, les universités, les instituts supérieurs techniques et pédagogiques [Grandes Ecoles]. Les études dans ce cycle s'étalent en général sur cinq et sur six ans dans le cas d'une année propédeutique à l'entrée dans certaines filières techniques. Il donne lieu à l'obtention d'un diplôme de licence [équivalent de Bac + 5].

2. Cycle secondaire général, technique et professionnel qui est organisé en différentes options d'enseignement général ou technique. Il comprend aussi sa formation continue et spécialisée. Il se déroule en général en six ans pour obtenir le diplôme d'Etat [Bac] qui donne accès à la poursuite des études universitaires, et en particulier en quatre ans d'études professionnelles ou spécialisées pour l'obtention d'un Brevet d'Etudes Professionnelles [BEP] ou d'un Certificat d'Aptitudes Professionnelles [CAP].

3. Le cycle primaire et maternel, composé de trois parties appelées « degrés » et d'un enseignement maternel non obligatoire :

- le degré élémentaire comprend la première année [à 6 ans] et la deuxième année [à 7 ans] ;

- le degré moyen comprend la troisième année [à 8 ans] et la quatrième année [à 9 ans] ;

- le degré terminal comprend la cinquième année [à 10 ans] et la sixième année [à 11ans]. On y entre à six ans et on en sort à douze ans. Les études primaires se déroulent en six ans. La fin de ces études est sanctionnée par un examen organisé par le pouvoir public appelé Test National d'Evaluation de Fin d'Etudes Primaires en sigle TENAFEP pour l'obtention d'un certificat de fin d'études primaires. Ce certificat donne accès à l'enseignement secondaire. L'Ecole Maternelle est facultative dans le système éducatif congolais et y sont admis les enfants de trois, quatre et cinq ans.

### **1.5. Disparités géographiques de la scolarisation et de la formation**

Sans pour autant sortir de l'objet de notre de recherche qui est l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés de filières techniques, l'observation sur terrain montre un autre aspect de difficultés d'insertion de ces diplômés qui est dû à la concentration et l'implantation de plusieurs Instituts Supérieurs Techniques dans un même espace géographique dans lequel le marché du travail est saturé et sans possibilité d'embauche.

Cette section a pour objectif de montrer que l'implantation et le fonctionnement de certains instituts supérieurs techniques dans des grandes villes ont créé une difficulté d'insertion professionnelle avec une scolarisation de masse dans certaines filières techniques qui n'offrent pas l'opportunité d'emploi.

Dans la politique éducative de l'Etat, l'ouverture, l'implantation, le fonctionnement des établissements supérieurs avait dépendu considérablement de leur emplacement géographique. Il existe aujourd'hui les milieux, les villes avec possibilité d'insertion professionnelle où les établissements ne sont pas ouverts, surtout dans les milieux suburbains et dans certaines provinces du pays.

L'Etat n'a pas privilégié certains milieux du territoire national en ce qui concerne la formation technique de la jeunesse. Cette disparité géographique a été toujours considérée comme un fait politique. Il s'agit de toutes ces formes d'inégalités créées entre les milieux ruraux et urbains en matière de l'éducation. La concentration des filières techniques dans un seul milieu n'a pas favorisé l'insertion professionnelle à cause du nombre très élevé des diplômés sur le marché du travail saturé. A partir de données de l'enquête faite sur terrain, vont se construire des interprétations et des modèles explicatifs de ce phénomène de disparité géographique du système éducatif à Kinshasa.

D'où les filières de formation d'enseignement général sont organisées dans toutes les zones rurales et suburbaines tandis que celles de formation technique sont organisées dans quelques milieux urbains. Le système crée une forme d'inégalité de formation technique dans certains milieux et provinces.



GIROD (1981, p. 99) donne la première explication que : «l'inégalité sociale est considérée comme l'inégalité des chances face aux études sous l'angle le plus habituel (formel) c'est-à-dire l'accès au divers degré et aux filières de l'enseignement, diplômes obtenus».

Une autre interprétation est donnée par CACOUAULT et OEUVRAND (2001) : « ces inégalités de scolarité, en partie liées aux caractéristiques sociales des populations, vont elles-mêmes contribuer aux différenciations sociales des cursus scolaires dans la mesure où les [ étudiants] seront d'autant plus affectés par ces inégalités géographiques qu'ils seront de milieu populaire, les disparités de cursus entre les [étudiants] de milieux favorisés et de régions différentes étant, elles, beaucoup moins marquées» (p. 47). «Les disparités de trajectoires scolaires sont l'effet d'un ensemble de facteurs dont le poids respectif est difficile à isoler : tout d'abord, elles traduisent les inégalités sociales de réussite, d'acquisition et de progression» (p. 50).

Il y a des centres suburbains industrialisés avec un marché du travail favorable où les filières techniques ne sont pas organisées. «Cette inégalité devant l'enseignement est définie comme la différence, en fonction des origines sociales, dans les probabilités d'accès aux différents niveaux de l'enseignement et particulièrement aux niveaux les plus élevés» BULLE (2000, p. 239).

L'autre modèle explicatif de ces inégalités soutenu par BOUDON et al. (2001, p. 151) est basé sur l'inégalité d'accès à la formation dans certains milieux. Pour eux, l'inégalité des chances devant l'Ecole est l'un des quelques problèmes qui restent de façon permanente inscrits à l'ordre du jour [...], Elle est importante. L'on peut la mesurer par un chiffre unique car il y a une inégalité d'accès à chacun des niveaux scolaires en fonction de l'origine sociale : inégalité d'accès au baccalauréat, au supérieur, aux grandes écoles.

Dans le même ordre d'idée, en ce qui concerne les disparités géographiques, l'analyse du terrain montre que le nombre croissant des diplômés de filières techniques dans un même milieu déséquilibre le marché du travail et les entreprises par leur sélection chercheront à prendre les meilleurs. Cette évidence explique la difficulté d'insertion professionnelle liée à la disparité géographique dans le système éducatif congolais.

La question des inégalités de formation technique reste irrésolue, Les instituts supérieurs techniques implantés dans les grands centres urbains reversent beaucoup de diplômés qu'il y a les postes d'emploi. D'où ce chômage.

Dans la politique éducative liée à l'insertion professionnelle, Il est nécessaire de déterminer par rapport à la réalité sociale, économique et industrielle du milieu, les niveaux et la nature d'enseignement technique, le nombre et le type d'écoles techniques, les filières techniques qui répondent aux besoins locaux.

Le niveau d'industrialisation et de technologie de chaque milieu qu'il soit urbain ou suburbain peut être un facteur d'implantation des instituts supérieurs techniques plutôt que les concentrer dans les mêmes milieux sans débouchés. Les inégalités géographiques en termes d'accès à la formation technique sont restées depuis très longtemps un facteur de chômage de diplômés de filières techniques en surnombre à Kinshasa. Il est à signaler que beaucoup de jeunes des autres provinces du pays motivés de faire la formation en techniques appliquées viennent à Kinshasa pour se former et à l'issue de leurs études, ils ne retournent pas dans leurs provinces, attirés par les conditions sociales de la ville.

Les enquêtes menées sur terrain montrent que 66 diplômés sur 150 interrogés [soit 44%] provenaient d'une autre province. Ce pourcentage est vraiment significatif, il est proche de la moitié de l'échantillon. Le nombre croissant des diplômés de filières techniques chaque année à cause de la concentration de plusieurs instituts supérieurs techniques dans le même milieu, est l'un des obstacles qui empêchent leur insertion professionnelle sur un marché local saturé.

### **Conclusion**

Pour corriger ces inégalités, l'Etat doit remplir sa fonction traditionnelle de redistribution sociale en modifiant la carte scolaire en fonction de réalités du milieu d'une part et en ciblant les milieux en besoin réel de formation technique d'autre part. Cette modification de la carte scolaire sera en tenant compte de l'importance des facteurs socioéconomiques technologiques que peut porter la formation des filières techniques dans ces milieux. «La solution consiste donc en une politique sociale directe plutôt qu'en une réforme du système scolaire» KASONGO (1989, p. 63).

### **1.6. Programmes scolaires et construction des identités professionnelles**

Dans la deuxième section de ce premier chapitre de notre recherche, nous avons traité sur la conception de système éducatif, plusieurs auteurs ont affirmé que les programmes scolaires constituent un cadre privilégié, un élément principal pour la formation et l'insertion professionnelle. On est médecin, ingénieur, agronome, technicien, quand on a suivi un quelconque programme relatif à ces identités professionnelles.

Lors de l'enquête de terrain auprès de diplômés de filières techniques en difficulté d'insertion et des employeurs qui les engagent, à la question posée de connaître à quoi est due cette difficulté d'insertion : 118 diplômés sur 150 [soit 78,6%] et 3 employeurs sur 5 interrogés [soit 60%], ont épinglé le programme de formation comme étant la première cause de difficultés d'insertion professionnelle.

Cette section a pour objectif d'analyser, de vérifier la façon dont le programme construit l'identité professionnelle en vue de répondre aux allégations de ces répondants par rapport à la théorie scientifique. Comment le programme de formation peut-il devenir la cause de difficulté d'insertion professionnelle ?

Cette section est destinée à élucider la signification de l'expression construction de l'identité professionnelle à travers le programme scolaire.

Ces termes « identité professionnelle » sont empruntés de la déclaration des employeurs, c'est ainsi qu'on va essayer de lier les programmes scolaires à la construction des identités professionnelles sachant que ces identités peuvent se construire aussi bien à l'Ecole que dans l'entreprise.

Est-il possible de montrer que le programme scolaire peut permettre la construction des identités professionnelles des diplômés à travers son contenu bien défini. Il est vrai qu'on peut devenir un technicien mécanicien, électricien ou électronicien quand on a suivi un certain programme de formation dans ces domaines. Pour vérifier toutes ces réponses, nous partons de la théorie de SIMON et PERIE (2000, p. 266) qui démontre que les programmes définissent, par chaque cycle, les connaissances essentielles qui doivent être acquises au cours du cycle ainsi que les méthodes qui doivent être assimilées.

Dans notre enquête de terrain, les diplômés qui ont eu la possibilité de passer le test d'emploi dans les entreprises souhaitant les embaucher, certains de ces diplômés ont constaté que la matière faisant l'objet de ce test n'était pas vue, soit elle était hors de compétences acquises, autant que ce test n'était pas au niveau ou conforme aux acquis de l'université. Etant donné que la matière est le contenu même du programme.

Olivier REBOUL (2001, p. 3) précise dans ce sens que : « par savoir, il s'agit de penser sur le profil d'hommes que l'on peut tirer de l'éducation, sur le beau programme scolaire conçu qui vaut la peine d'être enseigné dans les écoles et dans les universités pour former les hommes utiles à la société... ».

Certes, quelle que soit la formation, le programme reste un élément principal dans la construction des identités professionnelles. Le programme de formation et les niveaux atteints par les diplômés qui l'ont suivi sont les critères dont on se sert en général pour apprécier l'efficacité et les résultats de la formation.

Dans le présent cas de l'insertion professionnelle, nous précisons que le programme de formation sert à affirmer les principes fondamentaux de la société transmis par l'Ecole. Il a donc des dimensions sociales, économiques technologiques et politiques au sens large du terme.

Le contenu des programmes doit permettre aux diplômés de se servir de leurs connaissances acquises pour mieux s'insérer dans la société. Nous constatons par la suite que le programme n'est rien mais c'est son contenu qui pose le vrai problème dans la formation des diplômés de filières techniques.

Malcolm SKILBER (1990, p. 80), dans le cadre de travaux sur la réforme des programmes scolaires initiés par l'OCDE, insiste beaucoup, à présent, sur le contenu de programme et sur le besoin d'adapter très rigoureusement le système scolaire à l'évolution sociale et culturelle et, le plus souvent, au changement économique.

«On prétend que le contenu des programmes et les méthodes pédagogiques sont trop importants pour être confiés aux seuls enseignants et qu'ils doivent être réglementés par des politiques vigoureusement interventionnistes menées par les gouvernements ».

Faut-il surement relier le programme scolaire à la construction des identités professionnelles ? La réponse revient à LESNE et MINVIELLE (1990, p.13), car toute activité de formation peut être appréhendée comme un processus de transformation des individus visés par l'activité de formation dans laquelle on construit son identité professionnelle. Cette opinion montre qu'à partir de la formation y compris son programme et son contenu, on se construit l'identité professionnelle.

La construction d'identité professionnelle est corrélative à la structure du programme de formation. GROSBAS (1998, p. 8) le prouve d'une autre manière en confirmant que : « le programme de formation peut évidemment se modeler sur les profils d'emploi offerts à un moment donné par l'évolution économique, sociale et technologique. Les programmes définissent pour chaque niveau scolaire ce que doit savoir un étudiant, en fonction de son âge, des études qu'il va entreprendre et du métier qu'il envisage ».

Nous avons parlé en quelques lignes jusqu'ici de l'identité professionnelle sans pour autant donner sa signification dans le cadre de ce travail. Dans leur recherche collective sur le développement de l'identité publiée dans la revue *orientation scolaire et professionnelle*, KUNNEN et BOSMA, (2006, pp. 187-201) expliquent que l'identité est une organisation interne, construite par soi, dynamique de besoins, de capacités, de croyances et d'histoire individuelle.

Dans la perspective de l'individu lui-même, ses engagements correspondent aux contenus dont il se préoccupe et qu'il valorise le plus de façon caractéristique. Quel que soit le point de vue, ces engagements ont une signification sociale et en même temps fournissent à l'individu une définition de lui-même. L'identité comme processus intéresse l'harmonisation dynamique – l'adaptation de personne et de contexte.

«Une culture scolaire spécialisée façonne l'identité de l'étudiant différemment d'une autre où les contenus de connaissances sont organiquement liés» CHERKAOUI (1999, p. 48).

Les contenus de connaissances se trouvent dans un programme, et la construction des identités professionnelles suppose une conception liée à une profession ou à un métier dont les contenus sont intégrés dans un programme qui implique la production de différentes catégories d'individus par la formation comme le soutient JACQUET (1995, p. 92) en disant que : «lorsqu'il s'agit d'instruire, le contenu est prioritaire. Le maître, conformément à des instructions officielles, doit respecter un programme».

Tout au long de notre enquête de terrain, un autre aspect dans le constat concerne un phénomène à la fois d'ordre pédagogique et économique révélé par les employeurs interrogés. Ils justifient également [à 80%, soit 4 sur 5 employeurs] la difficulté d'insertion des diplômés surtout de filières techniques par l'inadaptation des contenus de programmes aux activités professionnelles actuelles dans leurs entreprises.

Ces employeurs témoignent que face à l'évolution technologique et organisationnelle, les anciens métiers se transforment et les nouveaux se créent, et que le programme scolaire reste un levier d'équilibre et d'adaptation des connaissances. Malgré tout les programmes de filières techniques sont inchangés à la longue de toutes ces années. La compétence est un élément du dynamisme de structure de production, son actualisation, et son acquisition doit être au centre de l'analyse et de la gestion du programme qu'offre une formation professionnelle.

Cette idée est confirmée par LEWY (1992, p. 13) qui indique que : «traditionnellement, le programme scolaire est considéré comme l'ensemble des compétences et matières devant être enseignées à l'école. Les programmes scolaires produisent de la spécialisation appuyée sur des critères de connaissances axées sur les disciplines et ils déterminent ce qu'il convenait d'enseigner dans les écoles. Pour réussir cette tâche difficile, la préparation de programmes doit être adaptée à des environnements et aux disciplines enseignées à l'école». Encore l'adaptation des programmes aux différents environnements revient sur la sellette de différents spécialistes.

Selon l'analyse de LEWY (1992, p. 72) sur l'élaboration des programmes scolaires, dans un travail recommandé par l'Unesco, il atteste bien sûr que : «les écoles doivent répondre aux besoins locaux à travers ce qui est enseigné dans les classes, d'une part, et en dotant les programmes destinés aux adultes des matériels et moyens nécessaires, d'autre part ». C'est à Viviane ISAMBERT-JAMATI (1970, p. 125) de trouver un repère fondamental dans le système éducatif qui est le contenu. Pour elle, le contenu de l'enseignement, sous des formes diverses, est muni de connaissances qui serviront dans l'existence, mais dans une existence de lutte et de transformation du monde tangible.

Le contenu de l'enseignement se trouve dans le programme scolaire et l'existence de lutte s'explique par une idée d'intégration socioprofessionnelle des diplômés à la sortie de l'Ecole.

En ce qui concerne les contenus de formation et la construction de l'excellence scolaire, la réflexion de DEUBEL et al. (2004, p. 157) retient notre attention car elle lie la formation à la construction d'identité professionnelle, ils soulignent que : «l'école possède le pouvoir de construire une représentation légitime de l'excellence scolaire, en fabriquant les bons et les mauvais étudiants».

Il s'avère que le système éducatif en utilisant les programmes scolaires, à travers leurs contenus, surtout adaptés à la réalité de la société en mutations, il construit dans un domaine précis de formation des diplômés, une identité professionnelle distincte des autres domaines, possédant ainsi de connaissances appropriées utiles aux besoins économiques de la collectivité.

## **Conclusion**

Pour conclure cette section, de fois difficile à comprendre, qui indique la liaison de programme scolaire à la construction d'identité professionnelle, force est de recourir à la théorie de quelques spécialistes notamment :

1) COSTER et PICHAULT (1998, p. 368), ils décèlent que «l'**identité professionnelle** est au mécanisme de sa construction par une **formation spécifique**». C'est ainsi que les interactions en formation obéissent à des contraintes objectives notamment les programmes, les horaires, l'évaluation, et c'est autour du programme scolaire que l'étudiant se construit une perception de son

comportement professionnel. Dans le même ordre d'idée, pour Denise GUILLAUME (1999, p. 225) : «l'école n'est qu'un des espaces où se construit cette identité même si, ici, l'on a assisté sur sa puissance symbolique et concrète».

2) ALTET (1994, p. 25), dans son ouvrage sur la formation professionnelle des enseignants, confirme que c'est par la **formation** que va se **construire l'identité** professionnelle.

3) COURTOT et DUBAR (1992, p. 332), dans leurs travaux sur les cheminements professionnels et mobilités sociales, ils ont trouvé que la construction des identités est à la fois considérée comme processus biographique enraciné dans la socialisation antérieure et comme dépendant des interactions (notamment dans les entreprises).

4) DUBAR (2000, p. 118), sa recherche sur la socialisation, la construction des identités sociales et professionnelles, il observe qu'il ne s'agit donc plus seulement de choix du **métier** ou d'**obtention de diplômes** mais de **construction personnelle d'une stratégie identitaire** mettant en jeu l'image de soi, l'appréciation de ses capacités, la réalisation de ses désirs. Elle est régulièrement confrontée aux transformations technologiques, organisationnelles et de gestion d'emploi des entreprises et des administrations. Elle est vouée à des ajustements et des reconversions. Mais aussi l'identité est un produit des socialisations successives (Idem, p.15)

5) Dans sa recherche sur le travail d'insertion en mission locale, JELLAB (1997, p. 25) déclare que : «l'identité sociale se construit à travers des univers sociaux qu'elle contribue aussi à produire.»

6) Dans la conception de VERNIERES (1993, pp. 49-50) sur la formation-emploi, les systèmes de formation apparaissent comme des éléments décisifs pour répondre au déficit de l'emploi. Les sociétés attendent d'eux qu'ils soient capables de fournir en permanence le type de main d'œuvre nécessaire dans des conjonctures économiques variables et dans un monde en mutation accélérée. En fait, il conviendrait d'analyser plus attentivement les contenus des formations sur l'ensemble du temps de formation. L'essentiel est que ces contenus soient adaptés aux besoins économiques de la société considérée.



Enfin, au regard de toutes ces théories, nous pouvons arriver à dire que l'identité professionnelle se construit à l'Ecole et se professionnalise dans l'Entreprise. Il est à noter que les sociologues du travail définissent la notion de l'identité professionnelle en se référant aux activités centrées sur le travail. Mais en Sciences de l'Education, l'identité professionnelle est liée au mécanisme de sa construction par une formation spécifique.

Dans le domaine de l'éducation, les conceptions du métier, le rôle et l'imagination de celui qui doit l'incarner constituent un référent identitaire. Toujours dynamique et individuelle, l'identité professionnelle se construit par identification du métier dans la formation. Elle peut changer au rythme de l'évolution de la société.

En revenant au contexte de notre recherche, c'est cette identité professionnelle qui n'est pas construite chez les diplômés Bac + 5 de filières techniques selon 80% des employeurs interrogés. Ils confirment de ne pas trouver cette identité professionnelle chez les diplômés de filières techniques qui sollicitent les emplois dans leurs entreprises. Pour eux les programmes de formation suivis par ces diplômés n'ont pas permis la construction de cette identité.

### **1.7. Explication des termes clés dans le contexte de la recherche**

Cette section est généralement théorique, notre objectif est d'expliquer certains termes spécifiques utilisés tout au long de notre recherche.

#### ***Emploi – Travail***

Le travail revêt en effet des significations différentes selon les univers de sens considérés. Dans un langage courant, les deux concepts travail et emploi peuvent être aussi bien synonymes qu'antonymes. C'est une question de choix théorique, de spécialité ou d'origine disciplinaire. – Quand il s'agit du marché, Emploi et Travail sont synonymes, l'un explique l'autre et vice versa. Le marché du travail est aussi celui de l'emploi.

En effet, le travail est l'activité de production des biens et des services ainsi que l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité. – L'emploi est l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail ainsi que la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux. C'est cette explication qui cadre avec l'esprit de notre recherche. Mais lorsqu'on parle de l'offre ou de la demande, des significations sont différentes et inverses. – la demande ne peut être en aucun cas assimilée à l'offre d'emploi.

Dans les pays d'Europe occidentale, l'autorité a tendance à considérer le travail comme la principale source de l'intégration sociale et à regarder toutes les formes de non travail comme étant des situations problématiques et, en quelque sorte, déviantes. Le travail est, et reste [...] un des fondements majeurs de la morale occidentale. Au sein de tout procès de socialisation, c'est encore et toujours le travail qui reste le principal producteur de sens, COSTER (1998, p. 32).

Etudier le travail dans cette recherche, permet de comprendre la société en mutations permanentes en ce qui concerne l'insertion de diplômés à la sortie de l'université. Cette étude passe par l'analyse de la situation de formation qui permet le passage à la situation du travail, c'est-à-dire un passage qui est appelé la relation entre formation et vie professionnelle.

DURU-BELLAT (1990, p. 136) découvre une nuance non négligeable d'un troisième terme qui s'ajoute aux deux premiers. Il est sans doute de distinguer emploi et métier, le premier renvoyant aux phénomènes d'accès au marché : emploi / chômage, stabilité / précarité, temps plein / temps partiel, ... Le deuxième concerne les conditions d'exercice de l'activité professionnelle (salaires, carrières, qualifications, conditions de travail).

Pour FREYSSINET (2004, p. 16), la notion d'emploi renvoie usuellement à un poste de travail occupé régulièrement et à plein temps, c'est-à-dire pour une durée qui, dans un pays donné, pour une période donnée est considérée comme normale ou moyenne».

## **Formation**

La formation est avant tout l'acquisition de connaissances, de compétences, de qualifications, processus qui se déroule dans le temps, avec des moments situés dans un espace social déterminé, voire une alternance entre des formations et des temps de travail et de repos, ou loisir, à l'intérieur d'une nouvelle problématique des temps sociaux. La formation devient un temps spécifique, particulier, à part entière, et en voie d'automatisation croissante par rapport au travail professionnel BESNARD et LIETARD (2001, pp. 3-4).

Par la formation, on entend ici les différentes modalités qui contribuent au développement et au renouvellement des ressources humaines [formation initiale, continue et apprentissage]. Il en va ainsi de la formation initiale qui relève de l'Education nationale et de son découpage académique, de la formation continue des salariés dont l'organisation est étroitement articulée à celle des branches professionnelles, des dispositifs publics de formation destinés aux jeunes sans qualifications et aux demandeurs d'emploi. La formation constitue un élément central d'un projet de développement économique et social d'un territoire VERNIERES et SIMON-ZARCA (2007, pp. 5-6).

Face aux défis de l'évolution économique, la formation peut alors devenir un enjeu, un objet d'une importante mobilisation des acteurs locaux. Comment peut-elle participer à la création ou à l'adaptation des ressources spécifiques locales nécessaires aux entreprises. La formation est reconnue comme levier potentiel du développement économique.

D'une part, formation professionnelle et développement économique constituent des champs de spécialité qui impliquent des compétences. Les ressources en formation : qualification et compétences doivent s'attacher aux tissus productifs inscrits dans des processus de reconversions ou d'adaptation aux ressources spécifiques locales, LAMANTHE (2005, p. 21).

Notre étude est orientée dans tous ces raisonnements en montrant que la formation adaptée aux besoins locaux des entreprises réduit le taux de chômage des diplômés à la sortie de l'université. « *Le mot Formation recouvre alors à la fois la formation initiale qui intervient avec l'entrée sur le marché du travail, et la formation continue pendant toute la carrière*» (PAIR, 1998, p. 9).

Dans le contexte de cette recherche, nous nous intéressons à la logique de COSTER et PICHAULT (1998, p. 219) pour conclure ce point. Ces auteurs montrent l'importance de formation comme seul outil d'accès au travail. Ils insistent que la logique de système de formation scolaire et de celle de formation professionnelle sont les deux moyens d'insertion professionnelle car, la formation est vue comme un instrument de gestion de la main d'œuvre, et comme l'une des modalités de reproduction de la force du travail.

### **Chômage**

La compréhension du concept chômage pose des problèmes, mais d'une manière générale, le chômage est l'ensemble des individus actifs en recherche d'emploi. Toute personne active disponible n'ayant pas un emploi et en recherche effective d'emploi est au chômage. Son ampleur est connue par le calcul de son taux. Dans certain cas, il est estimé par l'inscription au service chargé de sa gestion. Pour connaître l'ampleur ou le niveau du chômage, il faut chercher à trouver un indice, une proportion ou un rapport qui est appelé « taux », base de toute référence.

Le taux de chômage rapporte les individus à la recherche d'emploi

$$[\text{IRE}] \text{ à l'ensemble des individus actifs [Populations actives]} : t(x) = \frac{\text{IRE}}{\text{Pop.act.}} \times 100$$

C'est sur ce taux de chômage que se fonde les évaluations des formations et leur adaptation au marché du travail. C'est la formule qui est utilisée dans cette recherche

Le taux de chômage d'un pays n'est pas seulement déterminé par la plus ou moins grande capacité de son économie à employer ses travailleurs, mais aussi par la capacité de mettre en mouvement des mécanismes sociaux et politiques pouvant absorber les forces de travail excédentaires, PUGLIESE (1996, p. 100)

La population totale est découpée en trois sous-ensembles : population occupée + population active + population inactive [chômage] = population totale. Trois conditions doivent être remplies pour être classé comme chômeur : être sans emploi, c'est-à-dire dépourvu d'un emploi salarié ou non salarié ; être disponible pour travailler dans un emploi salarié ou non salarié ; être à la recherche d'un travail. Chômage ne signifie pas absence de travail mais absence d'emploi rémunéré FREYSSINET (2004, p. 3).

Le chômage correspond à la rupture au moins partielle du lien de participation organique. Ce type de rupture entraîne d'autres [précarité, rupture des liens sociaux] PAUGAM (2005, p. 21).

Pour comprendre le phénomène du chômage, PUEL (2004, p. 48) donne une classification de chômage : le chômage structurel désigne une situation économique de crise au cours de laquelle les offres d'emploi sont durablement inférieures aux demandes, car l'appareil productif n'est pas incité à augmenter l'emploi, le profit est trop faible, la demande trop incertaine, etc.

C'est un chômage lié aux déséquilibres structurels de l'économie (déséquilibres régionaux, inadéquation des qualifications, déclin d'activités traditionnelles). Le chômeur structurel est un demandeur d'emploi pour lequel il existe un emploi vacant à condition qu'il change de région ou de métier. On identifie chômage structurel et chômage technologique : il résulte de la substitution du capital au travail ; la machine remplace l'homme. Il peut provenir aussi de la modification des structures industrielles. Le chômage structurel est comme le chômage technologique. Le chômeur frictionnel est un demandeur d'emploi pour lequel il existe dans son métier et sa région un emploi vacant qu'il n'a pas encore trouvé. Le chômeur conjoncturel est un demandeur d'emploi pour lequel il n'existe aucun emploi vacant qu'il change ou non de métier ou de région.

Dans le contexte de notre recherche, les diplômés Bac + 5 de filières techniques enquêtés sont beaucoup plus concernés par le chômage structurel car les mutations technologiques transforment les métiers, de nombreux nouveaux métiers se créent, les investissements étrangers créent également des emplois mais le chômage de ces diplômés malgré tout continue à augmenter à cause de l'inadéquation des filières.

Un autre constat de terrain est qu'il y a beaucoup plus de diplômés sur le marché saturé à Kinshasa. Cette situation se justifie par la pensée de FREYSSINET (2004, p. 22) qui stipule que : «le chômage résulterait de l'écart entre nombre d'emplois créés par les uns et nombre d'emplois recherchés par les autres. Il apparaîtrait comme le solde de deux grandeurs indépendantes».

Les diplômés Bac + 5 de filières techniques au chômage à Kinshasa sont frappés par un double chômage : chômage structurel lié à l'inadaptation des qualifications et au déclin d'activités traditionnelles et – chômage conjoncturel qui n'offre pas d'emplois vacants et disponibles.

Cette situation est également expliquée par Enrico PUGLIESE (1996, p.49), dans ses travaux sur le socio-économique du chômage, il démontre que l'instabilité de l'emploi [due aux mutations technologiques] et la faible identité attachée au travail [due à l'inadaptation de formation] caractérisent maintenant le monde de l'emploi et se reflètent sur la composition et l'univers des chômeurs.

Dans le contexte de notre recherche, pour être dans la logique de PUGLIESE, il convient d'ajouter que la situation du chômage des diplômés de filières techniques sur le marché d'emploi est caractérisée par les mutations technologiques incitant la transformation d'emplois et l'inadaptation de filières de formation.

En résumé, ce terme «chômage» parfois controversé, est employé tout au long de cette thèse. Il revient encore à Enrico PUGLIESE (1996, p. 174) de donner brillamment une définition qui renferme tous aspects examinés dans le contexte de notre recherche en démontrant que : «le terme de chômage comprend toutes personnes qui, dans la période de référence étaient – sans travail, c'est-à-dire qu'elles ne travaillaient ni comme salariées ni à leur propre compte, disponibles pour un travail salarié ou indépendant, à la recherche d'un travail, c'est-à-dire qu'elles avaient entrepris des recherches actives».

### ***Secteur informel d'emploi***

Dans le contexte de notre recherche, nous avons observé que les diplômés de filières techniques au chômage ont développé un secteur informel d'emploi qui échappe à tout contrôle de l'Etat.

Nous n'avons pas l'intention de faire une étude approfondie dans ce secteur dangereux et très glissant mais notre objectif est de donner une explication relative à son fonctionnement.

Il est vrai que l'évolution des ressources humaines est liée à celle des systèmes socio-économiques. Quand il y a une croissance soutenue dans l'économie nationale, elle incite la création de l'emploi. Le chômage auquel sont confrontés les diplômés Bac + 5 de filières techniques à Kinshasa est aussi liée au déclin de la croissance et aux conditions difficiles d'accès à l'emploi, l'Etat n'a pas créé les conditions de croissance, il y a une forte baisse des possibilités d'insertion.

Le manque de croissance est aussi l'une des causes de difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques. Il semble que, dans le cas des économies industrialisées de marché, la crise d'emploi favorise l'essor de ce secteur d'économie souterraine, parallèle et clandestine.

Dans le cadre de notre enquête de terrain auprès de diplômés de filières techniques au chômage, sur 150 diplômés interrogés, 91 diplômés [soit 61%], ont déclaré d'exercer une activité informelle pour survivre. L'interprétation de ce taux indique l'importance de ce secteur dans l'économie à Kinshasa. Très bien développé, ce secteur devient une autre forme d'insertion professionnelle qui échappe à la réglementation et au contrôle de l'Etat.

Pour expliquer ce secteur informel, CAHUC et al. (2004, p.141) déclarent que : « le chômage exerce un impact négatif sur l'état de santé, il peut accroître la criminalité et faire baisser l'esprit civique. La persistance d'activités échappant à la réglementation et à l'enregistrement statistique est une caractéristique commune à tous les systèmes sociaux frappés par le chômage».

Dans le raisonnement de FREYSSINET (2004, p. 20), il s'agit d'un domaine hétérogène, il repose principalement sur le travail clandestin que nous définissons comme «activité professionnelle, unique ou secondaire, exercée en marge ou en dehors des obligations légales, réglementaires ou conventionnelles, à titre lucratif et de manière non occasionnelle».

Les diplômés de filières techniques au chômage à Kinshasa considèrent ce chômage comme un fait social humiliant et dégradant après plusieurs années passées sur le banc de l'université, ainsi ils cherchent à trouver n'importe quelle activité pour la survie comme l'affirme DEMAZIERE (1995, p. 99) en disant que : «les jeunes qui aspirent à une insertion professionnelle, qui valorisent le travail ou au moins le considèrent comme une obligation sociale et un devoir moral, perçoivent le chômage comme une expérience traumatisante source de culpabilité».

A partir de l'enquête menée sur terrain auprès de diplômés de filières techniques en difficulté d'insertion, elle révèle que cette situation décrite par DEMAZIERE est une réalité dans laquelle le secteur informel s'est fortement développé. C'est une autre forme d'insertion. Face au chômage, ces diplômés sont devenus chacun dans son domaine : dépanneur électrique ou électronique, opérateur téléphonique dans les cabines privées, de chauffeur de taxi non déclaré, réparateur des appareils électroménagers, démarcheur, concepteur de devis ou projet des installations électriques et à moindre coût pour toutes ces activités. Dans la plupart des cas, ces diplômés font de n'importe quoi pour survivre.

Ces activités informelles échappent à tout contrôle de l'Etat. D'après notre enquête de terrain environ 61% des diplômés de filières techniques à la recherche d'emploi sont à temps plein dans le secteur informel, c'est au quotidien qu'ils sont dans ces activités.

### ***Education***

Y-a-t-il de confusion entre les deux termes Education et Formation ? Certes, en Sciences de l'Education ces deux vocabulaires ne signifient pas la même chose. L'explication du terme « Education » dans cette section permettra de situer son vrai sens dans le contexte de notre recherche.

Il s'agit essentiellement de l'Education-institution ou Education-structure de formation. Son usage dans ce travail peut désigner l'Ecole, l'Université ou toute autre structure de formation. Elle peut également indiquer une méta-structure qui est le système éducatif dans son ensemble.



Dans le contexte de notre thèse, c'est Education-institution dans sa complexité qui nous intéresse, en épousant la notion de GRAS (1974, p. 228) : «on sait que l'idée d'éducation nationale, est à savoir d'une prise en charge par l'Etat de l'instruction de toute la population». En effet, éduquer, c'est conduire vers un état souhaitable.

### ***Conclusion***

Une explication a été donnée sur la compréhension des concepts principaux « système éducatif ». Autour de ces derniers gravitent d'autres concepts à la fois spécifiques et techniques utilisés dans cette thèse en vue de faciliter l'analyse des données et l'interprétation des résultats d'enquête de terrain.

Les concepts tels que : emploi, travail, formation, chômage, secteur informel, éducation, formation, ont été expliqués dans leur sens épistémologique, c'est-à-dire les domaines dans lesquels ils sont appliqués en rapport avec notre recherche.

---

## CHAPITRE 2. LA SITUATION SCOLAIRE DANS LE CONTEXTE CONGOLAIS

Ce chapitre est un aperçu sommaire sur les institutions éducatives et leur organisation. Il est destiné à présenter les grands traits qui ont caractérisé l'organisation des institutions scolaires dans le cadre de la formation et de l'emploi à Kinshasa.

Dans notre enquête de terrain, à la question posée aux diplômés de filières techniques en difficulté d'insertion de savoir s'ils avaient à reformer la société congolaise pour qu'elle facilite leur insertion, quel changement majeur proposeraient-ils ? En effet, sur 150 diplômés interrogés, 109 diplômés [soit 73 %] ont répondu avoir ressenti un besoin de modifier et d'adapter les institutions scolaires qui gravitent autour de l'Ecole en vue de créer les nouvelles structures d'accompagnement et de professionnalisation des diplômés dans leur parcours.

Sans nous éloigner de notre objet de recherche qui est l'étude de situation socioprofessionnelle de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université, ce chapitre est organisé dans le but de vérifier les témoignages de diplômés interrogés et de fixer la compréhension de lecteur à la lumière d'une théorie.

De quoi s'agit-il ? De quoi parle-t-on ? Qu'en est-il dans ce chapitre ?

A cette série d'interrogations, nous apportons quelques éléments de réponse pour essayer d'affirmer ou d'infirmer le témoignage des diplômés interrogés sur les institutions éducatives. Dans l'approche de notre recherche, on s'est efforcé d'aller vers ces structures pour comprendre leur fonctionnement en vue de vérifier les allégations qui leur sont reprochées.

Notre constat est que plusieurs structures institutionnelles [centre de recherche, Laboratoire d'expérimentation, service public d'orientation, service de professionnalisation, service public de stage, service de partenariat Ecole-Entreprise, service d'excursion expérimentale] gravitent autour de l'université pour accompagner les diplômés dans leur parcours scolaire vers la vie active. Bien que fonctionnant à minima, elles sont pointées de doigt de ne pas jouer leur fonction.

Les diplômés interrogés évoquent que l'absence d'accompagnement pour faciliter l'entrée dans la vie active est considérée comme l'un des facteurs contribuant à la difficulté de leur insertion professionnelle à la sortie de l'université. Il s'agit de mettre l'accent sur ce constat de terrain par rapport au rôle joué par ces structures éducatives d'accompagnement.

## **2.1. Regard sur les institutions de l'Education Nationale**

Afin de nous approcher au mieux du contexte de notre recherche, l'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques constitue aujourd'hui une problématique qui nécessite à interroger l'Ecole et toutes les institutions éducatives qui l'accompagnent. L'Ecole n'est pas la seule responsable de la difficulté d'insertion des diplômés, néanmoins elle est l'actrice principale de la socialisation. L'Etat et les entreprises sont également visés dans ce même cas.

L'Ecole et les institutions qui gravitent autour d'elle constituent un système social qui est le système éducatif. Tout système social est élaboré par des hommes pour répondre à un besoin spécifique commun. Mais tout système social comprend des institutions spécifiques qui l'accompagnent. Celles-ci doivent fonctionner à la satisfaction des besoins de ses membres. - Qu'en est-il réellement des institutions scolaires à Kinshasa? - De quoi veut-on parler maintenant ?

Dans le cas présent de notre thèse, nous nous sommes appliqués de donner les réponses en démontrant le rôle que peuvent jouer les institutions éducatives dans l'accompagnement de diplômés en référence à quelques théories scientifiques.

Pour la bonne compréhension de notre étude, et plus fondamentalement, GRAS (1974, p. 22) considère que le premier objet de recherche que construit la sociologie de l'éducation est l'institution, c'est-à-dire l'école et tout ce qui peut constituer son environnement. Plus souvent, la définition de l'institution s'élargit en une étude de l'organisation du système qui, dans son ensemble, a la charge de l'enseignement. On situe le fonctionnement de l'institution scolaire dans le cadre de son environnement le plus immédiat. C'est mettre en relation un système particulier avec la société dans laquelle il appartient, avec ses agencements, ...

Dans ce cadre, celui de l'environnement immédiat de l'Ecole qui nous intéresse, c'est l'ensemble de dispositifs et structures qui accompagnent la formation des diplômés. La mise en relation entre université et entreprise devrait être assurée par les structures spécialisées fonctionnant dans le système éducatif.

Dans le contexte de la définition des institutions, le raisonnement de REBOUL (2001, p. 31) donne un éclairage très important. Nous définissons donc les institutions éducatives par leur fonction. Or la première fonction consiste à préparer l'éducation, en formant les habitudes, les émotions, les sentiments, [les aptitudes] de l'étudiant avant tout enseignement intellectuel raisonné. Mais ce qui distingue la fonction d'une institution de son fonctionnement de fait, c'est qu'elle introduit une référence idéale, une valeur. Une institution éducative sans finalité ne serait pas éducative. Cette argumentation vient de montrer le rôle d'une institution éducative. Elle confirme l'assertion des diplômés qui trouvent que les finalités des institutions éducatives ne sont pas accomplies par rapport à leur insertion.

Face aux mutations et changements actuels, COSTER et HOTYART (1997, p. 42) observent que les institutions peuvent se modifier selon l'émergence de besoins née au cours de l'évolution des collectivités. Les systèmes sociaux sont tributaires des relations interprofessionnelles entre les membres. Ces relations peuvent entraîner la transformation des systèmes, mais l'évolution de ceux-ci peut engendrer la modification des relations.

Dans l'optique de notre recherche, nous avons constaté que les mutations permanentes des technologies font disparaître les anciens métiers ou les transforment, de nombreux nouveaux métiers se créent et avec eux des emplois. Face à cette évolution à grande vitesse, les institutions autour de l'université à Kinshasa, malgré tout n'ont pas suivi cette évolution. Ces structures sont déconnectées de toute réalité et de tout progrès technologique actuel. Par leurs finalités assignées, Elles n'ont pas accompagné les diplômés dans leur parcours.

Par ailleurs, cette position mise en exergue est confirmée par la réflexion de REBOUL (2001, p. 27) en disant que : «la première fonction consiste à préparer l'éducation, en formant les habitudes, les émotions, les sentiments et [les aptitudes], avant tout enseignement intellectuel et raisonné. La préparation de l'éducation englobe la préparation à l'insertion professionnelle».

Bien qu'accusateur, s'il n'y a pas d'accompagnement assuré par les structures institutionnelles autour de l'université, ce point de vue amène à confirmer le mauvais fonctionnement des institutions éducatives lequel est considéré comme un autre facteur non négligeable de difficulté d'insertion professionnelle des diplômés dans la vie active dans un monde en pleine mutation.

### **Conclusion**

En synthèse pour cette section, nous partageons quelques points de vue des auteurs qui apportent une autre explication sur les institutions éducatives :

- 1) Selon BESNARD et LIETARD (2001, p. 20), la formation est aussi une institution sociale qui joue un rôle de structure intermédiaire entre les infrastructures économiques et les superstructures sociales et culturelles, entre forces productrices et formes reproductrices, et est l'objet de pressions multiples pour servir telle ou telle orientation politique. C'est pourquoi, elle est étroitement assujettie aux modèles dominants de la société.
- 2) D'une manière générale, pour REBOUL (2000, p. 28), la famille, l'école, l'université, mais aussi les mouvements de jeunesse, les formations continues, les fédérations sportives, [les centres de recherche, ateliers, laboratoires, service de professionnalisation, service de partenariat] autant d'institutions dites éducatives. Ces dispositifs constituent un ensemble d'institutions interdépendantes au sein du système global.

Dans le présent contexte, il convient de préciser que l'institution éducative est une réalité humaine et sociale qui varie d'une société à l'autre. Au sein d'une société globale, les écoles et les universités, les différents organismes, les différentes commissions qui les entourent sont des institutions éducatives avec des finalités bien définies pour accompagner les diplômés dans leur parcours. Le manque d'accompagnement de ces structures et leur retard à l'évolution technologique, est l'un de facteurs de la difficulté d'insertion des diplômés.

## 2.2. Nomenclature de niveaux de formation

Avant de rappeler le contexte de notre recherche qui est l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université, il est important de signaler que cette section a un caractère technique car elle concerne la hiérarchie d'emploi.

Il est difficile de parler d'emploi, de chômage et d'insertion professionnelle sans pour autant parler de niveau de formation car il convient d'abord de connaître le niveau de formation du demandeur d'emploi à la sortie du système éducatif en vue d'envisager son positionnement social sur le marché du travail.

Lors de l'enquête de terrain, sur 150 diplômés d'échantillon, 59 ont trouvé un emploi soit 39 %, dont 11 diplômés soit 7,3 % dans les emplois en dehors et en dessous de champ de formation. Et parmi ces 11 diplômés : 8 soit 5,3% en dehors de champ de formation et, 3 soit 2% en dessous de leur qualification.

Ces résultats inclinent à penser que les 5,3% de diplômés qui ont trouvé l'emploi en dehors de leur champ de formation sont engagés en sous-qualification et 2% de diplômés sont employés en dessous de leur qualification ou en déqualification.

En effet, en toute surprise, les diplômés concernés dans cette situation ont déclaré ne pas connaître réellement la position sociale de poste occupé afin de situer leur formation par rapport aux emplois pourvus.

La connaissance de niveau de formation permet de se fixer sur la position sociale à occuper dans la hiérarchie d'emploi. Sans sortir de notre objet de recherche, cette section se base sur l'explication et le détail de niveau d'études et les postes de travail correspondants.

Cette situation des emplois en dehors de champ de formation et en dessous de qualification peut témoigner réellement la difficulté de trouver un emploi correspondant à son niveau d'études à la sortie de l'université. Elle s'inscrit dans l'esprit même de notre recherche.

Pour rester dans le contexte de notre recherche, COURTOT et DUBAR (1992, p. 262) disent que : «la nomenclature des niveaux de formations et de diplômes n'a pas pour but de classer des formations selon les critères éducatifs (nombre d'année d'études) mais en fonction des caractéristiques des emplois auxquels elles destinent. La hiérarchie des formations ne fait que reproduire la hiérarchie des emplois dans les systèmes de classification professionnelle».

En guise de définition, la nomenclature peut être définie comme une codification d'emploi et de niveau d'études. C'est un système de principes imposés de représentations des activités de formation initiale ou continue, des sorties de l'appareil éducatif et de l'insertion professionnelle. Elle est une mise en relation de la formation avec l'emploi à occuper.

Dans le cas présent, cette argumentation est soutenue par COSTER et PICHAULT (1998, p.193) qui notent que : «les nomenclatures de formation, outils élaborés à des fins techniques, se sont progressivement imposées comme des catégories de perception et d'organisation sociale, et contribuent à façonner les représentations que se font les enseignants, les familles, les élèves et les étudiants des diverses formes d'enseignement, de leurs places et de leurs fonctions».

L'autre réflexion fréquemment établie dans ce contexte fixe que la hiérarchie des emplois et leur spécialité sont définies par la nomenclature et le niveau des diplômes, une situation qui est considérée juste et légitime, et qui structure les stratégies des parents et des étudiants à l'égard du système éducatif parce que la compétence – ce que recherchent en principe les employeurs, on ne peut faire l'hypothèse que le niveau de formation définit le niveau de compétence. DURAND-PRINBORGNE (1991, p. 249).

Le niveau de Bac + 5 donne accès à un poste de cadre supérieur dans l'entreprise. L'observation sur terrain montre que des diplômés de ce niveau se font engager sans tenir compte de la nomenclature des emplois en rapport avec leur formation parce qu'ils sont en besoin d'emploi. A Kinshasa, cette nomenclature est élaborée à partir des codes d'emploi qui classent les formations ou les diplômes en rapport à ces emplois. A la question fondamentale, semble-t-il de voir si elle est bien respectée.

La nomenclature repose sur le postulat suivant : la qualification est au fondement de la hiérarchisation des emplois, et la formation est au fondement de la hiérarchisation des qualifications. Cette hiérarchisation est mesurée par le nombre d'années d'études, indicateur qui aboutit à toute différence entre les cursus de formation. «Les nomenclatures de formation sont maintenant utilisées à des fins de connaissance et de description de la réalité sociale» TANGUY (2005, p. 110).

Dans le contexte de notre recherche, **la nomenclature des niveaux de formation se présente de la manière suivante** : (Recueil des directives et instructions officielles en matière de l'Enseignement, 3<sup>ème</sup> édition, p.81).

**Niveau V** : sorties du Cycle Court (4<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> année) de formations professionnelles en 4 ans avec un Brevet de spécialisation ou Certificat d'Aptitude Professionnelle. C'est un commis et employé subalterne.

**Niveau IV** : sorties du Cycle Long (6<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 2<sup>ème</sup>, 1<sup>ère</sup> année) des formations professionnelles, techniques ou générale en 6 ans avec l'obtention d'un diplôme d'Etat, équivalent de baccalauréat français. C'est un agent d'exécution ou un ouvrier.

**Niveau III** : sorties du premier cycle universitaire : (3<sup>ème</sup>, 2<sup>ème</sup>, 1<sup>ère</sup> année) en 3 ans avec un diplôme de premier niveau du supérieur, c'est le graduat, équivalent de la licence française. C'est un agent de collaboration et aussi de commandement par promotion.

**Niveau II** : Sorties du second cycle universitaire : (2<sup>ème</sup>, 1<sup>ère</sup> année) avec un diplôme du deuxième niveau d'études supérieures en 2 ans après le graduat. C'est une licence de 5 ans d'études (Bac + 5), c'est l'équivalent du Master français. C'est un diplôme de cadres supérieurs, c'est un agent de maîtrise. C'est la catégorie de diplômés qui intéresse notre recherche.

**Niveau I** : Sorties du troisième cycle : (+ de 5ans) avec un Diplôme d'Etudes Approfondies – DEA ou le MASTER – le diplôme de doctorat. C'est un chercheur – enseignant et professeur à l'enseignement supérieur.



## **Conclusion**

Ainsi s'explique la hiérarchisation de postes d'emploi en fonction de niveau d'études à Kinshasa. C'est au prisme de cette réflexion théorique que les diplômés peuvent comprendre l'occupation d'un poste de travail au regard de niveau d'études. Sans entrer dans le détail polémique sur la situation de diplômés qui occupent les postes de travail sans connaître les positions sociales correspondantes, nous pensons répondre à la préoccupation des diplômés en cette situation. D'où, cette conclusion que, l'occupation d'un poste de travail en dessous ou en dehors de champ de formation ou de qualification prouve la réelle difficulté d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques à la sortie de l'université. C'est le but même de notre analyse dans cette section.

---

### **2.3. Approche adéquationniste entre formation et emploi**

Dans le contexte de notre recherche basée sur la difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université, une question a été posée à ces diplômés de savoir à quoi est-elle due cette difficulté ? Après dépouillement des résultats, 136 diplômés sur 150 interrogés [soit 91,3%] ont accepté sans discussion que la difficulté d'insertion est due à l'inadaptation des formations aux emplois proposés face aux changements technologiques.

Cette section introduite dans ce chapitre a pour objet d'analyser cette affirmation au regard d'une théorie appropriée. En principe, nous rappelons que la relation formation – emploi est établie par l'adéquation de formation aux emplois à occuper.

Les sociologues de l'Education pensent que l'adéquation entre la formation et l'emploi est toujours possible afin de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés. Selon le contexte, l'Ecole doit délivrer une formation équivalente à des emplois à occuper. L'adéquation entre formation et emploi est le fait de poursuivre une formation spécifique et d'apprendre un métier dans un domaine déterminé qui débouche sur l'occupation de tel ou tel emploi.

Plus généralement, Jean-Jacques PAUL (1999, p.43), souligne que l'établissement de la relation entre le système éducatif et le système productif peut s'expliquer par l'analyse du processus ou du passage de l'étudiant à l'occupation d'un emploi dans une entreprise. Une action efficace sur la gestion du système éducatif suppose de connaître les tendances profondes de son évolution et des relations qui le lient au système économique dans son ensemble.

Nous nous approchons de l'objet de notre recherche par la réflexion de JELLAB (2004, p. 200). Selon lui, la relation formation – emploi est complexe à appréhender, surtout lorsqu'on sait que près de la moitié de la population active occupée exerce un emploi plus ou moins éloignée de sa formation initiale. En période de crise, la question de l'adéquation entre la formation et l'emploi devient cruciale ; elle donne aussi lieu, chez les décideurs politiques, un raisonnement « adéquationniste » souvent simpliste. Mais nous supposons que l'ajustement des formations sur les emplois est possible surtout pour les formations des filières techniques.

Dans le cas présent de notre thèse, pendant cette période de crise, les filières techniques dans cette société en changement perpétuel, doivent s'adapter aux postes d'emplois. «En principe, il ne doit pas y avoir une relation linéaire entre formation – emploi, mais il s'agit plus ou moins de la recherche d'une adéquation entre la formation et l'emploi au moyen d'un ajustement des filières de formation aux réalités d'emploi», a déclaré VERGNIES (2005, p.1).

Dans le domaine de formation technique, l'acquisition des compétences professionnelles doit s'établir par le rapprochement entre école et entreprise. Elle doit se faire via le principe des stages et pratiques professionnels qui contribuent d'ailleurs à effacer les frontières entre travail, formation, chômage et insertion professionnelle.

Dans notre enquête de terrain auprès d'une entreprise de télécommunication à Kinshasa, il est frappant de constater que : pendant cette période deux ans d'enquête, sur 230 diplômés techniciens employés, 196 soit 85,2% sont recrutés par le canal des agences internationales de placement. Les répondants [employeurs] motivent ce recours de recrutement à l'étranger par manque des compétences locales recherchées au profil d'emploi.

Dans le registre argumentaire des employeurs interrogés à ce sujet, l'inadaptation des filières de formation aux profils des emplois est une cause principale de la difficulté d'insertion des diplômés de filières techniques à la sortie de l'université.

Pour ce faire, les principaux enseignements de ces résultats d'enquête nous amènent à conclure que l'inadaptation de filières de formation ne facilite pas l'insertion professionnelle face aux technologies actuelles. Idéalement, rapprocher la formation par rapport à l'emploi, c'est l'adapter aux besoins d'emploi c'est-à-dire ce que savent faire les individus.

Pour donner un autre aperçu, LELIEVRE (1990, p. 177) met en évidence les deux niveaux d'instruction [niveau réel et niveau formel], c'est le niveau réel d'instruction, celui des connaissances effectives acquises qui posent un problème. Le niveau formel d'instruction est celui que les étudiants atteignent. Dans cette perspective, le niveau réel d'instruction peut parfaitement être lui seul le facteur majeur de l'inadéquation dans les situations professionnelles. Il faut donner aux hommes une formation qui les dote des capacités correspondant le mieux aux circonstances socioprofessionnelles actuelles.

Dans ce même ordre d'idées, du point de vue théorique, COSTER et HOTYART (1997, p. 31) développe une réflexion en vue de circonscrire l'adaptation de formation : l'efficacité de l'action éducative nécessite une adaptation constante aux circonstances. Enfin, on estime que les autorités, plus proches des écoles, perçoivent plus aisément les besoins nouveaux qu'impose l'évolution rapide du monde d'aujourd'hui et peuvent plus rapidement mettre au point les adaptations. A la suite du progrès technique et économique, les rapports sociaux, les modèles culturels évoluent ; l'école est souvent en retard relativement à ces transformations.

Pour être précis dans ce contexte, il convient d'ajouter que c'est par l'adaptation des filières aux réalités locales d'emploi que l'on peut établir une relation entre formation et emploi. Le système scolaire doit maintenir l'harmonie entre les formations et les besoins de la société.

Selon DEUBEL et al. (2004, p. 127), l'adéquation est que le système éducatif fonctionne en rapport avec le système productif et vice versa, ils sont alors interdépendants. La mise en place dans le système éducatif des filières de formation adaptées au contexte social en mutation, dans lequel chacun trouve un emploi plus ou moins dans son champ de formation, crée un éthos d'utilité sociale qui produit la main d'œuvre qualifiée utilisable dans les sociétés commerciales et industrielles.

L'établissement de relation formation – emploi conduit à mettre en place les structures sur lesquelles repose le système d'enseignement lié aux changements de la technologie, de la nature du travail et au bouleversement des sociétés. L'effet le plus sûr de la formation est de consolider le lien unissant le salarié avec son entreprise.

Dans l'interprétation de cet ordre social d'adéquation, nous continuerons de noter dans la suite de théorie de DEUBEL que la formation des diplômés doit être conçue aux ressorts profonds dépendant de l'organisation du travail. Plus précisément, c'est la formation qui doit dépendre elle-même de l'organisation économique du travail.

Il convient de confirmer que le progrès de la technologie peut être considéré comme un facteur de mutations qui se traduit par la spécialisation des formations, qui à son tour, constitue la transformation de l'environnement socioéconomique - technologique auquel les individus s'adaptent toujours.

Cette adaptation, de son côté, constitue un perfectionnement des diplômés. Elle crée un nouvel environnement auquel les individus continuent à s'adapter. La formation de diplômés doit suivre l'évolution de l'organisation économique. Le système éducation doit rester en perpétuelle adaptation au monde du travail qui crée de nouveaux environnements techniques et socioprofessionnels.

## ***Conclusion***

Dans cette configuration, nous nous référons à quelques théories qui affirment la déclaration des diplômés pour conclure cette section :

1) Selon POCZTAR (1986, p. 125) aujourd'hui, les entreprises interpellent le système éducatif de façon très directe, même si l'on y met des formes. L'Education prépare-t-elle l'élève, l'étudiant à la vie active, en particulier dans ce qui en est le pivot, c'est-à-dire l'exercice d'une profession ? Nous en retiendrons l'idée que l'insertion dans un milieu professionnel est, quoi qu'il soit, du ressort du système éducatif, l'objectif ultime et justificatif de celui-ci.

2) HENRI (1995, p. 33), défend que le système scolaire [...] se tourne vers la qualification, la préparation à l'exercice d'un emploi. Les entreprises se plaignent d'une inadaptation des formations à leurs besoins.

3) Selon BOUDON et al. (2001, p. 126), l'adéquation formation – emploi est assurée à la fois par un meilleur fonctionnement des établissements, l'émergence de nouveaux modèles éducatifs, la liaison effective de la formation professionnelle aux professions, l'indispensable adaptation fine de l'offre éducative aux besoins, aux ressources, aux situations locales, à la diversité des hiérarchies de valeurs.

4) Selon CHARLOT (1987, p. 140), pour faciliter l'insertion professionnelle, il insiste que l'école doit répondre aux attentes de l'industrie, la formation doit toujours s'adapter à l'emploi. Le patronat en effet, continue à déplorer l'inadaptation de la formation à l'emploi, ce qui lui permet de revendiquer un contrôle plus étroit sur cette formation.

Dans les textes de tous ces auteurs cités ci-haut, en résumé, l'idée retenue est que l'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques est facilitée par les formations adaptées au besoin des entreprises. Ce qui peut être donné comme certain, c'est que les environnements socioprofessionnels ont changé, c'est que les dispositifs de la formation et d'insertions doivent être évolutifs pour pouvoir s'adapter à ce monde en évolution.

Enfin, quelle stratégie pour établir une relation entre formation-emploi [monde éducatif et monde professionnel] ? TOULEMONDE (1998, p. 287) nous donne une réponse jugée réaliste en disant : «l'entreprise fait l'école». L'adaptation du système éducatif à son environnement constitue la deuxième condition de son efficacité.

## 2.4. Formation continue et Emploi

A cette étape de notre analyse, nous entamons une section importante pour ne pas dire principale qui renferme l'objectif poursuivi dans notre recherche. Nous étudions la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université. Certes, ces diplômés sont en difficulté d'insertion, ainsi notre préoccupation est de connaître les stratégies qu'ils se donnent pour trouver l'emploi. Pour atteindre cet objectif, nous avons mené une enquête de terrain auprès de ces diplômés en difficulté d'insertion professionnelle. Une question a été posée de savoir quelle stratégie utilisent-ils pour contourner cette difficulté ?

A cette interrogation ouverte, les réponses sont claires et précises : elles révèlent une stratégie très importante que certains diplômés ont adoptée pour trouver le premier emploi à la sortie de l'université. Le constat est que sur 150 diplômés enquêtés, 108 diplômés [soit 72%] ont déclaré avoir poursuivi une autre formation à la sortie de l'université en vue de chercher une opportunité d'emploi.

Dans les 108 diplômés ayant suivi une formation supplémentaire [soit 100%], 59 diplômés [soit 55%] ont trouvé un emploi même si ce n'est nécessairement pas dans leur champ de formation initiale. Cette formation en dehors du système éducatif est considérée comme formation continue.

Certains diplômés l'ont réellement suivi dans le seul but d'accéder à un grade supérieur au sein de l'entreprise ou d'un effet de promotion sociale, certains aussi dans le but de reconversion de métier. Ils deviennent ainsi des surdiplômés c'est-à-dire détenteurs de plusieurs diplômés.

Dans le contexte de cette recherche, au regard des résultats d'enquête, il convient de constater que la formation continue est une stratégie utilisée par les diplômés en difficulté d'insertion à la recherche d'opportunité d'emploi. En essayant d'entrer en profondeur de cette situation, il s'avère certainement que les employeurs doutent de la formation initiale de ces diplômés qu'ils jugent générale sans spécialisation. Bien sûr dans le domaine de la formation technique, ce qui est important dans le recrutement des techniciens c'est la spécialisation.

A ce titre, nous prenons l'exemple d'une filière en difficulté d'insertion, l'électronique, les diplômés Bac + 5 ayant suivi cette filière sont appelés ingénieurs civils en électronique mais dans une enquête menée auprès d'une entreprise de télécommunication qui recrutait cette catégorie de diplômés, force est de constater que les diplômés spécialistes en schémas ou entretien des réseaux recherchés par cette dernière, étaient introuvables parmi les candidats postulant. D'où cette formation supplémentaire de sauvetage pour réajuster leur formation initiale.

Dans ce cadre, cette section vise à montrer et à expliquer le rôle qu'a pu jouer la formation continue utilisée comme stratégie d'insertion professionnelle de ces diplômés à la sortie de l'université. Elle a pour ambition de comprendre ce phénomène et l'analyser au regard d'une théorie.

Il est vraie que dans certains pays, la formation continue est organisée en dehors du système éducatif dans les institutions ou centres spécialisés et dépend de l'organisation du travail. Mais dans d'autres pays, elle fait partie intégrante dans l'organisation du système éducatif. Dans sa particularité à Kinshasa, la formation continue est de deux types : d'abord organisée au sein du système éducatif à l'enseignement supérieur avec le Centre Interdisciplinaire pour le Développement et l'Education Permanente [CIDEP] dont l'organisation, le fonctionnement et les objectifs font encore l'objet d'une grande critique par rapport aux filières de spécialisation organisées.

En suite, elle est organisée dans une institution publique dépendant du Ministère du travail et des entreprises qui la financent par les cotisations patronales et celles prélevées sur les salaires et traitements des travailleurs.

C'est l'Institut National de Préparation Professionnelle [INPP] dans lequel beaucoup de diplômés ont suivi leur formation supplémentaire en différentes spécialités professionnelles. Sans oublier, il est à signaler qu'il y a plusieurs autres centres de formation professionnelle continue privés. Dans le cas présent de notre recherche, tous les diplômés enquêtés [100%] ayant suivi une formation supplémentaire sont passés par l'INPP [Institut National de Préparation Professionnelle].

Dans un tel registre, de quoi s'agit-il en matière de formation continue adoptée par les diplômés de filières techniques ? En réponse à cette question, une argumentation sera établie à la lumière d'une théorie donnée par les quelques auteurs ayant traité de la même question sur la formation continue.

Dans le préambule de cette théorie, GRAS (1974, p.141) note que la formation continue reste la seule initiative d'assurer une adéquation entre formation et emploi. Elle serait utilisée pour adapter professionnellement, selon les besoins des entreprises et par elles, les travailleurs et les spécialistes de tous les niveaux aux perfectionnements scientifiques et techniques sans cesse exigés par la croissance économique.

On peut juger par cette pensée que la formation continue poursuivie par les diplômés de filières techniques est justifiée par l'adaptation professionnelle de formation initiale aux besoins des entreprises dans la société en plein changement.

Ce qui est surprenant dans notre enquête de terrain c'est que, la formation continue poursuivie par certains diplômés a permis certainement à une reconversion dans de différents métiers pour répondre aux besoins des entreprises face à ce chômage qui impose la remise en question des connaissances acquises. L'exemple poignant est que beaucoup d'entre eux ont suivi en continue la formation en pédagogie [agrégation] et sont devenus des agrégés pour enseigner dans les écoles techniques et professionnelles de l'enseignement secondaire, une véritable reconversion.

Par l'analyse classique, nous confirmons dans ce cas que la formation continue a permis l'acquisition, le développement et le perfectionnement des nouvelles compétences au regard de la vie professionnelle.

La formation continue est une nécessité dans la vie professionnelle, sociale et privée. Elle permet d'entretenir et de renouveler les compétences au travail et d'en acquérir les nouvelles pour réussir la reconversion et le changement de métier. Elle suit les évolutions imposées par les nouvelles technologies dans le but d'élever le niveau d'études ou réajuster la formation initiale pour mieux répondre aux sollicitations de la société.



Il convient de signaler que les temps ont complètement changé où la formation initiale acquise suffisait pour s'assurer une vie professionnelle. Mais le monde actuel subit des mutations en permanence, d'où la formation continue reste la réponse appropriée aux problèmes d'adaptation au monde du travail comme c'est le cas de la situation de diplômés de filières techniques analysée.

Bien évidemment, pour être dans l'objet de notre recherche, il est important de conclure que la spécialisation ou la reconversion assurée par la formation continue permet au chômeur l'accès à un emploi, elle peut bien corriger les insuffisances de la formation initiale par un rattrapage ou par un stage d'adaptation de courte durée.

En rapport avec les résultats d'enquête, 72% [108 sur 150 diplômés ciblés] ont poursuivi une formation supplémentaire, nous observons nettement que dans les 100% [soit 108 diplômés ayant suivi une formation supplémentaire], 55% [soit 59 de ces diplômés] ont trouvé du travail. D'où la confirmation que plusieurs formations supplémentaires suivies par les diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université est une stratégie qui a permis à ces derniers de trouver un emploi face aux transformations technologiques et socioéconomiques dans la nouvelle structuration du système productif.

Cette assertion est confirmée par COSTER et PICHAUTL (1998, p. 304) qui déclarent que : «la formation continue devient un élément permettant d'assurer une forme de synergie entre les facteurs de production, entre la main d'œuvre d'une part, le type de procédé de production de l'autre».

### **Conclusion**

Au sens plus strict de notre analyse, nous recourons à la réflexion d'ALLOUCHE-BENAYOUN et al. (2000, pp. 1, 9) pour conclure cette section, qui ont pu observer qu' : «étant données les transformations des infrastructures économiques et leurs répercussions sur le marché du travail, la formation continue devient un des moyens privilégiés de faire face aux contradictions politiques et sociales créées par l'augmentation toujours produite du chômage. La formation continue s'institue également sous forme d'un système de réponses à la crise généralisée des systèmes traditionnels, et s'inféode aux transformations sociales, technologiques, économiques, et politiques».

En adoptant cette théorie, nous proposons un résumé saisi des résultats de l'enquête : dans les économies dynamiques, en pleine mutation, la formation continue pourra jouer un rôle positif par rapport aux problèmes d'insertion professionnelle des diplômés, elle corrigera les insuffisances de la formation initiale.

Par rapport à notre thèse, 72% des diplômés de filières techniques interrogés ont adopté la formation continue comme un correctif des connaissances acquises dans une perspective de trouver un emploi. Elle est considérée comme une stratégie qui contourne le chômage. Elle permet l'adaptation des diplômés aux changements des techniques et des conditions de travail.

Ce modèle a favorisée une grande flexibilité pour certains diplômés de filières techniques en difficulté d'insertion de s'ajuster aux changements des technologies et à la compétitivité accrue de la mondialisation de l'économie.

## **2.5. Allongement de la scolarité et insertion professionnelle des diplômés**

Cette section est différente de la précédente qui a concerné la formation continue des diplômés de filières techniques. A titre de rappel, la formation continue avait pour but d'adapter les connaissances acquises aux besoins d'entreprises. Mais cette section traite de diplômés de filières techniques en difficulté d'insertion professionnelle, qui abandonnent leur formation initiale pour débiter une autre formation de longue durée dans le but évidemment soit de changer le métier soit d'ajouter des nouvelles connaissances pour trouver un emploi.

Rappelons que l'objet de notre recherche est l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés de filières techniques, dans ce cadre, nous recherchons à connaître les stratégies d'insertion utilisées par ces diplômés pour trouver un emploi. L'allongement de la scolaire est une autre forme de stratégie.

Sans être hors sujet, dans notre enquête de terrain, les diplômés de filières techniques en difficulté d'insertion ont été interrogés sur la satisfaction ou non de leurs études, et ce qu'ils comptent faire pour trouver la satisfaction ?

Dans le dépouillement, 38 diplômés sur 150 interrogés [soit 25,3%] ont répondu de n'être pas satisfaits de leur formation initiale qu'ils ont abandonnée pour embrasser une autre formation de longue durée à la recherche d'opportunité d'emploi.

Nous sommes surpris par cette démarche inédite empruntée par certains diplômés quelque soit leur diplôme, d'ajouter les autres années d'études tout en changeant la formation. Ce phénomène démontre bien la difficulté que prouvent des diplômés à trouver un emploi avec leur formation initiale.

Notre ambition dans cette section est de fournir quelques repères essentiels sur ce phénomène d'allongement de la scolarité utilisé comme une autre forme de stratégie d'insertion professionnelle.

Le constat est que cet allongement va jusqu'à trois ans d'études supérieures dans une autre filière technique ou de spécialisation de longue durée dans le but de trouver une possibilité de s'insérer dans la vie active. C'est une reconversion totale de métier. A la différence de formations supplémentaires de courte durée en formation continue, l'allongement de la scolarité est une autre stratégie bien adoptée que ces diplômés se donnent également pour s'insérer professionnellement.

D'après notre enquête menée auprès de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université, 25,3% de diplômés interrogés confirment que l'usage d'allongement de la scolarité est une nécessité pour une opportunité d'emploi. Cette prolongation d'études montre à suffisance la dégradation de conditions du passage de ces diplômés de l'université au marché du travail par la formation initiale.

Les diplômés de filières techniques considèrent l'allongement de formation, s'il faut bien le préciser comme l'ensemble des changements d'une autre orientation avant l'entrée au travail, un processus d'une autre spécialisation avant l'emploi car il constitue une nouvelle base de l'insertion professionnelle.

Dans cette analyse, la tendance est de poursuivre au-delà de la formation initiale, une autre formation initiale facilitant l'accès à l'emploi grâce à la prolongation des études de longue durée.

Pour nous approcher de notre objet de étude, cette option d'allongement des études est appuyée par VASCONCELLOS (2004, p. 104) qui dit que : «le chômage croissant des jeunes diplômés a favorisé la prolongation des études par les formations [...] leur permettant ainsi d'avoir accès à des emplois. En fait, l'idée de prolonger des études postuniversitaires grâce aux enseignements spécialisés est toujours avancée par les jeunes diplômés pour s'adapter à des contextes locaux variés du marché de travail et de trouver les débouchés ambitieux».

L'allongement des études observé résulte des stratégies individuelles d'investissement dans la formation pour lutter contre le chômage. Nous fondons cette affirmation sur la théorie de KERLAN (1998, p. 73) qui stipule que : «l'allongement des scolarités peut s'interpréter comme une politique de lutte contre le chômage. L'allongement et la généralisation de la scolarité d'un haut niveau, le besoin pour tous d'une instruction plus générale et plus étendue, ne peuvent que croître, parce que le progrès scientifique et technique a bouleversé les conditions de vie et de travail de l'humanité».

Dans le même ordre d'idées, BOUDON et al. (2001, p. 85) confirment que «la prolongation de la scolarité au-delà de l'enseignement supérieur devient aussi une porte d'entrée ou d'insertion dans le monde professionnel». On assiste à une inflation de la demande puisqu'il y a prolongation des études. Elle s'explique par l'évolution du contexte social. Dans une société qui se transforme, les modes de transmission traditionnels sont moins adaptés.

Eu égard à la relation entre le système éducatif et le processus de mobilité sociale, c'est le diplôme répondant aux besoins d'entreprise ou en tant que tel qui devient l'arme efficace dans la lutte pour l'insertion professionnelle. Le souci est toujours de pousser avec les études pour atteindre un certain niveau de spécialisation par la prolongation des études dont la société a besoin. En résumé, on a pu observer sur terrain que l'allongement des études par les diplômés de filières techniques reste une stratégie d'insertion contre le chômage.

Mais globalement, BOUDON cité par HAECHE (1990, p. 52) considère que les mécanismes généraux qui régissent les comportements individuels de mobilité sociale se traduisent par un allongement de la scolarité.

### ***Conclusion***

Nous mettons fin à cette section, en épousant le point de vue de PROST et al. (2004, p.17) qui prouvent qu' : «il y a une incertitude des diplômés et l'allongement des formations est évidemment un choix pour continuer à développer les études longues dans le supérieur ou privilégier l'accès à un niveau maximal pour assurer le rendement social. Il s'agit d'une acquisition d'un niveau supérieur garantissant l'emploi. Face au chômage croissant des [diplômés], cette piste est sans doute plus suivie et assurée».

Le constat dans le cadre de notre thèse est que l'allongement des études est devenu une autre forme de stratégie d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques face au chômage.

---

### CHAPITRE 3. LA CRISE ET LES MUTATIONS DANS LE SYSTEME EDUCATIF

Dans cette recherche doctorale, nous avons choisi l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées en sigle [ISTA], un établissement d'enseignement supérieur qui forme des techniciens dans les différentes spécialités et filières comme notre champ d'investigation.

Parmi les filières organisées, nous avons ciblé des filières qui posent un réel problème d'insertion à la sortie de l'université. Dans le cadre de notre recherche, cinq filières ont été choisies notamment : aviation civile, électricité, électronique, mécanique, météorologie, et chacune de ces filières est dirigée par un chef de section qui a la responsabilité pédagogique, administrative et financière. C'est toute une unité de formation en pleine autonomie au sein de cette Institution.

Nous rappelons que l'objet de notre thèse est l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés de ces filières à la sortie du système éducatif, et qu'il s'agit de connaître leur stratégie d'insertion et ce qui empêche leur insertion.

Dans ce contexte, face à la difficulté d'insertion de ces diplômés, nous avons interrogé les employeurs à propos de ce qui empêche l'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques. Dans leurs réponses, 3 sur 5 employeurs interrogés [soit 60%] ont totalement jeté la responsabilité de cette situation aux enseignants et 2 employeurs [soit 40%] ont émis un avis partagé parfois non précis.

Pour être complet dans cette recherche, notre démarche a consisté à diriger une interview vers les enseignants de ces diplômés pointés de doigt par les employeurs qui les accusent de mal former leurs ressortissants.

Dans notre entretien avec les chefs de sections, les responsables académiques de filières bien ciblées, à la question qui leur a été posée de ce qu'ils pensaient de l'accusation portée sur eux par les chefs d'entreprise de la mauvaise formation des diplômés techniciens ; tout en refusant cette allégation de mal former les diplômés, tous les cinq chefs de sections interviewés [soit 100%] ont chargé l'Etat comme premier responsable de cette situation.

Très clairement, ils ont expliqué la situation de leur manière. Ils ont évoqué des différentes crises créées par l'Etat congolais notamment pour répondre aux exigences des Institutions de Breton Wood [Banque Mondiale et Fonds Monétaire International], L'Etat a crée des multiples crises au sein de l'Education Nationale en réduisant sensiblement les dépenses publiques de l'Education.

Avec les restrictions budgétaires imposées, les effectifs du personnel enseignant et administratif sont réduits par la suppression de postes techniques, le manque d'équipement moderne, les différents laboratoires non équipés de nouveaux appareils, la refonte des programmes de formation en fusionnant les cours et séminaires de pratique professionnelle dans le but de réduire le volume horaire, le manque du personnel d'accompagner dans le stage, plusieurs tentatives de réforme non réussie, bref tous les laboratoires, ateliers et les structures d'accompagnement dans la formation ne sont plus financés par l'Etat. Selon les interviewés, ces crises créées par l'Etat ont provoqué des répercussions profondes et négatives sur la formation des diplômés des filières techniques par manque des moyens face aux mutations technologiques actuelles.

Dans cette démarche, ce chapitre a pour objet de démontrer par une théorie comment toutes ces crises ont influencé négativement la formation décrite par les chefs d'entreprises laquelle n'a pas facilité l'insertion professionnelle des diplômés à la sortie de l'université. D'une manière générale, quelle est l'origine de ces crises qui sont considérées aujourd'hui comme causes de difficultés d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques ? C'est la connaissance des causes de difficulté d'insertion qui sera l'objet de notre étude dans ce chapitre.

### **3.1. Tentatives de réformes du système éducatif des années 80 et 90**

Sans sortir de l'objet de thèse, lors de l'enquête de terrain auprès des autorités académiques de sections ou filières ciblées à l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées [ISTA], rappelons qu'à 100%, elles ont révélé une autre réalité non connue actuellement à Kinshasa qui concerne la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques.

En effet, la difficulté d'insertion professionnelle que connaissent les diplômés Bac + 5 de filières techniques aujourd'hui est une résultante de plusieurs réformes du système éducatif imposées par le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale par le biais de l'ajustement structurel, qu'ont déclaré les cinq chefs de section de filières techniques ciblées.

Il est vrai que les chefs d'entreprises surtout ceux des entreprises étrangères détestent les diplômés locaux de filières techniques tout en accusant les enseignants qui, à leur tour portent toute la responsabilité sur l'Etat qui a créé les différentes crises au sein de l'enseignement supérieur et universitaire.

Par rapport à notre recherche, de quoi s'agit-il exactement ? A cette interrogation, la réponse se trouve dans les théories suivantes :

D'abord il revient à TOULEMONDE (1988, p. 13) de confirmer que certes, il y a crise du système éducatif, mais dans quel pays n'est-elle pas présente ? Depuis le début des années 80, et en liaison avec les crises d'ajustement structurel et conjoncturel imposé par les Institutions de Breton Wood, ayant débuté vers la fin des années 70.

Pendant les années 1980, les systèmes éducatifs d'Afrique ont été malmenés par les plans d'ajustement structurel. Ceux-ci ont touché à la fois le processus et le produit : la limitation des moyens affectés à l'enseignement a été de pair avec l'arrêt des recrutements dans la fonction publique (CHARLIER, 2005, p.20).

Sur recommandation du FMI, une réforme a été opérée dans la structure et le fonctionnement du système éducatif congolais. La suppression de certaines filières techniques porteuses d'emplois jugées coûteuses à tort ou à raison, suppression de certains postes du personnel administratif et enseignant par réduction des effectifs, manque de financement et d'équipements des laboratoires et ateliers par le principe de minimisation des dépenses publiques, diminution des salaires du personnel enseignant et administratif, budget de stage et professionnalisation sensiblement réduit ou parfois non existant, tout cela pour répondre à l'ajustement structurel imposé par la Banque Mondiale et le FMI.



De cet ajustement structurel, l'enseignement était privé de tous ses moyens vitaux de fonctionnement. De là, l'enseignement est supposé de n'avoir pas une bonne qualité. Les transformations survenues dans le système éducatif congolais ont entraîné un fort déséquilibre dans le fonctionnement des établissements scolaires.

Dans le cas présent de l'ISTA, les laboratoires d'expérimentation et ateliers de professionnalisation ne sont pas subventionnés par l'Etat, les anciens appareils et machines ne sont pas renouvelés, dans la réforme du programme de formation, beaucoup de cours et séminaires sont fusionnées avec réduction des volumes horaires dans le but d'engager moins d'enseignants par rapport à la charge-horaire réduite, suppression de poste de chargé de pratiques professionnelles [CPP] qui accompagnait les diplômés en stage et dans le cursus de professionnalisation.

Selon les autorités universitaires de filières ciblées, la période de 1980 à 2017, est une période de grandes perturbations, de mutations, de réformes mal orientées et de profondes crises dans l'histoire de l'Education à Kinshasa. Cette crise de l'Education a engendré une répercussion dans le sens négatif sur la formation surtout dans les filières techniques face aux transformations technologiques. La qualité de la formation technique a baissé à cause des coupes et restrictions budgétaires dans le secteur de l'Education

Depuis lors, des oscillations ont été enregistrées dans le système, la baisse du niveau d'études, les formations sans pratiques professionnelles et stage, l'inadaptation de formation aux réalités du travail dans l'ensemble sont devenus fort remarquables. Ce phénomène a entraîné la mauvaise qualité de formation technique décriée par les chefs d'entreprises qui ont tendance à recruter à l'étranger surtout en Afrique du Sud pour certaines entreprises de télécommunication.

Dans le contexte de notre thèse, toutes les tendances observées dans notre enquête de terrain confirment que la conjoncture économique de crise de 1980 créée par la mauvaise politique d'ajustement structurel a marginalisé les formations techniques, et de facto engendré la difficulté d'insertion socioprofessionnelle que connaissent des diplômés aujourd'hui.

Ce propos est strictement affirmé par CHERKAOUI (1999, p. 30) en disant que : «par ailleurs, nul ne peut plus douter des effets négatifs sur la scolarisation des politiques d'ajustement structurel que certains Etats ont conduites durant les années 80 sous la pression du Fonds Monétaire International. Cette crise économique a paralysé toute la structure éducative et la non-croissance économique a pesé sur l'insertion professionnelle car l'économie nationale ne parvient pas à absorber tous ceux qui sortent du système éducatif».

La crise provoquée par l'ajustement structurel a été accompagnée d'une autre crise liée aux mutations technologiques par le développement de nouvelles formes de technique et méthode de production, qui met et maintient le système éducatif en état de crise, qui, à son tour n'a pas adapté la formation technique offerte à la nouvelle organisation du travail.

Dans cette logique, nous pensons que la crise et les réformes opérées suite à l'ajustement structurel ont enfoncé la formation technique en la rendant inadaptée aux mutations technologiques. En prenant en compte de propos des autorités académiques de l'ISTA, oui le système éducatif congolais est en crise, l'Ecole est malade et les déficiences du système se renforcent d'année en année.

Pour soutenir ce propos, KERLAN (1998, pp. 9-14) explique la crise de l'éducation comme étant l'inadaptation de la formation à l'emploi, l'incapacité d'intégrer résolument les nouvelles technologies, des savoirs désuets, des méthodes incapables de développer l'autonomie intellectuelle plus que jamais requise. L'idée de crise, c'est de dresser la liste des dysfonctionnements et des échecs les plus patents du système pour s'inquiéter de ce que l'Ecole ne prépare pas suffisamment à la vie professionnelle... Nous parlons de la « crise » pour dire que quelque chose ne va plus dans l'Ecole.

Avant de rappeler le contexte de notre recherche, ce raisonnement de KERLAN résume l'essentiel de cette section : quand une Ecole est en crise dans une société, elle est inadaptée, incapable de donner à cette société les travailleurs et les compétences dont elle a besoin. Cette crise de longue date peut engendrer l'accumulation des plusieurs dysfonctionnements.

En ce qui concerne la crise du système éducatif provoquée par l'ajustement structurel imposé de FMI, PELLETIER (2004, p. 25) martèle en confirmant que : «par ailleurs, la plupart des pays en développement qui connurent les programmes d'ajustements structurels des années 80 et 90 se trouvent aux prises avec une véritable crise de leur système éducatif qui non seulement ne progressa pas mais qui, dans plusieurs cas, aura régressé».

Cette confirmation est également soutenue par CARPENTIER (2001, p.164) qui souligne que : « dans plusieurs pays, l'impact du programme d'ajustement économique structurel inspiré par le FMI et la Banque mondiale a été sévère».

### ***Conclusion***

De manière parfaitement schématique, il nous semble légitime de terminer cette section pour confirmer que la crise créée par l'Etat en appliquant le programme d'ajustement structurel imposé par le FMI, a engendré des répercussions négatives sur la formation qui n'offre pas la possibilité d'insertion professionnelle des diplômés à la sortie de l'université. Cet ajustement structurel est considéré comme facteur ayant influencé sur le fonctionnement des Ecoles par une baisse de qualité de formation décriée par les employeurs.

D'où nous sommes persuadés que l'analyse de cette crise a aidé à comprendre son influence sur la formation jugée insuffisante et inadaptée par les 60 % des employeurs interrogés. «La crise, c'est le chômage. La crise de l'école, c'est l'échec scolaire et le chômage massif des jeunes. La crise du système éducatif est alors imputée à son inadaptation à l'évolution du milieu», a dit CHARLOT (1987, p. 27). La question que l'on se pose est de savoir comment cette crise a affecté l'Ecole à Kinshasa. C'est par l'inadaptation des filières de formation aux réalités locales.

### 3.2. Evaluation des compétences professionnelles par les entreprises

Selon François STANKIEWICZ (1998, p. 139), la compétence peut être interprétée comme l'habileté à mobiliser et à combiner des savoirs, savoir-faire, savoir être antérieurement acquis, dans un contexte dynamique d'évolution permanente des activités exercées par l'individu...

L'employabilité se définit comme la possession cumulée :

- d'une qualification, qui fait référence à un état statique des connaissances, défini dans le temps et correspondant à une organisation stable de l'activité ;
- d'une compétence, synonyme d'adaptabilité, qu'il faut comprendre comme une agrégation de savoirs de différents, articulés entre eux et faisant par là-même référence à une conception dynamique du contenu des emplois.

A Kinshasa, face aux mutations technologiques et transformations socioéconomiques, les anciens métiers se transforment ou disparaissent, les nombreux nouveaux métiers se créent et avec eux des emplois, pendant cette période post-conflit beaucoup d'entreprises étrangères sont créées et implantées avec elles beaucoup d'emplois mais le chômage des diplômés continue à augmenter. Dans le cadre de notre thèse, nous avons cherché à comprendre ce phénomène en interrogeant les diplômés concernés. Comme on le sait, pour recruter, les employeurs organisent, soit le test d'emploi dans le seul but de sélectionner les meilleurs, soit un entretien dans le cadre psychotechnique.

Lors de notre enquête de terrain menée auprès des diplômés Bac + 5 de filières techniques à la recherche d'emploi, une question leur a été posée de savoir à quoi est due leur difficulté d'insertion professionnelle ? Dans leurs réponses, ces diplômés interrogés ont relevé une autre réalité. Sur 150 diplômés interrogés à ce sujet, 131 diplômés [soit 87,3%] ont déclaré que la difficulté de leur insertion est due à la mauvaise volonté des employeurs [surtout des entreprises étrangères] qui évaluent les compétences en posant le test d'emploi en dehors de leurs connaissances acquises dans le seul but de contourner la loi pour recruter dans leurs pays d'origine. D'après notre enquête, ces diplômés considèrent l'évaluation de leurs compétences à l'embauche par les employeurs comme un obstacle majeur qui justifie la difficulté de leur insertion professionnelle.

Cette section n'a guère d'autre ambition que de vérifier cette assertion à la lumière d'une analyse théorique. Dans une approche explicative, Il s'agit de comprendre si réellement le test d'emploi peut être considéré comme une difficulté d'insertion professionnelle des diplômés.

Pour mieux comprendre ce phénomène, nous avons vérifié dans les 131 diplômés qui ont été évalués par les employeurs, 13 diplômés seulement [soit 9,9%] ont été retenus et 118 diplômés [soit 90,1%] sont refusés de n'avoir pas satisfait au test d'emploi. La préoccupation est de savoir si réellement l'examen de recrutement constitue un facteur de difficulté d'insertion.

La probabilité d'un individu à occuper un emploi est liée à son degré d'employabilité, défini comme la capacité de retrouver un emploi pour un chômeur ou encore de garder son emploi pour un salarié. Au moment du recrutement, l'entreprise cherche à repérer plus particulièrement deux aspects des capacités du postulant :

- Il doit pouvoir faire face aux exigences demandées intrinsèquement par le poste de travail en apportant la preuve de son aptitude à occuper cet emploi. On utilisera à cet effet une acception très large de la notion de qualification individuelle, qui rassemble non seulement des savoirs généraux et/ou technologiques (les connaissances, éventuellement certifiées par la possession d'un diplôme) mais d'autres types de savoirs moins formalisés (de l'ordre des savoir-faire et des savoir être).

- Cependant cette première condition, si elle est nécessaire, ne semble pas être suffisante pour garantir l'embauche. Une fois cette qualification reconnue, le postulant doit montrer qu'il détient d'autres capacités permettant de minimiser le coût d'adaptation en cas d'évolution du poste de travail... STANKIEWICZ (1998, pp. 138-139). C'est en référence à ces notions, que les entrepreneurs se basent pour évaluer des savoirs, savoir-faire, savoir être de diplômés postulants.

L'analyse de cette situation permet d'interroger la façon dont les compétences professionnelles sont évaluées avant d'occuper un poste d'emploi au sein d'une entreprise. Il est vrai qu'une compétence doit être attestée par des

performances, des acquisitions de savoirs, savoir-faire, savoir-être, et que l'évaluation devient un outil nécessaire de vérifier cette compétence. Mais l'évaluation des compétences parfois démesurée et non adaptée aux savoirs acquis pour l'entrée des diplômés sur marché du travail devient un problème réel.

Dans le test d'emploi organisé par les employeurs ciblés, ils ont cherché à porter un jugement sur les candidats demandeurs d'emploi, en ce qu'ils sont capables de faire à des postes de travail. Fondamentalement, DOISE et al. (1991, p. 53) donnent une explication synthétique pour comprendre le comportement des employeurs dans leur façons de juger les compétences et personnalités des postulants. Dans leur argumentation, les auteurs notent ainsi que : «porter un jugement, c'est-à-dire exprimer une opinion favorable ou défavorable sur quelqu'un ou quelque chose, est souvent considéré comme l'acte le plus individuel qui existe. Chaque jugement sur une réalité ayant quelque importance sociale est ancré dans des évaluations portant sur un ensemble plus vaste de réalités sociales. L'évaluation des compétences consiste à bien trouver une caractéristique individuelle qui permette un placement des personnes à un poste de travail donné».

Tout en restant dans le contexte de notre thèse, il est nécessaire de mettre en évidence tous les obstacles d'insertion professionnelle des diplômés à la sortie de l'université. CAMUSSO (2001, p. 86) dans son raisonnement, donne des éléments qui peuvent justifier la réponse des diplômés sur l'évaluation des compétences par les employeurs. Il argumente que : «cette caractéristique individuelle repose dans les connaissances et les capacités de la personne. Le repérage des personnes face au pourvoi des compétences doit donc se faire par rapport à leurs connaissances et capacités. Il faut s'attacher à rendre lisible les connaissances et les capacités des personnes. Aujourd'hui les seuls modes de validation de connaissances et des capacités sont les diplômes et les certificats de qualification professionnelle».

Par ailleurs, dans cette citation de CAMUSSO notée ci-haut, nous pouvons expliquer par contre que le diplôme ne suffit pas pour garantir l'emploi et dans la plupart de cas, il est souvent contesté ou mis en cause. La compétence elle-même, ne se manifestant qu'en situation de travail, c'est dans ces conditions que l'on

pourra l'évaluer. Le rôle de l'évaluateur de la compétence revient donc à l'entreprise par son management qui est à même de dire si la personne possède ou non la ou les compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction.

Mais dans le cas présent qui concerne les diplômés enquêtés, ils ne sont pas mis en situation de travail ou en période probatoire pour être évalué. C'est dans ce sens que ces diplômés incriminent les employeurs de mauvaise volonté en organisant le test d'emploi et d'évaluation difficile avant l'entrée dans l'entreprise.

Dans ce même ordre d'idées, DURU-BELLAT et ZANTEN (2002, p. 55) expliquent que dans les sociétés modernes, la place qu'on occupe dans la division du travail est censée dépendre [...] de caractéristiques acquises, en particulier par le niveau d'instruction. Ce sont ces caractéristiques acquises à l'école qui intéressent les chefs d'entreprise.

Dans notre recherche, nous parlons de la formation initiale qui ne facilite pas l'insertion professionnelle. Par contre la compétence recherchée par les chefs d'entreprises est acquise à l'Ecole. Mais selon CAMUSSO (2001, p. 88), cette compétence doit s'acquérir de trois façons dont les responsabilités seraient alors réparties de la façon suivante :

- A l'Education nationale d'offrir les moyens d'acquérir les connaissances ;
- A l'individu de s'organiser pour accéder aux compétences de l'Education nationale ;
- A l'entreprise d'organiser le travail pour que les compétences individuelles et collectives se manifestent. C'est à cette troisième étape que se pose la difficulté d'insertion dénoncée par les diplômés.

Dans cette circonstance, pour répondre aux préoccupations des diplômés en difficultés d'insertion touchés par ce phénomène, par rapport à l'évaluation des compétences par les employeurs, la méthode des tests représente un complément qui garantit tout comme le diplôme. Mais le test d'emploi, quelle que soit sa forme, est une épreuve qui mesure bien ce qui est censé être mesuré sur l'individu.

L'étude de l'individu pour un poste de travail, aboutit à l'établissement des critères à prendre en compte pour pronostiquer son adaptation à une situation de travail donné. Chaque employeur peut utiliser tous les moyens nécessaires pour mesurer les capacités de l'individu à occuper un poste de travail donné. Et il appartient au candidat de prouver de quoi il est capable de faire. Que les tests d'évaluation soient difficiles ou non, c'est au postulant de prouver ses compétences.

Pendant notre enquête de terrain, nous avons découvert une autre catégorie des diplômés qui ont trouvé l'emploi dont la période probatoire n'était pas concluante. Dans les 118 diplômés [100%] qui n'ont pas satisfait au test d'emploi, 28 diplômés [23,7%] étaient en situation de travail mais dont la période d'essai était jugée non concluante par les employeurs. Ces derniers sont classés parmi les diplômés n'ayant pas satisfait aux tests de recrutement.

Cette situation peut justifier la qualité de la formation technique décriée ou détestée par les chefs d'entreprises. Pour eux, l'évaluation des compétences des diplômés à l'embauche est censée permettre des décisions qui comportent un risque majeur pour l'entreprise. C'est un véritable enjeu qu'on ne peut pas négliger, un processus central de la gestion des ressources humaines qui traverse les sous-systèmes [recrutement, formation, qualification].

En effet, si l'on veut recruter en externe, on s'attachera à mesurer chez les candidats les qualités, aptitudes et capacités requises par l'emploi ; on examinera aussi leur comportement dans les emplois antérieurs afin de prédire lequel serait le plus proche des caractéristiques recherchées par l'entreprise, VERN (2002, p. 33). Pour ce faire, nous proposons de résumer cette section en tirant les principaux enseignements à partir des résultats de l'enquête et à la lumière de quelques théories.

En effet, ces résultats d'ordre technique inclinent à démontrer que : sur 150 diplômés interrogés ; 131diplômés [87,3%] accusent les employeurs de mauvaise volonté d'organiser une évaluation surdosée par test d'emploi, et dans les 131diplômés, 28 diplômés ayant trouvé un emploi, étaient en situation de travail dont la période d'essai de trois mois n'était pas concluante après évaluation. D'où la qualité de la formation est remise en question.



Ces deux aspects d'évaluation [test d'emploi et la période d'essai] rendent très difficile l'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques parce que les grandes entreprises et multinationales ne cessent de recruter dans leurs pays d'origine ou à l'étranger par le canal des agences internationales de placement. Elles motivent ce recrutement à l'international en jugeant à tort ou à raison que les formations techniques locales sont inadaptées aux nouvelles technologies.

Dans ce contexte, la recherche d'emploi devient une compétence, c'est-à-dire est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements qui s'exercent dans un domaine précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer. Pour compléter cet argument, AUBERT et al. (2003, p. 11) expliquent l'évaluation en tenant compte de l'aspect personnel, de l'adaptation, de nouvelles technologies, de savoir-faire et de méta-connaissances. Elle est limitée à une « sorte de contrôle d'accès » marquant l'entrée dans la vie active ou dans une entreprise, elle tend à devenir une activité constante à laquelle un salarié peut être soumis tout au long de sa vie.

### **Conclusion**

En conclusion, d'après notre enquête de terrain c'est le mode de recrutement qui frappe les diplômés de filières techniques, soit l'évaluation [par test d'emploi] considérée trop éloignée des connaissances acquises dans la formation initiale, soit l'évaluation par la période d'essai peut être concluante ou non. D'où l'évaluation des compétences de diplômés par les employeurs peut être considérée comme un facteur de difficulté de leur insertion professionnelle.

---

### **3.3. Incertitude de diplôme obtenu face à l'emploi**

Cette section complète la précédente dans laquelle les employeurs étaient au premier plan en ce qui concerne la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés due au test d'emploi. Ce sont les employeurs qui ont donné leur avis sur la qualité de formation. Mais dans cette section, notre démarche consiste à occasionner une autocritique des diplômés par eux-mêmes c'est-à-dire par rapport l'insertion professionnelle, comment ces diplômés considèrent-ils leurs titres d'études

Tout en restant dans l'objet de notre recherche, lors de l'enquête de terrain, nous avons posé une question aux diplômés Bac + 5 de filières techniques en difficulté d'insertion professionnelle de savoir si le diplôme obtenu est-il valorisant pour l'emploi ou a-t-il une bonne image face aux employeurs ?

Dans le dépouillement, les réponses des diplômés interrogés sont ahurissantes : 87 diplômés sur 150 interrogés [soit 58%] déclarent avoir étudié pour obtenir le diplôme et le garder à tout en attendant les jours meilleurs pour l'emploi.

Ils considèrent incertains leurs diplômes de faciliter l'emploi. Leur constat est que par rapport aux mutations actuelles, les diplômes obtenus manifestent une certaine incertitude pour leurs détenteurs de trouver un emploi. Ainsi notre ambition dans cette section est d'examiner ce point de vue [cette autocritique] des interrogés eux-mêmes par rapport à l'emploi. Nous précisons que les réponses des diplômés sont généralement associées à l'intitulé de diplôme, à son contenu et à sa spécialité. Mais qu'en est-il vraiment ? Que cherche-t-on dans cette partie du travail sans créer de polémiques ou sortir de l'objet de notre recherche ?

En guise de réponse à cette question, BOURDON et THELOT (1999, p. 140) déclarent en ces termes : « dans un marché du travail où les diplômés de l'enseignement supérieur ont de plus en plus de difficultés à trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification, cette question revêt évidemment une importance particulière. Elle conduit à s'interroger non seulement sur le contenu des savoirs et des savoir-faire qu'implique la possession d'un diplôme donné, mais aussi sur les conditions de délivrance des diplômes ou plus précisément sur les modalités de ce qu'on désigne sous le terme de certification, définie comme « l'attestation de l'achèvement réussi d'une formation quelles qu'en soient les modalités d'examen ».

Selon ces deux auteurs, c'est ce que l'on désigne sur le diplôme qui pose un problème. Dans notre enquête de terrain à Kinshasa, les diplômes sont délivrés mais il reste à vérifier leurs contenus, qu'est ce qu'on y a écrit pour donner une impression ou un signal aux employeurs face aux transformations technologiques. En principe, dans certaines formations techniques, les intitulés et les spécificités de diplômés posent un sérieux problème. Le diplôme lui-même devient un obstacle à l'insertion. C'est l'objectif que nous poursuivons dans cette section.

Dans la réflexion de CHERKAOUI (1999, p. 33), le diplôme est un indicateur de caractéristiques individuelles [type de socialisation, désir de réussite, plus grande flexibilité, motivation, capacité d'adaptation, et de prise de décisions rapides] plutôt que de compétences réelles acquises. Le diplôme joue ainsi le rôle de filtre ou de moyen commode pour les employeurs de sélectionner leurs salariés.

Quand les employeurs recherchent des spécialités adaptées aux réalités de leurs entreprises, faudra-t-il examiner ce qui est écrit sur les diplômes de filières techniques à Kinshasa. A vrai dire les intitulés de diplômes, leurs options et spécialités ne permettent pas à jouer le rôle de filtre pour les employeurs. Le diplôme lui-même pourrait devenir un obstacle pour l'emploi.

Pendant notre enquête, nous avons observé à côté d'un employeur que certaines caractéristiques extérieures incarnées par le diplôme, rendent celui-ci incertain face au poste d'emploi à occuper. Le constat est que dans le domaine technique actuellement, les employeurs ont beaucoup plus besoin de spécialistes bien pointus que des généralistes mal formés.

Aujourd'hui à Kinshasa, les diplômes sont obtenus et les employeurs ne les comprennent pas pour l'occupation d'emploi. Dans cette logique, le diplôme lui-même ne rassure pas, sème des doutes et devient incertain pour son titulaire. C'est pourquoi à la sortie du système éducatif, certains diplômés préfèrent poursuivre une autre formation supplémentaire de spécialisation en quête de l'insertion professionnelle.

Dans une approche explicative en terme de valeur de diplôme, GIROD (1981, p. 119) déclare que : «le résultat le plus visible des études est le diplôme. Des lois et règlements officiels, des contrats collectifs, des normes internes adoptées par des entreprises ou administration, se rapportent aux diplômes, certificats et permis qu'il est nécessaire, ou recommandé, de posséder pour exercer telle ou telle activité professionnelle». Dans ce raisonnement, en rapport avec notre recherche, nous pouvons constater que les spécialités, les normes internes adoptées ou recherchées par les entreprises ne se rapportent pas aux diplômes obtenus.

Encore, faut-il s'interroger si le contenu de diplôme garantit l'accès à l'emploi et s'il représente toutes les caractéristiques individuelles professionnelles exigées des entreprises. Le risque de chômage est élevé pour les diplômés Bac + 5 de filières techniques à Kinshasa à cause de l'intitulé et contenu de diplôme.

Dans le cadre de notre enquête de terrain, les diplômés interrogés, désespérés par le jugement dépréciatif des employeurs trouvent que leurs diplômes sont incertains pour accéder à un emploi. Le diplôme lui-même devient un obstacle à l'insertion par son contenu, par son intitulé, par sa spécificité ou par sa spécialité.

Devant cette situation d'incertitude du diplôme, PIOTET (2002, p. 348) démontre que le rôle déterminant du diplôme qu'il soit délivré sous forme d'apprentissage donnant lieu à une certification ou par les filières classiques du système éducatif, le diplôme est un attribut essentiel du métier. Il sert de certificat de travail et certificat d'aptitude à l'accès au travail.

Cette opinion nous l'avons soutenue dans ce sens que le diplôme constitue un signal et un attribut essentiel du métier, d'accès aux positions sociales. Il devient la pièce indispensable à l'insertion professionnelle. Il exerce tout d'abord un impact à l'entrée dans la vie active. La théorie du capital humain fait jouer au diplôme un rôle important celui d'imprégner les caractéristiques professionnelles. C'est comme le déclarent JOHSUA et al. (2000, p. 31) : «Le besoin de qualifications croissantes se traduira sur le marché du travail, le diplôme devient ainsi une médiation de plus en plus incontournable du devenir professionnel».

## **Conclusion**

Pour conclure cette section, nous partons de la théorie de AUBERT et GILBERT (2003, p. 22) qui stipule que le diplôme constitue donc un signal envoyé aux employeurs potentiels. Dans la théorie du signalement, les employeurs sont à la recherche de tous les indices que les candidats à l'embauche peuvent émettre sur leur niveau de performance et leurs potentialités. La formation, et en particulier le diplôme, sert à apporter de l'information sur les qualités des individus [intelligence, capacité de travail, etc.].

Ainsi le diplôme sert à apporter les indices recherchés et de l'information sur les qualités individuelles aux employeurs par son intitulé et sa spécialisation. Au cas où ses indices ne sont pas émis, le diplôme est incertain pour son détenteur et pour les employeurs. Il devient un obstacle à l'insertion. Certains employeurs ne trouvent pas ce signal recherché sur les diplômes par leurs intitulés.

Dans le cas de notre enquête de terrain, le diplôme reste une théorie d'incertitude permanente. «C'est d'abord sur le diplôme que se fondent les décisions d'embauche. L'intitulé du diplôme d'origine suit le salarié tout au long de sa carrière et la renommée de ce titre indique à l'entourage celle de ses porteurs» déclarent encore AUBERT et GILBERT (2003, p. 49). D'où les diplômes Bac + 5 de filières techniques deviennent eux-mêmes les causes de difficultés d'insertion professionnelle par leurs intitulés, leurs contenus, leurs spécialités et leurs options qui y sont inscrits.

---

### **3.4. Conséquences de l'inadaptation avérée de la formation à l'emploi**

Dans notre recherche, nous avons eu soin de cibler cinq entreprises qui, de part leurs activités, engagent beaucoup de diplômés de filières techniques de différentes spécialités. Il s'agit de la Société Nationale d'Electricité [SNEL], de la Société Congolaise de Poste et Télécommunication [SCPT], du Réseau de télécommunication VODACOM, du Réseau de télécommunication TIGO et de la Régie de Distribution d'eau [REGIDESO].

Avec ces cinq entreprises, nous avons construit un panel que l'on va interroger pour notre enquête. Pour être complet dans cette recherche, nous avons organisé une interview auprès de ces entreprises qui sont censées recruter les diplômés de filières techniques pour leurs activités.

Par un jeu des questions – réponses, notre objectif était destiné à recueillir les opinions, les points de vue et les impressions sur la formation technique, et sur la qualité de diplômés qui sont des candidats à l'embauche dans ces entreprises, de comprendre selon elles, ce qui empêcherait l'insertion professionnelle de ces diplômés.

Avec ces cinq entreprises, nous avons construit un panel que l'on va interroger pour notre enquête. Pour être complet dans cette recherche, nous avons organisé une interview auprès de ces entreprises qui sont censées recruter les diplômés de filières techniques pour leurs activités.

Par un jeu des questions – réponses, notre objectif était destiné à recueillir les opinions, les points de vue et les impressions sur la formation technique, et sur la qualité de diplômés qui sont des candidats à l'embauche dans ces entreprises, de comprendre selon elles, ce qui empêcherait l'insertion professionnelle de ces diplômés.

D'après notre enquête de terrain menée auprès de ces cinq employeurs, quatre directeurs des ressources humaines sur cinq interrogés, soit 80% relèvent une situation d'inadaptation des formations techniques par rapport aux postes d'emploi et aux mutations technologiques ; un directeur des ressources humaines sur cinq soit 20% a donné une réponse fustigée sur la qualité et la formation des enseignants en se réservant de parler de la formation de diplômés. C'est ainsi que nous parlons de l'inadaptation avérée parce qu'elle est déclarée et confirmée par les entreprises qui engagent ces diplômés.

En effet, à cette ère des nouvelles technologies de l'information et du numérique, de l'informatique et de l'électronique, ces entreprises recourent à l'utilisation des nouveaux appareils, nouveaux outils de travail et aux nouvelles méthodes dans le processus de production.

L'usage de ces nouvelles technologies et machines électroniques posent encore un réel problème à l'endroit des diplômés de filières techniques. Dans leur ensemble, les employeurs pensent qu'il y a encore un effort à fournir dans le domaine de la formation technique à Kinshasa pour qu'elle s'adapte aux nouvelles technologies et aux activités des entreprises.

D'où ils imputent les difficultés d'insertion professionnelle à cette inadaptation de filières de formation. Ils considèrent que ces filières techniques sont en retard par rapport aux mutations technologiques actuelles.

Dans le cadre de notre enquête de terrain, le constat est que cette inadaptation des filières dénoncée par les employeurs reste aussi la cause de difficulté d'insertion professionnelle et du chômage.

Le but poursuivi dans cette section est d'analyser cette inadaptation des formations déclarée par les employeurs et son origine face aux nouvelles technologies. Il convient de noter que lorsque le diplômé technicien devient incapable de reproduire les acquis académiques, d'utiliser des machines et d'assurer son autonomie dans le travail, ça entraîne un choc, une rupture, c'est l'inadaptation de formation scolaire à l'emploi. En ce qui concerne les diplômés de filières techniques, l'occupation du travail d'un technicien est un passage à un stade où les connaissances acquises, le savoir-faire sont reproduits et mis en œuvre avec des outils de travail bien maîtrisés.

Les analyses faites sur la situation des diplômés de filières techniques à Kinshasa, démontrent que le savoir-faire pose des difficultés dans la maîtrise et l'utilisation des appareils et machines de production. Comme s'interrogent COSTER et PICHAULT (1998, p. 193), les individus occupent-ils les emplois pour lesquels ils ont été formés, et dans quels délais ? Sinon, qui, les entreprises embauchent-elles ?

En réponse à ces questions, les activités qui peuvent être exercées dans une entreprise dépendent de l'évolution technologique. Certes, la formation réelle des individus est un facteur du dynamisme économique dans la mesure où les diplômés sont pourvus des compétences adaptées voulues par les entreprises.

Il est possible d'équiper, d'innover et de développer les activités dans les laboratoires et ateliers de formation technique en vue qu'elle soit complète et suffisante pour l'emploi. Le diplômé insuffisamment qualifié est condamné de toute façon à l'immobilisme et à l'absence ou à la stagnation de progrès. Par ailleurs, la réflexion de Philippe MEIRIEU (2000, p. 103) vient de confirmer cette opinion en ce sens que l'insuffisance de qualification justifie l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Parmi les reproches formulés à l'encontre de l'école, l'un d'entre eux revient souvent : elle formerait des étudiants inadaptés au marché du travail.

Les observations faites sur le terrain permettent d'affirmer que certaines de filières techniques suivies par les diplômés sont inadaptées par rapport aux nouvelles technologies. Beaucoup de diplômés mis en situation de travail pendant la période d'essai n'ont pas prouvé la maîtrise de l'utilisation de nouveaux appareils de production et ont été remerciés par les employeurs.

La question que l'on peut se poser est de savoir l'origine de cette situation ? En guise de réponse, nous rappelons que ce chapitre concerne la crise et réformes créées par l'ajustement structurel avec son impact sur la formation, lequel avait imposé les restrictions budgétaires dans le secteur de l'Education Nationale.

Le constat est que par la diminution des dépenses publiques de l'Education, l'ajustement structurel imposé par le FMI a créé une crise : les laboratoires et ateliers techniques ne sont ni équipés ni renouvelés. Ils ne sont pas adaptés aux nouvelles technologies pour l'apprentissage de nouvel appareillage pouvant accompagner les diplômés dans leur formation. A cette période du numérique, les ateliers sont en retard par rapport à ces nouvelles technologies.

Il est vrai que certaines filières [très anciennes] de formation ne sont pas adaptées à l'évolution technologique et aux activités des entreprises. Elles n'offrent pas les possibilités d'embauche selon les employeurs. Dans cette optique, nous pensons [sans porter un jugement de valeur] que le système éducatif de Kinshasa devient une usine à fabriquer les chômeurs comme l'ont déclaré également les employeurs interrogés.

Cette analyse est soutenue par la pensée de JOUTARD et THELOT (1999, p.11) qui soulignent qu'on reproche à la fois à l'Ecole d'ignorer les réalités les plus contemporaines, de ne pas s'adapter à l'évolution économique et sociale, de délivrer des formations professionnelles obsolètes. En référence à cette pensée, l'université est aujourd'hui soumise à une finalité d'adaptation des filières de formation à l'économie et aux emplois.

En se basant sur les indices et résultats d'enquête tels que révélés par les employeurs, l'inadaptation de filières de formation est un facteur de difficulté d'insertion professionnelle. Elle incite la poursuite des formations supplémentaires par des diplômés dans le but de réajuster leurs connaissances pour l'emploi.



Aujourd'hui ce qui apparaît comme certain, c'est que les systèmes de formation ne peuvent se permettre de transmettre seulement l'héritage des connaissances acquises, maîtrisées. Ils ont pour mission de préparer les esprits à s'adapter, à produire le savoir, à mobiliser leur potentiel, à devenir autonome dans les conduites d'apprentissage et d'adaptation, SOREL (1994, p. 13).

Cette opinion s'est justifiée dans notre enquête de terrain du fait que les diplômés de filières techniques qui ne trouvent pas un emploi, sont tentés à la sortie de l'université, de poursuivre une ou plusieurs formations supplémentaires pour adapter leurs connaissances aux conditions réelles d'exercice du travail ou aux besoins des entreprises. Etant donné que la formation supplémentaire constitue une stratégie d'insertion par excellence que les diplômés Bac + 5 de filières techniques utilisent pour trouver le premier emploi. C'est l'objet même de notre recherche.

Au terme de cette section, il convient d'expliquer que l'employabilité des diplômés de filières techniques est fonction de l'adaptation de ces filières aux progrès techniques. Il est nécessaire à tous les niveaux de formation de construire une relation d'adaptabilité par l'organisation des apprentissages qui répondent à la réalité de toutes ces transformations.

En ce qui concerne l'adaptation des filières de formation, CAMUSSO (2001, p. 21) a déclaré que «Développer de l'adaptabilité professionnelle, c'est développer également l'adaptabilité en aménageant des filières au travers des contenus de formation, des actions et des méthodes pédagogiques utilisées. L'inadaptation de la formation au poste de travail à occuper justifie dans la plupart de cas la cause du chômage face aux mutations».

Dans notre enquête de terrain, l'opinion des employeurs nous amène à considérer que le changement des économies industrielles s'accompagne d'une modification permanente des structures d'emploi, c'est-à-dire la transformation des qualifications sous l'influence des changements techniques. Par là, l'inadéquation des qualifications acquises par rapport aux nouvelles exigences des postes de travail expliquerait l'inemployabilité de certaines catégories des diplômés.

C'est une position ralliée par FREYSSINET (2004, p. 19) qui explique que l'insuffisance ou l'inadaptation des qualifications, [...] constituent un handicap majeur pour les demandeurs d'emploi. L'adaptation au nouvel environnement économique et socioprofessionnel résulte de la formation adaptée pour une insertion professionnelle réussie.

Dans le cadre de notre recherche de terrain, au cours de l'enquête de terrain, nous avons fait une observation participative dans une entreprise étrangère, une multinationale française « AFRICA-LOGISTIC Bolloré » qui a comme activités principales de vendre, de fournir et d'installer la logistique, les équipements, les appareils et machines de production à Kinshasa. Nous avons été autorisé de jouer le rôle de chef de magasin dans le seul but d'observer pour vérifier et essayer de comprendre les aptitudes professionnelles de quatre diplômés de filières techniques [tous, de l'option électronique] qui sont engagés mais en période probatoire. Dans ses activités, cette multinationale fournit et installe les appareils et gros équipements aux entreprises congolaises qui achètent ou en font la commande. Tous les techniciens qui y travaillent doivent connaître et comprendre le fonctionnement de toutes ces machines de haute technologie. Pendant notre période d'observation, une commande a été faite de fournir les compteurs de consommation d'électricité à une entreprise locale.

Notre constat était surprenant. Les quatre diplômés observés ne connaissaient pas le fonctionnement de ces compteurs électroniques parce qu'ils n'ont pas étudié ce modèle de compteur au cours de leur formation. Tout au long de leur formation ils ont vu le compteur de fonctionnement mécanique à aiguille. Tout ce qui est électronique pour ces diplômés, était éloigné de leur formation. Ils n'arrivaient pas à expliquer le fonctionnement de nouveaux appareils électroniques aux clients.

Tous les appareils électriques et électroniques vendus dans ce grand dépôt de logistique étaient méconnus de ces diplômés. Nous-mêmes, nous nous sommes rendu compte de cette difficulté en posant quelques questions sur le fonctionnement et l'explication des schémas de certains appareils. Cette entreprise étant dans le besoin a décidé d'organiser la formation sur le tas pour adapter ces diplômés aux nouveaux appareils logistiques vendus chez-elle. Mais le sort réservé à ces stagiaires en période d'essai n'est pas connu après notre enquête.

## **Conclusion**

Cette observation nous amène à la conclusion que, la difficulté d'insertion professionnelle est due aussi à l'inadaptation de formation aux réalités des entreprises comme le déclarent plusieurs employeurs.

---

### **3.5. De l'expérience pratique à la construction identitaire dans le champ éducatif**

Dans cette recherche, nous nous sommes proposé une démarche de connaître les différentes causes des difficultés d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université. Lors de notre enquête de terrain, nous avons posé la question aux diplômés Bac + 5 en difficulté d'insertion de savoir à quoi est due cette difficulté ?

Dans leurs réponses, les diplômés ont incriminé les employeurs d'être à la base de leurs difficultés d'insertion professionnelle, ils ont trouvé que les employeurs sont de mauvaise foi soit en organisant de test d'emploi difficile soit en exigeant la première expérience avant d'embaucher.

Pour analyser cette section, nous nous référons à la pensée de STANKIEWICZ (1998 : p.37) qui déclare : « L'expérience, plus ou moins grande, acquise au sein même du système de formation initiale (au travers des stages de fin d'études ou dans le cadre de la formation en alternance) est évidemment susceptible d'expliquer certaines différences observées dans l'acquisition et la maîtrise des qualités professionnelles ».

Les résultats d'enquête ont montré que sur 150 diplômés interrogés, 131 diplômés [soit 87,3%] ont déclaré la mauvaise foi des employeurs qui organisent les tests d'emploi en dehors de leurs champs de connaissances. Mais 139 diplômés [soit 93%] ont indiqué la mauvaise volonté des employeurs en révélant une autre réalité, ce qu'ils exigent la première expérience comme condition d'embauche.

Selon notre enquête, la difficulté d'insertion professionnelle causée par la mauvaise foi des employeurs a trois aspects : l'organisation des tests d'emploi très difficile, la période d'essai mal évaluée et l'exigence de la première expérience. Le premier et le deuxième aspect ont été déjà traités dans la section 3.3. C'est le troisième aspect qui concerne la première expérience professionnelle qui nous intéresse dans cette section. Cette dernière doit provenir en principe de stage professionnel au sein d'une entreprise avant de sortir de l'université.

Le diplôme et la qualification certifiée ne résument pas la totalité des savoirs, des capacités et des aptitudes dont l'entreprise a besoin. Ils sont appréhendés par les compétences, les capacités à effectuer un ensemble des tâches précises et relatives à ces compétences pendant une période plus ou moins longue. L'exercice pratique de ces compétences amène le diplômé, le futur salarié à être ou à devenir acteur de sa construction identitaire professionnelle.

A la fin chaque formation classique, intervient une période de la formation pratique au cours de laquelle le futur diplômé acquiert une première expérience professionnelle de terrain. Cette expérience pratique est acquise à l'occasion d'un stage. Tout stage se déroule dans une entreprise de référence.

Comme le confirme Pierre GRAVOT (1993, p. 29) : « l'expérience professionnelle est acquise par l'individu dans l'exercice de son emploi. Il est d'ailleurs remarquable que (l'on) mette l'expérience au premier rang dans les processus d'accumulation du capital humain, la formation scolaire n'étant évoquée qu'en deuxième lieu ».

A travers le stage, les futurs diplômés concernés sont au premier contact avec des machines, appareils et avec la réalité de l'entreprise. Ils sont censés construire leurs identités professionnelles par l'approfondissement de leurs connaissances du milieu professionnel. Le stage fait découvrir la vie d'un travail ou d'un métier.

En ce qui concerne le rôle de l'expérience professionnelle dans la construction de la compétence, selon STANKIEWICZ (1998, pp.140-141), si la majorité des savoirs techniques et organisationnels peut être dispensée durant la formation initiale (et la formation continue), les dimensions de l'environnement professionnel (essentiellement de l'ordre des savoir être) s'acquièrent surtout dans le cadre du travail effectif. On comprendra donc aisément que l'acquisition des savoirs mis en œuvre dans le cadre de l'environnement professionnel ne se réalise pleinement qu'au fur et à mesure de l'acte de travail. C'est le rôle même du stage professionnel.

L'objectif de stage pratique dans les entreprises consiste à observer les pratiques professionnelles et à s'habituer avec le monde du travail mais avec un regard d'une fonction à occuper. Le stage est un moment de la première expérience dans lequel interviennent les relations avec le monde du travail et la vie de l'entreprise car la pratique est la source des connaissances.

Toute formation professionnelle comporte un stage ou une période de formation en entreprise obligatoire. Les stages et les périodes de formation en entreprise peuvent durer trois à vingt-quatre semaines. Ils permettent la validation de compétences présentes dans les référentiels des diplômes, dans le cadre du contrôle en cours de formation comme le soutiennent DEUBEL et al. (2004, p. 80).

Pour revenir à la position des employeurs, dans une recherche sur la révolution des métiers, PIOTET (2002, p. 30) entre dans la logique de ces employeurs qui exigent la première expérience aux diplômés pour être embauchés. D'après lui, le stage de formation est la toute première expérience professionnelle pour un étudiant à la fin de ses études. L'expérience professionnelle est exigée et les demandeurs d'emplois sont souvent refusés par les employeurs s'ils ne l'ont pas acquise.

Selon le point de vue des employeurs interrogés, le diplôme seul ne suffit pas dans la stratégie de recrutement, celle-ci dépend également de la nature des expériences antérieures offertes dans la formation et pendant les stages de formation dans les entreprises.

Le stage par sa durée, permet au mieux une entrée en fonction immédiate ou une meilleure insertion professionnelle. Cette opinion des employeurs est aussi approuvée par HENRI (1995, p.23) qui note que : « la probabilité de l'insertion professionnelle est d'autant plus grande que la personne est déjà intégrée dans la société ».

Pour illustrer cette pensée, nous revenons à l'esprit de notre recherche, les résultats de l'enquête l'ont bien démontré, sur 150 diplômés de filières techniques interrogés 139 diplômés n'ont pas effectué un stage de formation dans une entreprise soit  $\frac{139}{150} \times 100 = 92,7 \approx 93\%$  des diplômés qui cherchent l'emploi sans effectuer le stage de formation ou de qualification à la fin d'une formation. Ces diplômés n'ont pas connu la première expérience professionnelle qui pouvait les mettre en relation professionnelle avec le monde des entreprises.

L'observation de cette situation de terrain fait apparaître une autre réalité que beaucoup ignorent ou semblent ignorer, qui se fonde sur le manque d'organisation de stages de formation dans certaines filières techniques qui nécessitent des pratiques professionnelles de haut niveau pour la qualification des diplômés. Et là où ils sont opérationnels, ils sont mal organisés, pas de suivi réel.

En considérant toutes ces opinions, et en référence aux résultats de notre enquête de terrain, le constat est que le manque de stage de formation, comme première expérience professionnelle, est l'une des causes de difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques.

Les employeurs qui exigent cette première expérience des diplômés à l'embauche ont raison de le faire. Dans beaucoup de programmes de formation, le stage professionnel de fin d'études n'est pas réellement effectué par les diplômés pour leur permettre la confrontation du réel de métier aux évolutions du monde de travail.

## **Conclusion**

Pour terminer cette section, nous recourons à deux théories classiques empruntées de la théorie du capital humain : celle de BECKER et celle de THUROW. Selon BECKER, la formation initiale est un investissement, mais aussi un modèle de concurrence pour l'emploi. THUROW par contre, postule qu'une part essentielle des compétences s'acquiert en occupant les emplois. L'expérience constitue une donnée essentielle pour l'entreprise. Par la suite, les individus se caractérisent par la détention d'un volume variable de ces deux types de formation [le diplôme et l'expérience] qui déterminent un potentiel de compétence, DEUBEL et al. (2004, pp. 122-123). Le stage est un moment de première expérience dans lequel interviennent les relations avec le monde du travail ; cette expérience par le stage de fin d'études est souvent exigée avant l'embauche.

Dans le cas de notre recherche, nous ne pouvons pas terminer cette section sans épouser la pensée de HAEPEREN (2003, p. 332) qui explique que : « pour les diplômés sortant du système éducatif, la difficulté de s'insérer sur le marché du travail provient de leur manque d'expérience professionnelle, la formation peut alors s'associer à un stage en entreprise ce qui leur permet de formaliser leur expérience professionnelle et de la certifier ».

Les stages en entreprise doivent être obligatoires et prévus dans tous les programmes d'enseignement. Les diplômés bénéficient de ces stages une première expérience professionnelle en entreprise, et ces stages leur permettent la construction d'identité professionnelle.

En définitive, il revient à Michel VILLETTE (1999, p. 11) de boucler cette section en affirmant que : « l'acquisition de la première expérience pratique conduisant à la construction d'une identité professionnelle débute par un stage, c'est-à-dire qu'au-delà des impératifs scolaires, les étudiants doivent vivre directement une situation de travail en entreprise et s'affronter à ces réalités socioprofessionnelles, à ce qui les attend.

Le stage ouvre la voie de l'expérience pratique. Cette fois, le stage n'est plus seulement une occasion d'expérience personnelle pour l'étudiant. Il devient une condition à remplir pour se faire accepter des employeurs potentiels. C'est une référence obligée sur le curriculum vitae». Le stage est un premier pas dans la vie professionnelle qui peut orienter toute la suite de la carrière, confirment ANTOINE et al. (1988 p. 53).

---



## **DEUXIEME PARTIE : METHODOLOGIE, ANALYSE DES SOLUTIONS ET DES STRATEGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE**

### ***INTRODUCTION : METHODOLOGIE ET POPULATION VISEE***

#### ***Définition***

Selon le dictionnaire Robert, la méthodologie est l'ensemble des méthodes appliquées à un domaine particulier de la science ou de la recherche.

#### ***Méthode***

En effet, la méthode est une marche rationnelle de l'esprit pour la connaissance ou à la démonstration de la vérité. C'est aussi un ensemble de procédés, moyens pour arriver à un résultat. C'est une qualité d'esprit consistant à savoir classer et ordonner les idées, à savoir effectuer un travail avec ordre et logique, une disposition ordonnée et logique.

En recherche scientifique, toute méthode est accompagnée des techniques en vue d'arriver à la démonstration de la vérité.

#### ***Technique***

La technique est un procédé particulier que l'on utilise pour mener à bonne fin une opération concrète. C'est l'ensemble des moyens, des procédés mis en œuvre dans la pratique d'une activité ou d'une recherche scientifique.

Ce qui est méthode dans un contexte de recherche, peut devenir une technique dans l'autre. Tout dépend de la nature et l'orientation de recherche.

#### ***Méthodes, populations visées et résultats escomptés***

Le choix méthodologique opéré dans cette thèse est porté sur trois méthodes accompagnées de quelques techniques :

**a. La méthode d'observation** : elle nous a permis d'être en contact avec la réalité que nous voulons étudier. Elle porte sur le choix d'un établissement d'enseignement supérieur technique et des filières techniques qui posent des difficultés à la première insertion. Par cette méthode, nous avons mis au point un dispositif ordonné de construction de l'échantillon et de classement de données en cinq étapes :

**La première étape** : cibler les filières techniques qui posent le réel problème à la première insertion à la sortie de l'université. Dans une étude exploratoire, nous avons ciblé les filières techniques appliquées suivantes : aviation civile, électricité, électronique, mécanique générale, météorologie.

En effet,

- **Avion Civile** forme des ingénieurs en navigation aérienne, en exploitation aéroportuaire, en transport aérien et aiguilleurs du ciel,
- **Electricité** forme des ingénieurs en électricité générale,
- **Electronique** forme des ingénieurs en télécommunication, en radiotélévision, en réseaux de transmission, en électronique industrielle et en informatique,
- **Mécanique Générale** forme des ingénieurs en électromécanique, en mécanique d'aviation, en mécanique énergétique, en mécanique appliquée et construction métallique,
- **Météorologie** forme des ingénieurs en prévision aérienne, en hydrométéorologie, en hydrologie et en environnement.

Certes, il est à noter que toutes les filières techniques n'exposent pas les diplômés au risque de chômage.

**La deuxième étape** : cibler l'institution supérieure et universitaire qui organise ces filières. Il s'agit de l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées [I.S.T.A.]. En suite, s'adresser aux services académiques des inscriptions et aux secrétariats académiques du second cycle de différentes sections concernées par ces filières pour recueillir uniquement les données statistiques [des diplômés ayant réellement terminé leurs formations dans les filières ciblées] dans la période s'étalant sur deux années universitaires [2015 – 2016, 2016 – 2017] en vue de construire l'échantillon, et également interroger les différents responsables universitaires pour avoir leurs points de vue en ce qui concerne les difficultés d'insertion de leurs diplômés.

**La troisième étape** : sur base d'un questionnaire d'enquête, organiser les entretiens avec les responsables académiques des filières ciblées et les enquêtes de terrain avec les diplômés Bac + 5 à la recherche de première insertion à partir de coordonnées individuelles de ces diplômés recueillies auprès des services académiques de sections ciblées.

**La quatrième étape :** c'est l'enquête auprès de chefs d'entreprises pour recueillir et analyser leurs points de vue sur ce qui empêcherait l'embauche directe de ces diplômés sans passer par un autre dispositif d'insertion professionnelle ou par une autre formation interposée. Cinq entreprises sont choisies à savoir : VODACOM, entreprise de télécommunication ; TIGO, entreprise de télécommunication, la REGIDESO, régie de distribution d'eau et la SNEL, Société Nationale d'Electricité qui distribue l'énergie électrique au Congo ; la SCPT, Société Congolaise de Poste et Télécommunication.

**La cinquième étape :** c'est l'analyse de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la première insertion par la construction d'un échantillon de cent cinquante (150) sujets par la technique d'échantillonnage stratifié proportionnel au prorata de nombre des diplômés dans chaque filière.

Dix (10) entretiens ont été effectués : cinq auprès des employeurs et cinq autres auprès des responsables académiques de filières ciblées en vue de connaître leurs opinions sur la difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques.

Ce sont les points de vue des interrogés qui nous ont permis de construire le contenu de cette thèse. Enfin, le taux d'occupation d'emploi dans cet échantillon est calculé en vue d'indiquer en pourcentage, le nombre des diplômés ayant obtenu le premier emploi à la sortie du système éducatif.

### **Techniques utilisées :**

Cette méthode d'observation est accompagnée de trois techniques :

- des interviews auprès des responsables académiques des filières ciblées et des employeurs,
  - de la technique d'échantillonnage stratifié proportionnel,
  - d'un questionnaire d'enquête auprès des diplômés Bac + 5 de filières techniques.
- Ces trois techniques nous ont permis d'obtenir des données statistiques et des réponses aux différentes questions posées sur l'insertion professionnelle de ces diplômés. Ce questionnaire nous a également servi d'outil d'enquête pour recueillir les réponses des diplômés Bac +5 de filières techniques et ensuite l'interview nous a permis de recueillir les points de vue des employeurs et des responsables académiques ciblés en ce qui concerne les difficultés d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques à la sortie de l'université.

## Questionnaire d'enquête

L'objet de notre thèse étant l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université, nous cherchons à connaître les stratégies d'insertion que ces diplômés utilisent pour trouver un emploi et surtout de mettre en évidence ce qui les empêche à trouver le premier emploi à la sortie du système universitaire.

Pour y parvenir nous avons orienté une enquête par le biais d'un questionnaire avec des questions très ouvertes. Ce questionnaire [voir annexe 2] a pour objectif d'avoir une idée approfondie sur le nombre des diplômés ayant trouvé un emploi après la formation supplémentaire, ceux qui sont au chômage et dans le secteur informel, surtout connaître les points de vue des uns et des autres sur les causes de difficulté de leur insertion à la sortie de l'université.

## Construction de l'échantillon

Pour construire notre échantillon, nous avons utilisé la technique d'échantillonnage stratifié proportionnel au prorata de nombre de diplômés dans chaque filière et le tirage au hasard est effectué sur base de critères définis pour chaque strate à constituer.

Pour chaque strate de 20 à 30 diplômés : 10 tirages à effectuer,  
 30 à 100 diplômés : 20 tirages à effectuer,  
 Plus de 100 diplômés : 50 tirages à effectuer.

Par rapport aux effectifs de diplômés ayant terminé les études dans chaque filière technique, notre tirage au hasard a été effectué de la manière suivante :

Aviation Civile : 10 tirages  
 Electricité : 20 tirages  
 Electronique : 50 tirages  
 Mécanique : 50 tirages  
 Météorologie : 20 tirages

Ainsi un échantillon de 150 diplômés sortis de l'université a été construit.

A partir des coordonnées de ces diplômés qui sont fournies par les services académiques des filières ciblées, nous avons pu atteindre le grand nombre de ces Bac + 5. Il est à signaler que le diplômé qui ne répondait pas, était remplacé par un autre tirage. Les trois autres critères retenus sont les suivants :

- Etre diplômé Bac + 5 ayant réellement terminé les études et en recherche d'emploi;
- Etre sur place à Kinshasa, pas dans une autre province du pays ;
- Avoir l'âge de 24 à 30 ans.

Avec cet échantillon, notre dispositif statistique est construit en différents tableaux mettant en relief les flux des inscrits, les diplômés sortis de l'université, ceux qui ont trouvé le travail et ceux qui ne l'ont pas à la fin de leurs études.

**b. La méthode documentaire** a permis de trouver une théorie qui justifierait la situation observée sur terrain et de constituer une documentation sur les données contextuelles par la technique de consultation des archives conservées aux services des inscriptions et du contrôle de la scolarité des sections de l'ISTA.

**c. La méthode statistique descriptive** a servi de décrire et d'interpréter la situation étudiée à partir d'un dispositif élaboré des données statistiques récoltées sur l'échantillon construit de 150 diplômés Bac + 5 de filières techniques sortis de l'université par un tirage au hasard.

**Techniques utilisées** : cette méthode statistique descriptive est accompagnée deux techniques [analyses]:

- l'analyse quantitative qui a permis à regrouper les données métriques portant sur les différents tableaux statistiques. Ces données métriques ont résulté de statistiques empiriques de nombre de diplômés sortis de l'ISTA et de leur codage numérique.
- l'analyse qualitative qui a permis d'expliquer et d'interpréter la situation observée à partir des résultats empiriques étoffés par les textes, les entrevues et la théorie de référence.

## ***Les interviews***

### ***1. Interview auprès des entreprises ciblées***

A l'occasion d'un rendez-vous, plusieurs entretiens ont été faits avec les dirigeants des entreprises ciblées. Un questionnaire méthodiquement élaboré a servi d'outil pour cet exercice très délicat. L'objectif de ces entretiens était de recueillir les points de vue de ces employeurs en rapport avec les causes de difficultés d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques, candidats au recrutement auprès de leurs entreprises. Dans leurs points de vue, quelques réponses avaient retenu notre attention : telles que l'inadaptation de programme de formation, le manque d'expérience professionnelle, l'absence d'accompagnement et de professionnalisation des filières techniques, le mauvais travail des enseignants, l'absence de partenariat université – entreprise, le manque de capacité des diplômés à s'adapter aux besoins de l'entreprise, l'absence de politique publique de l'éducation...

Cinq entretiens ont été menés auprès de cinq grandes entreprises qui embauchent les diplômés Bac + 5 de filières techniques de différentes spécialités. Il s'agit des entreprises suivantes : **VODACOM** [Opérateur de télécommunication], **SNEL** [Société Nationale de distribution d'Electricité], **TIGO** [Opérateur de télécommunication], **SCPT** [Société Congolaise de Poste et Télécommunication], **REGIDESO** [Régie de Distribution des Eaux]. Ce sont ces points de vue des employeurs qui ont fait l'essentiel de notre analyse.

### ***2. Interview auprès de quelques responsables et autorités universitaires***

Dans une étude exploratoire, comme nous l'avons indiqué ci-haut, cinq filières techniques qui posent un réel problème d'insertion professionnelle ont été ciblées. Chaque filière est dirigée par un **Chef de section** qui a de l'autonomie en gestion pédagogique, administrative et financière. Il est une autorité académique du premier plan. C'est un responsable universitaire comme c'est le cas de l'Unité de Formation et de Recherche [UFR]. Il a la responsabilité dans le contrôle et suivi du déroulement des enseignements et des évaluations périodiques des étudiants.

Pointés du doigt d'être acteurs de difficultés d'insertion professionnelle des diplômés par les employeurs, nous avons orienté une interview auprès de ces cinq autorités universitaires de filières ciblées en vue de recueillir leurs points de vue sur cette allégation. Dans leurs réponses, ces responsables académiques ont signalé : l'ajustement structurel imposé par le FMI, les différentes réformes mal faites et ratées, la suppression de différents postes d'encadrement des étudiants, les laboratoires et ateliers non équipés, la réforme ratée des programmes par la fusion de certains cours et séminaires, la suppression de certaines filières techniques qui offrent l'opportunité d'embauche mais jugées budgétivores, le manque d'équipement d'apprentissage, le mauvais traitement des enseignants, les mauvaises conditions dans le déroulement des enseignements... En résumé, les autorités universitaires interrogées ont chargé l'Etat congolais comme responsable de cette situation de difficultés d'insertion professionnelle des diplômés.

---

## CHAPITRE 4 : LA REGULATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'EDUCATION

Nous rappelons que l'objet de notre recherche est l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université. Dans notre démarche, il s'agit de connaître les stratégies que ces diplômés se donnent pour occuper un emploi et mettre en évidence ce qui peut empêcher cette insertion quelques mois à la fin de leur formation.

Pierre GRAVOT (1993, p.193) dans son analyse sur les principes fondamentaux de la politique éducative : « étant établi que les marchés ne fonctionnent pas de façon optimale et étant établi le caractère collectif et tutélaire de l'éducation, l'Etat est donc appelé à intervenir pour mener une politique appropriée. Cette intervention repose le plus souvent sur une prise en charge plus ou moins complète du système éducatif par l'Etat (...) qui en assure le fonctionnement et le financement. Le problème qui se pose alors est celui de l'organisation générale de ce système et de ce son évolution. Plus précisément, avant d'envisager toute mesure concrète, il convient de savoir quelle structure générale il faut adopter, quelles filières à créer, développer ou supprimer, comment les articuler, comment faire évoluer cette structure et sur quels critères ».

En nous référant à cette analyse de GRAVOT, c'est cette intervention de l'Etat qui va nous intéresser dans ce chapitre au regard des réponses données par les interviewés.

Dans ce contexte de recherche de terrain, nous avons ciblé cinq entreprises qui engagent de nombreux diplômés de filières techniques. Il s'agit de **VODACOM** [entreprise de télécommunication], **TIGO** [entreprise de télécommunication] **SNEL** [Société Nationale d'Electricité qui distribue de l'énergie électrique à travers le pays], **SCPT** [Société Congolaise de Poste et Télécommunication], **REDESO** [Régie de Distribution d'Eau qui fournit de l'eau à travers tout le pays]. Nous avons eu soin d'élargir notre enquête vers elles pour obtenir leurs réactions par rapport à la difficulté d'insertion supposée de diplômés de filières techniques. A l'occasion d'un rendez-vous, une interview a été organisée à l'intention de ces employeurs potentiels.



La question posée à ces chefs d'entreprises était de savoir ce qu'ils auraient proposé pour que la formation technique précisément facilite l'insertion professionnelle ? Quel changement souhaitaient-ils ?

Ces employeurs bien évidemment interrogés ont répondu à l'unanimité [à 100%] pour la première fois en dénonçant l'absence totale des véritables stratégies de développement de filières techniques, pas de plans visant à mettre en œuvre les actions prioritaires à développer pour que la formation technique réponde aux exigences des entreprises. Selon eux, il n'y a pas d'outils de pilotage ou de régulation des politiques éducatives effectives au sein de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, qui peuvent se lier aux mutations technologiques et aux transformations organisationnelles, aux curricula et aux programmes pertinents de certaines filières en vue de permettre ainsi à l'université d'assumer ses missions de formation ouverte sur les nouvelles technologies, sur l'orientation scolaire et professionnelle facilitant donc l'entrée des diplômés dans la vie active.

L'absence des politiques éducatives évoquée par les employeurs nous a interpellé de vérifier le rôle qu'elles peuvent jouer dans les mécanismes de formation en faveur de l'insertion professionnelle des diplômés. Sans sortir de l'objet de notre recherche, ce chapitre vise à analyser si l'absence des politiques éducatives pourrait avoir un impact négatif dans la formation en défaveur de l'insertion professionnelle des diplômés.

Le tableau ci-dessous reprend les points de vue des employeurs en ce qui concerne la faiblesse ou l'absence d'une réelle politique éducative et les principales articulations dans la politique de l'éducation au Congo :

| <b>Points de vue des employeurs</b>                                                                                                                                                                   | <b>Principaux points de vue de l'Etat</b>                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation inadaptée aux mutations technologiques,</li> <li>- Programmes de formation ne suivent pas l'évolution socioéconomique et technologique,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Former une génération des jeunes jusqu'à un certain niveau intellectuel,</li> <li>- Former des généralistes capables de s'adapter aux éventuelles mutations,</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence d'accompagnement dans la formation en vue de faciliter l'insertion,</li> <li>- Pas de construction d'identité professionnelle,</li> <li>- Pas de stratégie de partenariat éducatif entre Université – Entreprise,</li> <li>- Pas de stratégies de spécialisation et de professionnalisation de formation,</li> <li>- Pas de stratégie d'amélioration de travail des enseignants,</li> <li>- Absence des politiques éducatives pour le développement des filières techniques par rapport aux mutations permanentes,</li> <li>- Manque des diplômés spécialistes,</li> <li>- Filières de formation trop généralistes,</li> <li>- Pas de stratégies d'innovation de filières techniques pour répondre aux besoins locaux des entreprises,</li> <li>- Pas de politique d'orientation scolaire.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tout jeune a droit de se choisir une option de formation,</li> <li>- Pas de sélection à l'entrée à l'université,</li> <li>- Ouverture de toutes les filières de formation à tous.</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Nous abordons cette question de politique éducative avec l'apport de BOURDON et THELOT (1999, p. 69) qui confirment que : « la définition et la mise en œuvre d'une politique d'éducation locale mettent en présence des interprétations différentes des situations [...] et de ce qu'il conviendrait de faire pour qu'elles s'améliorent ».

Le raisonnement de ces auteurs nous amène à ériger une représentation de la politique éducative en ce sens qu'elle doit être un dispositif ou un ensemble de stratégies, de plans et d'actions destinés à analyser, interpréter les différentes situations scolaires et professionnelles qu'il conviendrait de mettre sur pied en vue d'une éventuelle amélioration. Dans les faits, la situation professionnelle des diplômés doit-elle faire l'objet d'une quelconque politique ? Du point de vue théorique et pratique, nous tenterons de développer les différents aspects concernés dans ce cas.

Fondamentalement, dans une politique éducative, les stratégies et les actions envisagées permettront à :

- la meilleure préparation des diplômés à la vie active par une bonne orientation scolaire et professionnelle,
- l'amélioration de la qualité de la formation et de la quantité des informations adaptées aux mutations technologiques et à l'évolution des sciences,
- la création des liens entre l'Ecole et l'Entreprise,
- l'adaptation de formation aux besoins de la main-d'œuvre de l'économie,
- la considération de l'éducation comme un investissement selon la théorie du capital humain [le principe du taux de rendement social],
- la demande sociale c'est-à-dire le principe du besoin de main-d'œuvre doit conduire à faire du marché du travail l'élément déterminant de la politique éducative, on doit faire évoluer le système éducatif en fonction du marché du travail et aussi par la demande exprimée des individus [l'orientation scolaire].

Nous supposons que ces six points ci-haut énumérés peuvent constituer un cadre réglementaire de la politique éducative.

Face aux difficultés d'insertion professionnelle liées aux mutations technologiques, l'Ecole doit être capable de s'autoréguler par une politique éducative sinon les entreprises se détourneront contre elle. Comme le témoigne LADERRIERE (1999, p.67) qui note que l'Ecole n'a pas toujours été à même de s'autoréguler pour faire face à des mutations profondes de la société. Or, paradoxalement, la société se tourne vers l'Ecole – ou se retourne contre l'Ecole – quand elle rencontre de grandes difficultés d'adaptation.

Pour être complet dans cette recherche, d'après l'analyse des points de vue des employeurs interrogés à ce sujet, il convient de signaler que ce qui manque dans l'Enseignement Supérieur Technique pour faciliter l'insertion professionnelle, c'est la stratégie d'orientation scolaire et professionnelle, la stratégie de stage et professionnalisation, la stratégie du partenariat Ecole – Entreprise, la stratégie d'innovation et d'adaptation de filières, la stratégie d'équipement des ateliers de pratiques professionnelles et des laboratoires d'expérimentation.

La régulation de toutes ces stratégies est une prise en compte de l'état de l'enseignement face aux évolutions sur le marché du travail. En effet, cette prise en compte consisterait à appliquer une politique d'orientation scolaire et professionnelle vers les filières techniques qui offrent une opportunité d'embauche ; à adapter les filières de formation aux mutations technologiques par des réformes régulières en vue de répondre aux besoins de la main d'œuvre des entreprises et à créer le partenariat éducatif Université - Entreprise pour que les diplômés s'habituent aux principes et aux relations avec le monde du travail par le biais de stage.

Selon Ariele LEWY (1992, p. 59), l'actualité, [les mutations technologiques], peut inciter les Ecoles à élaborer rapidement de nouveaux modules d'enseignement ou à entreprendre des activités relatives à la signification des événements. L'élaboration de nouveaux modules relève de la politique éducative pour répondre aux besoins de la société face aux mutations technologiques et scientifiques. Pour soutenir les propos des employeurs par rapport à l'absence des politiques éducatives à Kinshasa, il revient à CARPENTIER (2001, p. 36) d'ajouter de sa part que, la globalisation ou la mondialisation avait pour conséquence la nécessité de mettre en œuvre des politiques mettant l'accent sur l'amélioration de la qualité de l'éducation pour assurer la formation d'une main d'œuvre qualifiée...

L'argumentation de ces deux auteurs permet de circonscrire ce chapitre dans le contexte de notre thèse. Le terme de politique éducative est évoqué dans ce chapitre pour signifier le choix des stratégies fondamentales qui guident l'Education à de différents niveaux pour la qualité de la formation et l'insertion professionnelle des diplômés. Il est nécessaire de distinguer «la politique éducative effective, c'est-à-dire la politique telle qu'elle est réellement mise en œuvre et la politique éducative formelle telle qu'elle apparaît dans les documents officiels» comme l'ont démontré DEPOVER et NOEL (2005, p. 51).

Toutes les transformations institutionnelles, technologiques économiques et sociales peuvent constituer un dispositif de politiques et de mode de régulation de ces politiques pour que le système éducatif soit au même niveau de l'évolution. La régulation suppose que l'Etat a pour fonction de donner une impulsion de diminuer les effets des éventuelles fluctuations.

En référence aux travaux de DEMAILLY (2001, p.15), on entend par régulation le mode de coordination collective de l'action scolaire et la tentative d'inventer un nouveau modèle. Il y a la distinction intéressante entre la régulation normative et la régulation systémique.

La régulation normative concerne le rapport des sujets aux normes par l'intériorisation et la socialisation et qui renvoie, du côté de l'Etat, à des procédures de changement volontaire. La régulation systémique est un ensemble des mécanismes par lesquels un système social se reproduit ou se transforme, par le biais d'effets non nécessairement intentionnels, des effets de composition par exemple. C'est la régulation normative qui nous intéresse dans ce chapitre car elle met en relation les emplois à occuper et les formations suivies.

Dans une approche adéquationniste de la relation formation-emploi, les politiques d'éducation découlent directement de la mise en correspondance normative de la qualification des emplois avec le niveau de formation des actifs censés les occuper, comme l'ont déclaré COUTROT et DUBAR (1992, p.72).

Dans le cadre normatif, la régulation permet de travailler pour les transformations qui rendent l'école un cadre d'équilibre institutionnel et de compromis social et de donner à l'école une légitimité comme lieu où se forme l'individu ; légitimité des contenus, des méthodes et des programmes de formation. Dans ce sens, l'Etat est censé assurer les conditions matérielles, financières, permettant à ses agents d'avoir des pratiques conformes DEMAILLY (2001, p. 17).

C'est à travers les politiques éducatives que les finalités de formation et les mesures d'encadrement sont définies. C'est POU CET (2004, p. 48) qui vient d'affirmer cette pensée en indiquant que «par rapport aux finalités de l'Education, les politiques éducatives définissent une ou des finalités assignées à l'enseignement».

#### 4.1. Analyse des politiques éducatives face à l'emploi

Rappelons que lors de notre enquête de terrain, les 100% des employeurs interrogés ont soulevé un autre problème dans l'organisation des filières de formation celui d'absence des politiques éducatives comme obstacle à l'insertion professionnelle des diplômés après leurs études.

L'objectif dans cette section est d'examiner quelques stratégies dans les politiques éducatives en démontrant la manière dont elles peuvent favoriser l'insertion professionnelle. En ce qui concerne la formation technique, il s'agit principalement de stratégie d'innovation des filières, celle d'orientation scolaire et professionnelle, celle de la prise en charge et d'accompagnement pédagogique des étudiants dans le champ professionnel, et celle de l'équipement des ateliers de pratiques et de laboratoires d'expérimentation.

Certes, toutes les filières techniques ne posent pas un problème d'insertion professionnelle. Dans le cadre de notre thèse, nous avons ciblé cinq filières techniques qui exposent les diplômés au risque de chômage. Il s'agit de filières suivantes : **Aviation civile** [qui forme les aiguilleurs de l'espace], **Météorologie** [qui forme des météorologues], **Mécanique générale** [qui forme des ingénieurs en construction métallique], **Electricité** [qui forme des ingénieurs en électricité générale], **Electronique** [qui forme les ingénieurs en schémas électroniques]. Chaque filière est une section dirigée par un chef de section, c'est un responsable académique, c'est comme un directeur d'une unité de formation avec une autonomie de gestion pédagogique, financière et administrative. Ce chef de section est une autorité académique de premier plan. C'est à cette qualité que nous avons orienté une interview vers ces cinq autorités académiques de filières ciblées. Interrogées bien avant sur la politique éducative, les cinq autorités académiques de filières ciblées [à 100%] avaient expliqué de leur manière cette situation de manque de cadre stratégique pour le développement de la formation technique.

De ce fait, nous notons qu'il y a une remarquable approximation de points de vue des employeurs et des enseignants sur l'absence de stratégies [politiques éducatives] bien définies dans la formation technique.

Dans cette configuration, la formation technique dans son ensemble doit être une politique parce qu'elle forme les diplômés techniciens selon des normes, des principes qui reflètent les réalités technologiques et socioéconomiques des entreprises. La formation technique doit avoir un rendement réel basé sur des stratégies qui faciliteront l'insertion professionnelle. En effet, le rendement d'une formation en termes d'insertion professionnelle doit être une résultante de bonnes politiques de l'éducation selon les autorités universitaires interrogées.

Dans les analyses classiques, les grands axes de politiques éducatives sont les suivants : l'innovation – l'actualisation, - les équipements, - l'orientation scolaire et professionnelle.

### ***La stratégie d'innovation***

En parlant de l'innovation : ce terme signifie étymologiquement l'introduction des éléments nouveaux dans un dispositif. Par rapport aux mutations technologiques permanentes, on constate que les anciens métiers disparaissent ou se transforment, et les nouveaux se créent. De ce fait, les filières de formation technique devraient se transformer en y injectant de nouveaux éléments par rapport à ces évolutions. Depuis très longtemps, ces filières gardent les mêmes appellations et mêmes contenus. Sur le plan pédagogique, l'innovation doit être considérée comme l'introduction des nouvelles disciplines et connaissances dans les différents programmes de formation.

CROS (2004, p.84) montre clairement qu'il faut introduire du nouveau dans le système, faire en sorte que cela soit possible. L'innovation est définie ici comme une tentative d'amélioration intentionnelle et planifiée d'un système éducatif ou d'une partie de ce système. Sans innovation, toute institution meurt... car l'innovation est le ferment de la société, son levier pour changer.

Dans notre enquête de terrain, les employeurs nous ont révélé une réalité en prenant l'exemple d'une filière électricité, les diplômés Bac + 5 qui y terminent, sont appelés ingénieurs civils en électricité. De quelle électricité s'agit-il ? Parce que dans cette filière il y a la spécialité de production, de construction, de distribution, de consommation, d'électricité de bâtiments, de transport, de schémas et conception, de machines électriques, etc. Mais sur terrain, quand on a besoin de toutes ces spécialités, on ne les trouve pas du moins sur leurs diplômes.

Notre constat est que, depuis les années 1970, ces filières sont restées les mêmes, elles forment des généralistes qui s'en sortent difficilement sur terrain. Ce faisant, il est nécessaire d'innover dans la formation technique en y ajoutant les nouveaux éléments afin de répondre aux évolutions technologiques des métiers. D'où la politique d'innovation des filières de formation peut faciliter l'insertion professionnelle par rapport aux transformations technologiques. L'élaboration de cette politique est incitée par ces transformations qui sont extérieures du système de formation. ZANTEN (2004, p. 72) confirme cette opinion en disant qu' : «on observe en effet, en premier lieu, l'influence croissante de l'économie dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques éducatives».

En principe, les politiques éducatives sont élaborées par rapport aux mutations technologiques, organisationnelles et aux innovations imposées par l'économie. L'innovation crée un répertoire de pratiques pédagogiques alternatives, comme l'a dit : CROS (2004, p. 22).

Dans le dynamisme du monde actuel, les sociétés et les individus sont obligés de s'adapter à des conditions nouvelles créées par les mutations technologiques et organisationnelles. Ces profondes mutations s'observent autant dans les pays que dans les entreprises.

Dans le cas présent, la formation technique est entraînée dans ce mouvement accéléré en s'adaptant elle-même à de nouvelles conjonctures socioéconomiques par la stratégie d'innovation.

En se référant à cette stratégie de l'innovation, COSTER et HOTYART (1997, p. 42) expliquent que les progrès de la technique et des sciences constituent aujourd'hui les leviers puissants d'une évolution accélérée des sociétés industrialisées. Les institutions [système éducatif] se modifient selon l'émergence de besoins nés au cours de l'évolution des collectivités. Ce raisonnement est complété par ALLAIRE et FRANK (1995, p. 7) qui notent de leur part qu'une politique publique d'éducation comprend un contenu et un processus de travail autour de ces transformations.



Pour rester strictement dans l'objet de notre recherche, au regard de tous ces raisonnements, nous arrivons à la conclusion que l'absence des politiques éducatives dans la formation technique comme l'ont démontré les différents auteurs cités, peut devenir un obstacle à l'insertion professionnelle face aux transformations technologiques.

LADERRIERE (1999, p. 41) considère la politique d'innovation comme une capacité d'adaptation permanente du système et de ses diverses composantes aux besoins changeants de la société et des individus, offrant des solutions caractérisées par une valeur ajoutée par rapport à la situation antérieure.

### ***La stratégie d'équipement***

Dans une formation technique, un équipement est l'ensemble des outillages, des installations, des laboratoires, des appareils et des machines qui servent à la formation et à la pratique professionnelle des étudiants.

Selon l'enquête menée sur terrain, les étudiants et autorités universitaires interrogés ont soulevé la question de la stratégie d'équipement qui consiste à équiper le laboratoire d'expérimentation et les ateliers de pratiques professionnelles. Dans leurs réponses, le constat est qu'il n'y a pas eu une politique de renouvellement des appareils et des machines dans les ateliers de formations pour adapter les apprentissages aux nouvelles technologies.

A l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées, choisi comme notre champ d'investigation, dans tous les laboratoires et ateliers de formation, on trouve certains appareils et machines de plusieurs années qui n'ont jamais connu un moindre renouvellement.

### ***La stratégie d'actualisation***

L'actualisation est une capacité ou opération de donner un caractère nouveau, un caractère actuel par des réformes régulières. Dans ce cas d'équipement, parler de l'innovation de la formation technique c'est parler également de son actualisation qui consiste à restructurer les programmes et à fournir un nouvel outillage technique pour établir l'adaptation permanente de la formation aux exigences du travail.

Il doit y avoir dans cette adaptation, la prescription de nouveaux programmes nationaux recentrés sur les savoirs adaptés aux mutations technologiques et socioéconomiques. L'actualisation consiste aussi à créer, renforcer et améliorer les nouvelles conditions du partenariat Université – Entreprise. Dans le cadre de notre enquête de terrain, il est à signaler que ce partenariat n'existe pas. Les diplômés n'ont pas eu cette possibilité de se familiariser avec la réalité de l'entreprise par le biais de ce partenariat.

Il est à noter que le principe d'innovation est aussi celui d'actualisation périodique des formations techniques et professionnelles. Par l'innovation, on ajoute de nouveaux éléments dans le système éducatif et par l'actualisation, on introduit ces nouveaux éléments de façon régulière ou périodique en vue d'adapter les formations techniques aux nouvelles exigences professionnelles. La stratégie d'actualisation complète celle d'innovation.

### ***Conclusion***

LANDSHEERE (1992, p. 150) indique que [...], l'innovation scolaire devient le centre de gravité de l'Ecole pour la réussite scolaire et l'insertion professionnelle facile.

Dans cette optique, nous adoptons la pensée de CROS (2004, p.11) pour conclure cette section à savoir : l'innovation est perçue comme la solution aux défauts du système éducatif. L'innovation est une réponse à des difficultés concrètes ou à des vices du système face à l'insertion professionnelle.

---

## **4.2. Stratégies d'insertion professionnelle des diplômés face à l'emploi**

Nous touchons principalement à l'objet de notre thèse qui est l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université. Nous analysons les stratégies d'insertion que ces diplômés se donnent pour trouver un emploi.

Le monde actuel de mutations technologiques exige pour les filières techniques quelques principes basés sur l'adaptation de ces filières à l'évolution et transformations socioéconomiques. Plusieurs auteurs ont bien souligné ci-haut que la difficulté d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques est due à plusieurs facteurs internes et externes au système éducatif. La grande question qui se pose est de savoir comment les diplômés contournent-ils cette difficulté ?

Que révèle notre enquête de terrain auprès des diplômés de filières techniques ? Avant de donner la réponse à cette question pratique, il est constaté en rapport avec les résultats d'enquête ci-dessous indiqués que l'insertion professionnelle de ces derniers est devenue un processus très complexe dans des situations parfois de crise économique et crise d'emploi.

Selon VERNIERES (1997, p. 1), l'insertion professionnelle apparaît comme un phénomène. Il s'agit du passage de l'inactivité à l'activité, essentiellement des diplômés sortant du système éducatif et cherchant à s'insérer dans la vie active.

En effet, notre ambition dans cette section est de fournir les éléments de la complexité du processus d'insertion professionnelle et de comprendre ce phénomène comme l'a indiqué Vernières par des indices statistiques découlant de l'enquête de terrain.

Nous avons démontré plus haut que les diplômés avaient adopté deux formes de stratégies d'insertion, notamment celle de suivre plusieurs formations supplémentaires pour trouver un emploi et celle des activités informelles de longue durée. De quoi s'agit-il dans cette présente section?

Nous avons construit un échantillon de 150 diplômés de filières techniques qui connaissent la difficulté d'insertion professionnelle à la sortie de l'université. D'après notre enquête, sur 150 diplômés interrogés, 108 diplômés [soit 72%] ont déclaré avoir suivi une formation à la sortie de l'université.

Dans les 108 diplômés [100%] ayant suivi une formation supplémentaire à la sortie de l'université, 59 diplômés [soit 55%] ont trouvé un emploi après avoir suivi une quelconque formation. Et 49 diplômés [soit 45%] sont restés au chômage.

Considérant le calcul suivant : 150 diplômés d'échantillon moins 108 diplômés ayant suivi une formation supplémentaire ça donne 42 diplômés n'ayant pas suivi une quelconque formation. Prenons 49 diplômés ayant suivi une formation sans trouver l'emploi plus 42 diplômés n'ayant pas suivi une autre formation égal 91 diplômés au chômage après les études. Par rapport à l'échantillon, les 91 diplômés représentent 61% de chômeurs.

Par un calcul simple, on a :  $[150] - [108] = [42]$ . D'où  $[42] + [49] = 91$  diplômés chômeurs.

Quelle leçon tirée de cette démonstration dans le cadre de notre recherche? Que cherchons-nous dans cette démarche? Notre objectif est de connaître le nombre de fois que chaque diplômé a suivi une formation supplémentaire pour trouver un emploi.

En effet, à la question posée aux diplômés de savoir combien de fois ont-ils suivi les formations? Leurs réponses ont surpris notre entendement. Considérons les 59 diplômés ayant suivi les formations supplémentaires et ont trouvé un emploi. Dans cette cohorte de 59 diplômés, [soit 100%], 39 diplômés [soit 64,5%] les ont suivies en moyenne deux fois dans un intervalle de trois à huit mois à la sortie de l'université.

Il est frappant de découvrir que la fréquence de deux fois de formation supplémentaire dans les six premiers mois, montre l'importance et la réussite de cette stratégie d'insertion. Ainsi six diplômés sur dix ont poursuivi tout au plus deux fois la formation supplémentaire en vue de réajuster les connaissances par rapport aux besoins locaux d'emploi.

Selon notre enquête de terrain, une autre précision s'ajoute, avant d'embaucher, certains employeurs ont recommandé des formations supplémentaires aux diplômés demandeurs d'emploi [à leur charge] auprès des institutions formatrices. Nous avons signalé ci-haut que l'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques est un parcours très complexe, un phénomène lié à l'inadaptation des filières, et certaines d'entre elles n'offrent pas l'opportunité d'emploi obligeant ainsi les diplômés à réajuster les connaissances ou à se reconverter en poursuivant une autre formation pour s'insérer.

Dans ce cas de difficultés d'insertion professionnelle, la formation supplémentaire est considérée comme un mécanisme par lequel ces diplômés non actifs accèdent à un stade d'occupation d'emploi. A travers cette formation, on suppose que les diplômés concernés ont acquis des nouvelles connaissances suffisantes en complément de leur formation initiale en vue d'accéder à des emplois dans les entreprises.

Par rapport à l'enquête de terrain, il est attesté que la formation supplémentaire est une stratégie d'insertion la plus utilisée par les diplômés de filières techniques en vue de réajuster la formation initiale. Après l'analyse de cette situation étudiée, le constat est que la fréquence de formation supplémentaire par les diplômés [deux fois dans huit mois en moyenne] témoigne la difficulté réelle d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques.

Cette tendance est expliquée par DUBAR (2000, p. 6) qui considère que : «la formation [continue] doit constituer un investissement rentable : soit économiquement, en termes d'ajustement de la main d'œuvre au changement technologique et organisationnel, soit symboliquement, en terme de paix sociale. D'où une tendance massive à privilégier des formations courtes et adaptatives directement liées à l'entreprise, au travail professionnel, aux nouveaux matériels ou systèmes de production». C'est dans cette logique que beaucoup de diplômés de filières techniques ont considéré que la formation supplémentaire est un intermédiaire d'adaptation entre la formation initiale et l'emploi, une stratégie pour aider et faciliter leur insertion professionnelle.

### ***Conclusion***

Dans le contexte de notre thèse, GROSBAS (1998, p. 7) revient à l'essentiel pour démontrer clairement que lorsque le chômage a atteint plus durement les jeunes [diplômés], c'est d'abord en dehors de l'école que l'on a cherché à résoudre le problème d'insertion des jeunes. Des moyens de formation, stages, formations professionnelles plus ciblées doivent se développer à la périphérie de l'école, et des structures extra scolaires.

Cette opinion s'est vérifiée en ce sens que les diplômés enquêtés ont adoptés la stratégie de stages et formations supplémentaires en dehors de l'institution universitaire pour accéder au premier emploi.

Cette stratégie de formation supplémentaire adoptée par les diplômés pour s'insérer, est également soutenue par HAEPEREN (2003, p. 15) : « en matière de politique de l'emploi et d'insertion, la conception sociale de l'insertion professionnelle est centrée sur l'adaptation des personnes aux structures socio-économiques. Dans un contexte de persistance d'un taux de chômage élevé et la détérioration de conditions sur le marché du travail, l'argumentation de la lutte contre le sous-emploi est la formation dans tous ses aspects ».

L'objectif poursuivi dans cette section étant de connaître la fréquence de la formation supplémentaire utilisée comme principale stratégie d'insertion. En effet, nous déduisons que le nombre de fois de cette formation a montré son importance à faciliter l'insertion professionnelle des diplômés.

---

#### **4.3. Orientation scolaire et professionnelle face à la relation formation-emploi**

Nous nous trouvons dans un chapitre qui traite l'absence de politiques et stratégies dans la formation technique. Cette absence est considérée comme obstacle à l'insertion. A titre de rappel, les employeurs interrogés avaient révélé à 100% que les diplômés se sont orientés vers les filières saturées qui n'offrent pas la possibilité d'emploi. Le manque de service d'orientation constitue un problème. Dans leur réponse, ils ont indiqué que la stratégie d'orientation scolaire doit être un pilier ou levier dans les politiques éducatives en faveur de l'emploi des diplômés.

Lorsque les diplômés sont interrogés sur la façon dont ils se sont choisis ces filières, 69 diplômés sur 150 interrogés [soit 49%] ont reconnu avoir choisi ces filières d'eux-mêmes, soit par l'influence d'un membre de famille ou d'un ami. Dans le cadre de notre recherche, cette section a pour objectif de montrer le rôle que peut jouer l'orientation scolaire et professionnelle dans les politiques éducatives en faveur de l'emploi. Il s'agit de vérifier si l'absence ou le dysfonctionnement d'un service d'orientation constituerait une difficulté d'insertion des diplômés de filières techniques.

Selon l'opinion des employeurs interrogés, actuellement, il y a des filières dans la formation technique qui ne sont pas porteuses d'emplois, dont les marchés sont saturés par le nombre croissant des diplômés dans ces filières, certaines d'autres ne sont pas utilisées dans le pays par les entreprises, beaucoup d'autres avec opportunités d'emploi ne sont pas suivies.

D'où l'idée générale d'avoir dans chaque établissement un service d'orientation par la technique d'étude du marché et de possibilité d'insertion pour chaque filière suivie. Comme le soutiennent les chefs d'entreprises, Est-ce que l'absence de l'orientation constituerait-elle une difficulté d'insertion ?

Théoriquement, le service d'orientation scolaire et professionnelle dans chaque établissement scolaire a pour mission d'informer et d'accompagner les diplômés dans les choix de filières jusqu'à l'entrée dans la vie active.

L'absence de ce service rétrécit les perspectives d'embauche et peut devenir la base même des difficultés d'insertion professionnelle. Avec une bonne technique d'orientation, on peut choisir, changer de métiers et cela peut rester tout au long de la vie.

Dans leur analyse, BOUILLAGUET et GUILTON (1992, p. 486) développent que l'Ecole doit avoir en charge l'orientation, c'est-à-dire une bonne présentation des métiers en situation réelle aux jeunes. Pour être efficace, l'orientation doit être proposée sur base d'une participation volontaire par des conseillers indépendants des organismes de formation et disposant d'une bonne information sur les besoins du marché du travail.

Dans le cas de notre champ d'investigation c'est-à-dire à l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées, le constat est qu'aucun service d'orientation n'est opérationnel. Les diplômés choisissent et embrassent les filières qui reversent beaucoup plus de diplômés sur marché saturé. Personne n'intervient à l'inscription pour présenter la situation réelle de ces filières sur le marché et donner une information nécessaire relative à l'accès à l'emploi.

Dans ce cas présent de difficulté d'insertion professionnelle pour certaines filières techniques, les employeurs ont raison de stigmatiser l'orientation scolaire et professionnelle comme l'une de causes de cette difficulté. L'orientation scolaire doit constituer une stratégie importante de politiques éducatives dans la formation technique. D'après les employeurs interrogés, il y a certaines branches techniques dans l'économie nationale qui offrent plusieurs postes d'emploi, mais qui ne trouvent pas de preneurs par manque de diplômés formés.

D'après notre enquête de terrain, il est important de préciser que toutes les filières techniques ne connaissent pas la difficulté d'insertion. Actuellement, il y a des filières de formation qui offrent beaucoup de possibilités d'emplois, mais elles ne sont pas suffisamment fréquentées ou du moins elles sont méconnues du grand public.

Dans son rapport annuel de 2005, le patronat congolais a donné une sonnette d'alarme pour montrer que les entreprises industrielles au Congo souffrent encore de manque criant de techniciens dans certaines branches techniques et industrielles. Ainsi l'orientation scolaire dans sa mission devrait orienter les diplômés vers ces filières.

C'est dans cette optique que les employeurs interrogés considèrent l'absence ou le dysfonctionnement de service de l'orientation scolaire et professionnelle dans les Ecoles techniques comme un autre handicap à l'insertion des diplômés de filières techniques. Pour rester dans l'objet de notre recherche, on retiendra quelques théories en vue d'expliquer l'importance de la pratique de l'orientation scolaire et professionnelle par rapport à l'insertion professionnelle.

Pour montrer l'importance de l'orientation, COUSIN (1998, p. 159) énonce dans sa théorie qu' : «un autre aspect de l'intégration professionnelle concerne l'orientation. L'orientation et sa préparation prennent une place de plus en plus importante. Cette préparation se fait en « concertation » entre le conseil d'orientation, qui reçoit plusieurs fois les élèves individuellement ou en groupe [...]. Les établissements accordent une place croissante à cette politique au regard de chômage et de l'incertitude de la réussite... Ils essayent ainsi de répondre à la volonté d'aiguiller plus d'élèves vers l'enseignement professionnel...»



En effet, l'orientation scolaire et professionnelle reste un outil puissant à éclairer correctement les diplômés dans leurs choix des filières. Au premier abord, l'orientation couvre un ensemble d'enjeux majeurs face à l'insertion, dans lesquels on trouve les finalités des études et la possibilité sur marché d'emploi.

Par contre, le choix individuel des filières considérées comme non porteuses d'emplois peut toutefois entraîner le chômage. Dans le processus d'orientation, l'un des grands objectifs est la connaissance du monde de travail et tous ses paramètres classiques.

Dans le contexte de notre thèse, selon la pensée de GROSBAS (1998, p. 1), la conception de l'orientation doit être une pratique en faveur de l'insertion professionnelle de l'étudiant. Il s'agit plutôt d'une volonté de faire prendre conscience aux acteurs intervenant dans l'accompagnement des jeunes vers leur insertion sociale et professionnelle [...].

Au regard de toutes ces théories, nous arrivons à montrer que l'orientation scolaire et professionnelle est l'un des problèmes cruciaux de l'Ecole d'aujourd'hui. L'élaboration de son projet par le diplômé avec l'aide de son établissement pourrait lui faciliter la possibilité d'insertion professionnelle.

Face à ces changements technologiques et à la difficulté d'emploi, l'orientation peut devenir un moyen de contourner les aléas de l'insertion par le choix de filières qui offrent la possibilité d'embauche. Son absence serait un obstacle à l'insertion professionnelle de diplômés surtout de filières techniques.

## **Conclusion**

Les résultats de notre enquête de terrain ont dévoilé une autre stratégie beaucoup plus développée, adoptée par les diplômés pour s'insérer car ils ont besoin de la survie, c'est le secteur informel, un secteur très sensible et dangereux dont on n'a pas assez d'éléments. Quand on y met la tête, on risque de laisser sa peau.

Selon cette enquête, 91 diplômés sur 150 interrogés [soit 61%] n'ont pas trouvé un emploi. Ils ont déclaré vaguement de se débrouiller pour vivre. Le terme dubitatif «se débrouiller», nous amène à penser que ces diplômés ont d'autres activités pour se maintenir dans la société. D'où ce secteur très bien développé échappe à tout contrôle de l'Etat. Pour se prendre en charge, ces diplômés dans toutes les activités, ils sont des dépanneurs clandestins, des opérateurs de cabine téléphonique privée, des chauffeurs privés, concepteurs clandestins de plan, ...

#### **4.4. Formation, nouvelles technologies et organisation du travail**

Nous indiquons en rappelant que les diplômés ont adopté la stratégie de formation supplémentaire pour faciliter l'insertion professionnelle. Nous avons découvert que certaines formations sont recommandées aux diplômés par les entreprises qui veulent les embaucher. En se référant à notre enquête de terrain, certains diplômés ont suivi de formations organisées par les entreprises. Non pas dans le cadre de formation supplémentaire, mais il s'agit de formation sur le tas ou le stage professionnel d'adaptation à l'usage de nouveaux appareillages.

A cette époque du numérique et de nouvelles technologies de l'information et de la communication, toute l'organisation du travail dépend de l'usage de ces technologies. Par rapport à la formation technique, la maîtrise de la technologie est un atout. Dans notre enquête, sur un échantillon de 150 diplômés, 59 ont trouvé un emploi dont 39 diplômés [soit 26%] ayant suivi la formation supplémentaire. A la différence, 20 diplômés [soit 13%] ont trouvé l'emploi sans poursuivre une quelconque formation supplémentaire.

La nouvelle situation découverte dans cette enquête est une autre forme de formation différente de celle suivie par les autres diplômés laquelle se déroule dans des structures organisées par les entreprises. La déclaration des diplômés d'être dépayés devant les nouveaux appareils et machines de production, témoigne à suffisance l'importance des nouvelles technologies dans la formation technique.

Considérant notre cadre de recherche, les résultats d'enquête de terrain indiquent que dans la frange de 20 diplômés [soit 100%] ayant trouvé l'emploi sans formation supplémentaire, 11 diplômés [soit 55%] de filière électricité [sélectionnés sur dossier] ont été engagés à la Société Nationale d'Electricité (SNEL) après avoir suivi une formation adaptée aux nouvelles machines dans son centre de formation dénommé «SANGA» avant l'entrée effective et l'exercice de leur travail au sein de cette entreprise.

Cette formation sur le tas [stage professionnel] est organisée en vue d'adapter ces diplômés aux nouvelles technologies dans une entreprise fortement informatisée. Dans tout le cas d'espèce, il convient de signaler que la question d'une autre formation pour corriger les insuffisances de la formation initiale des diplômés à la sortie de l'université reste toujours posée.

En rapport aux nouvelles technologies actuelles, les entreprises recommandent à l'université la nécessité d'adaptabilité des formations à la nouvelle transformation organisationnelle car elles aussi ont adopté le principe d'innover de façon récurrente les méthodes et procédés de production, et les nouveaux produits pour développer la compétitivité.

Dans cette incertitude du marché d'emploi, l'on peut s'interroger sur l'influence des nouvelles technologies par rapport l'insertion. Nous affirmons que la maîtrise des outils informatiques et du numérique est l'une des conditions exigées à l'embauche par les entreprises ou d'accès à l'insertion professionnelle.

Dans toutes les offres d'emploi annoncées par les entreprises, la connaissance approfondie de nouvelles technologies de l'information et de communication en sigle NTIC est clairement soulignée. D'où les diplômés courent vers des formations susceptibles de favoriser l'acquisition de ces nouvelles techniques de production et nouvelles formes d'organisation du travail.

Dans cet aperçu, nous considérons que les nouvelles technologies peuvent conditionner l'accès à l'emploi. Le constat est que la non-maitrise de ces technologies pourrait devenir une difficulté d'insertion professionnelle car c'est une exigence des employeurs.

Ces derniers demandent l'intégration de l'apprentissage des nouvelles technologies dans la formation de toutes les filières techniques. Les diplômés sont totalement dépayés devant les machines de production, l'outil informatique et le numérique non maîtrisés, c'est une réalité constatée dans notre enquête de terrain par rapport aux nouvelles technologies.

A cette vitesse d'adaptation aux changements technologiques, l'apprentissage des nouvelles technologies par les nouvelles générations des diplômés et d'enseignants devient un impératif éducatif surtout pour les filières techniques. D'après les résultats d'enquête, les diplômés, les enseignants et les employeurs interrogés témoignent que le système universitaire à Kinshasa présente encore des faiblesses considérables dans ce domaine de nouvelles technologies.

La difficulté consiste davantage à concevoir des processus d'apprentissages nouveaux qui convergent vers l'innovation et l'adaptation de l'enseignement aux nouvelles technologies. C'est CHARLOT (1987, p. 247) qui vient de confirmer cette assertion en notant que « penser l'avenir de la formation en termes de technologies nouvelles et d'organisation moderne de la production et du travail est nécessaire. L'Ecole doit apprendre aux [diplômés] à maîtriser, structurer, modéliser, formaliser des problèmes et des projets. Dès aujourd'hui, les programmes scolaires s'infléchissent dans cette direction ».

### ***Conclusion***

En conclusion de cette section, il est nécessaire de dire que les nouvelles technologies constituent l'une des causes principales de la difficulté d'insertion des diplômés de filières techniques parce que toutes les entreprises étrangères et multinationales qui investissent à Kinshasa ont tendance à recruter les techniciens à l'étranger ou dans leurs pays d'origine.

On s'accorde à penser, depuis Schumpeter, que l'innovation est le principal facteur dynamique du développement économique. Le système de formation occupe donc une place centrale dans la promotion directe ou indirecte de l'innovation, non seulement en produisant nombre de spécialistes requis, selon un profil de qualification déterminé, mais également en diffusant des connaissances nouvelles [...] au sein de la société, déclare LADERRIERE (1999, p. 225).

Les politiques publiques de l'éducation doivent porter sur l'adaptation de l'équipement en matériels, sur la formation technique et sur la pédagogie des enseignants en fonction de cette adaptation car la rapidité des progrès technologiques au cours de ces années dans le domaine technique de l'information, dans les biotechnologies et dans d'autres domaines permute en permanence les besoins en qualification et en compétences dans ce monde globalisé.

Nous considérons en effet que les nouvelles technologies adaptées aux innovations sont maintenant analysées dans les entreprises comme un outil de gestion du personnel en matière de recrutement. La formation adaptée aux nouvelles technologies pourrait être une solution. D'où par rapport à tous ces aspects, les nouvelles technologies non maîtrisées constituent un obstacle à l'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques comme l'ont signalé les employeurs interviewés.

---

## CHAPITRE 5. LA CONSTRUCTION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

L'objet de notre thèse est l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université. Nous avons eu soin de construire le contenu de ce chapitre avec les réponses et les points de vue des différents répondants à notre enquête de terrain.

Dans l'analyse des chapitres précédents, nous avons détaillé tous les aspects liés à la difficulté d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université. Devant cette situation de difficulté d'insertion, la grande question que l'on peut se poser est de savoir quelles sont les pistes de solution à proposer ? Pour être complet, nous avons élargi notre enquête à tous les acteurs qui sont concernés dans le processus d'insertion professionnelle notamment les enseignants, les diplômés eux-mêmes et les employeurs ciblés.

Nous rappelons également que notre échantillon est toujours de cent cinquante diplômés sortis de l'université, cinq responsables de filières techniques qui posent le problème d'insertion et cinq grandes entreprises potentielles qui engagent le nombre important de ces diplômés. Dans ce cadre, une question a été posée aux diplômés, aux responsables académiques et employeurs ciblés à savoir si les formations supplémentaires suffisaient-elles à faciliter l'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques ? Et quelles sont les autres solutions proposeriez-vous ?

Après dépouillement, les réponses motivées des uns et des autres se répartissent de la manière suivante : sur 150 diplômés interrogés, 107 diplômés [soit 71,3%] soutiennent dans leurs réponses qu'une autre solution serait le renforcement de contenu de formation en vue d'acquérir les compétences professionnelles adaptées.

Tous les cinq chefs de sections ciblées [soit 100%] ont exigé la révision des programmes et la redynamisation de stage de formation, et la création du partenariat Ecole – Entreprise pour l'acquisition des compétences adaptées.

Sur les cinq employeurs, trois [soit 60%] ont partagé leurs opinions en proposant la construction des compétences au niveau de l'Ecole comme solution à l'insertion professionnelle et deux employeurs restants [soit 40%] recommandent de donner un temps plus long au stage de formation pour une bonne acquisition des compétences.

A l'analyse de toutes ses réponses, elles convergent vers un seul point qui est l'acquisition de compétences. Le terme «construction» emprunté de réponses des employeurs, est devenu l'intitulé de ce chapitre.

C'est donc plus précisément ce lien entre la construction des compétences et l'insertion professionnelle que ce chapitre a l'ambition de développer.

Le terme construction est utilisé couramment en sociologie tout comme en économie de l'éducation, il signifie la création de l'esprit. On entend par compétence l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être dont la personne manifeste la maîtrise dans une situation définie, c'est-à-dire une situation typique, délimitée, bien repérée, sur laquelle les uns et les autres s'entendent, comme l'a noté ZAPATA (1998, p. 126). C'est en référence à ces deux concepts que nous avons circonscrit ce chapitre de construction des compétences professionnelles.

Dans la perspective de notre l'enquête de terrain, en tenant compte du contexte de recherche, l'objectif poursuivi dans ce chapitre est d'analyser et d'explorer les pistes de solution proposées par les interrogés pour palier à la difficulté d'insertion professionnelle que connaissent les diplômés au sortir de l'université.

### **5.1. Principes directeurs d'élaboration des programmes scolaires**

Cette section se base sur la préoccupation des responsables académiques des filières ciblées que nous avons interrogés. Les répondants sont favorables [à 100%]) au renforcement des programmes de formation c'est-à-dire élaborer de nouveaux programmes adaptés aux réalités technologiques actuelles en vue de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés.

Cette section a pour ambition de donner les principes d'élaboration d'un programme de formation qui doit répondre aux aspirations des entreprises et de la société. Il s'agit de démontrer comment l'on peut élaborer un programme de formation en vue d'apporter une réponse aux préoccupations des enseignants interrogés.

Nous débutons cette section par l'apport théorique de DEMONGUE (1994, pp. 5-7) qui donne la définition de programmes, ce qui permettra d'aborder également la manière dont ils sont élaborés. Selon l'auteur, les programmes d'enseignement sont des prescriptifs nationaux qui sont fixés par des textes qui contribuent, pour une large part, à forger l'unité et la forte centralisation du système éducatif : quels que soient la discipline envisagée ou les problèmes qui se posent, du préparatoire aux classes terminales de tous les types d'enseignements, les contenus et les objectifs des enseignements dispensés aux étudiants sont définis par des textes réglementaires plus ou moins contraignants.

Comment et par qui les programmes sont-ils élaborés, à quels objectifs et impératifs cette élaboration est-elle subordonnée ? Quels liens les différents programmes existants entretiennent-ils les uns avec les autres, quels sont les savoirs de références inspirent-ils ? Selon quelles modalités, ou à destination de quels acteurs du système éducatifs, quels sont les points forts et les défauts de ces modalités, les aléas de la mise en œuvre effective des programmes dans les classes concernées, les conséquences de la plus ou moins grande liberté laissée aux professeurs dans l'application de ces prescriptions ? Bien entendu, il y a toute une série de questions posées en rapport avec l'élaboration d'un programme de formation qu'il faut répondre.

Par qui commence cette opération et comment ? C'est l'autorité qui énonce les grandes lignes du programme, y sont regroupés : - l'organisation des classes et des filières, - les finalités, les objectifs et les débouchés de formation ; - des grands traits des disciplines avec leurs rubriques, leurs contenus et des exercices à pratiquer (Idem, p. 13).

Un programme doit aussi être en prise directe avec la société dans laquelle il sera mis en œuvre à l'heure de l'accélération du progrès technique DEMONGUE (p. 91).



Les programmes, même très détaillés, ne peuvent déterminer entièrement les contenus à enseigner. Les enseignants chargés de les mettre en œuvre en font une interprétation qui rend compte à la fois des traditions du système éducatif et de l'évolution technologique. La méthode qui conduit à la réponse à ce problème est celle d'adaptation entre les pratiques de terrain et les tendances à l'innovation (ibidem, p.100). La définition très précise des finalités sociales et morales joue un rôle essentiel dans l'élaboration du programme selon Malcolm SKILBECK (1990, p.98).

Dans le contexte de notre thèse, en rapport avec le raisonnement de ces auteurs cités, il convient de signaler que l'évolution technologique, l'adaptation, la réalité de la société, la pratique professionnelle, les disciplines et leurs contenus, la définition des objectifs et finalités sont les aspects essentiels à tenir en compte dans l'élaboration de programme scolaire pour faciliter l'insertion professionnelle des diplômés. Les politiques d'élaboration et de planification des programmes sont influencées par la façon dont les changements sont perçus dans la société.

Le programme scolaire peut être considéré comme un moyen de changement et de renouveau. Ainsi la réflexion sur l'élaboration des programmes scolaires est en général axée sur cinq concepts fondamentaux : - finalité, - contenu, - séquence et articulation, - équilibre, - professionnalisation, comme le confirme encore une fois DEMONGUE (1994, p. 7).

Dans une approche économique, ROBERT et BERNARD (2005, p. 48) parlent des compétences dans l'élaboration des programmes, ils expliquent que parmi ces données contemporaines figure l'emploi du concept de compétence comme guide de construction des programmes. Ce concept de compétence établit un lien entre les connaissances enseignées et les finalités de l'enseignement.

En ce qui concerne la construction des programmes scolaires et du contexte social, Basil BERNSTEIN donne un schéma ou une base de réflexion dans la conception des programmes scolaires. Pour lui, il y a deux manières de concevoir et d'organiser les programmes notamment : le code sériel qui isole les savoirs scolaires les uns des autres et fait régner une discipline ferme et un rythme d'apprentissage très précis.

Dans ce code sériel, la conception sous-jacente du savoir, et aussi du monde, est une conception universalisante dans laquelle on pense que l'école participe à la démocratisation de la société en sélectionnant les meilleurs. Le code intégré au contraire subordonne le découpage des savoirs à un projet commun. C'est la manière d'apprendre qui compte plus que le fait d'atteindre tel ou tel niveau.

En se référant à cette théorie, DEUBEL et al. (2004, p. 156) envisagent que ce code intégré valorise le développement par chacun de toutes ses potentialités ; il ne définit plus la justice d'une manière impersonnelle et centralisée et s'ouvre sur le niveau de vie des élèves.

Cette réflexion est complétée par celle de ALLAIRE et FRANK (1995, p. 252). Les auteurs donnent une autre façon d'élaborer le programme basée sur la hiérarchie des disciplines et des niveaux d'études. Ils expliquent que les programmes sont réécrits. Ils sont mis en cohérence avec les cycles, allégés et recentrés sur l'essentiel. Ils doivent rechercher une meilleure cohérence dans la durée et entre les différentes disciplines. Ils doivent être lisibles par tous, au moins dans une version simplifiée. Elèves et parents en ont communication au début de chaque année scolaire. Tous les enseignants sont associés à la préparation des programmes.

En pratique, DEPOVER et NOEL (2005, p. 126) donnent une méthode d'élaboration de programmes d'enseignement basée sur le concept de référentiel. Selon les auteurs, l'élaboration d'un programme de formation doit être issue de référentiels :

- le référentiel professionnel ou référentiel métier qui est défini par les milieux professionnels de manière à décrire les exigences d'un métier,
- le référentiel de compétence décrit les compétences dont la maîtrise est nécessaire pour exercer un métier. Il constitue un document intermédiaire sur base duquel peuvent s'ajuster les exigences qui émanent des milieux professionnels et des milieux des formations,
- le référentiel de formation décrit les compétences qui devront être maîtrisées à l'issue d'un cycle de formation pour rencontrer les besoins de l'insertion professionnelle (directe ou à plus long terme) mais aussi culturelle et sociale.

Ce référentiel comporte généralement les critères qui permettront l'évaluation du niveau de maîtrise et leur validation par l'organisme de référence.

Le référentiel professionnel constitue avant tout un inventaire des activités issues du monde du travail et des capacités nécessaires pour y évoluer efficacement. Il est souvent très proche des besoins en qualification des milieux professionnels.

Dans ce registre qui concerne notre recherche, l'argumentation de l'auteur donne des détails très importants qu'il est nécessaire de prendre en considération dans l'élaboration des programmes. Le concept «référentiel» devient le cadre technique et la base de référence dans la construction de programme de formation.

En ce qui concerne la formation technique, les besoins de l'entreprise correspondent à une référence explicite pour la formation, ce qui a conduit à les appeler référentiels.

Le référentiel est constitué de trois façons :

- ❖ le référentiel de l'emploi ou professionnel [observation des activités et tâches du poste] ;
- ❖ le référentiel de formation [compétences nécessaires pour les activités du poste] ;
- ❖ enfin, le descriptif des savoirs associés [savoir-faire requis, savoirs associés].

Nous trouvons que c'est le référentiel de l'emploi qui nous intéresse dans ce travail parce qu'il précise ce qui est attendu sur le poste de travail du titulaire de diplôme.

D'après notre enquête de terrain et selon les employeurs interrogés, la construction des compétences des diplômés de filières techniques doit se faire par les programmes adaptés à la réalité de leurs entreprises. Cette opinion est bien ralliée par ANTOINE et al. (1988, p. 53). Dans leur recherche, ces auteurs montrent que «les entreprises peuvent influencer les contenus de la formation. C'est aussi l'intérêt des employeurs de pouvoir infléchir les programmes d'enseignement dans un sens qui tienne mieux compte des nouvelles technologies et des nouvelles formes d'organisation du travail, discuter régulièrement de leurs besoins en main d'œuvre avec les agents de la formation.

## **Conclusion**

Pour conclure cette section, nous avons adopté une théorie qui rencontre la préoccupation de tous les répondants en ce qui concerne la construction des compétences par l'élaboration des programmes adaptés. C'est à DEPOVER et NOËL (2005, p. 126) qui revient cette théorie qui explique que « dans l'élaboration des programmes, une forte exigence est que le système éducatif collabore étroitement avec les milieux professionnels de l'entreprise. Cette nécessité s'articule entre les disciplines contenues dans le programme c'est-à-dire rapprocher physiquement les disciplines en les regroupant en branches d'options, branches de culture générale, branches de langue, branches de civisme, morale et éthique ».

Eu égard à toutes ces théories, il est important de démontrer que la construction des compétences par les programmes de formation adaptés aux évolutions technologiques faciliterait l'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques.

---

### **5.2. Partenaires éducatifs et construction des compétences**

Nous avons mené une enquête auprès de responsables académiques de cinq filières ciblées dans notre recherche. Nous rappelons que 100% de chefs de section de filières techniques interrogés, ont indiqué que la création du partenariat Ecole – Entreprise pourrait faciliter l'insertion professionnelle des diplômés à la sortie de l'université.

Par contre, 60% d'employeurs, les organisations syndicales et les différents corps de métiers interrogés accusent le système éducatif congolais de travailler en vase clos et de se renfermer sur lui-même. Il n'y a pas un vrai partenariat qui constitue un cadre pédagogique et social en vue de familiariser les diplômés avec le monde de travail soutiennent ces employeurs.

Le partenariat éducatif est l'une des solutions proposées par les employeurs pour créer les bonnes conditions d'accès à l'emploi, d'insertion professionnelle des diplômés à la sortie de l'université.

Les employeurs trouvent que l'université ne s'appuie pas sur l'ouverture au monde, sur les nouvelles technologies, sur les grands laboratoires organisés en dehors de l'université, et sur les centres de recherche technique et scientifique organisés au sein des entreprises.

Les chefs d'entreprises ont signifié que la création du vrai partenariat entre Ecole – Entreprise pourrait être un correctif ou amortisseur de difficulté d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques. Les compétences que recherchent les entreprises peuvent se construire en partenariat avec le système éducatif. Les entreprises peuvent s'engager fortement dans la formation des étudiants par des visites guidées, par des expérimentations et des stages de formation si l'université créerait un vrai partenariat éducatif.

S'appuyant sur le point de vue des employeurs, l'objectif poursuivi dans cette section est de montrer l'importance du partenariat éducatif dans la construction des compétences des diplômés. Il s'agit de vérifier à travers une théorie scientifique si l'absence du partenariat serait un obstacle à l'insertion professionnelle. Il est vrai que c'est la relation très étroite avec l'environnement économique, social et professionnel que les diplômés s'entraînent et prennent conscience de la réalité du travail.

A travers notre enquête de terrain, nous avons constaté que dans le projet de formation de chaque section ou filière ciblée, aucune action pédagogique ou extra-pédagogique par laquelle les responsables ont développé des liens de collaboration entre les différents partenaires [entreprises, organisations syndicales].

Pour faciliter l'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques, les universités doivent être assistées par les entreprises, les corps de métiers et les parascolaires en vue de développer les compétences professionnelles des diplômés.

De quoi s'agit-il réellement dans cette section ? Nous parlons du partenariat comme tremplin qui permet aux diplômés de construire leurs compétences. Le partenariat éducatif implique tous les acteurs éducatifs qui doivent œuvrer pour l'intérêt de l'étudiant et de son développement intégral. Il s'agit de l'Etat, des entreprises, de collectivités locales, des associations des parents, des acteurs sociaux, des organisations syndicales et des corps de métier.

Dans sa politique en matière de l'éducation, c'est à l'Etat de définir les grandes lignes et orientations pour créer un véritable partenariat. Ainsi l'interaction de tous les partenaires créent une synergie qui favoriserait la construction des compétences et des talents des diplômés à la sortie de l'université.

Dans le système éducatif, tous les partenaires ont la nécessité de travailler en collaboration pour atteindre un objectif, celui de la réussite de l'étudiant jusqu'à l'occupation d'un emploi. L'implication des entreprises dans le processus de formation doit être renforcée parce que le rapprochement Ecoles-Entreprises est l'un de grands piliers de l'insertion professionnelle des diplômés. Le rapprochement Ecole-Entreprise s'effectue de plusieurs façons : soit par le stage de formation, soit par les expérimentations, soit par les visites guidées, soit par l'apprentissage sur le tas dans les laboratoires de recherche et d'expérimentation au sein des entreprises.

Pour que les diplômés ne soient pas dépaysés devant les outils et machines de production comme nous l'avons signalé précédemment, les entreprises peuvent devenir de plus en plus des lieux de formation et aussi considérées comme agents de formation. Il appartient à l'Etat de définir les normes, politiques et stratégies adaptées à utiliser pour que les entreprises deviennent réellement des agents de formation c'est-à-dire définir les cadres en termes de matières et de temps de formation par des conventions partenariales.

Dans leur argumentation, les employeurs ont indiqué que dans la formation, dans le domaine de relation avec le monde économique et professionnel, l'université doit chercher à intégrer la connaissance de l'entreprise dans les cursus de formation. Il s'agit de développer un partenariat université – entreprise autour de l'insertion professionnelle des diplômés.

En ce qui concerne cette notion de partenariat, DEUBEL et al. (2004, p. 185) précisent que l'objectif est de permettre d'établir des plans d'action concertés entre l'Education nationale et les entreprises. L'ouverture sur l'entreprise est donc une composante de la politique éducative.

## **Conclusion**

Pour confirmer l'importance du partenariat exigé par les employeurs, BOUDON et al. (2001, p. 245) donnent une précision éclairée en ces termes : «l'implication des entreprises dans l'enseignement professionnalisé améliore donc l'efficacité de ce dernier».

Dans le cas présent de notre analyse, par rapport aux résultats de l'enquête, selon le point de vue des employeurs, l'absence du partenariat Ecole - Entreprise pourrait être l'une des causes de difficulté d'insertion des diplômés de filières techniques.

---

### **5.3. Professionnalisation des filières techniques**

Pendant l'enquête de terrain à Kinshasa, les employeurs ont été interrogés sur les pistes de solution à proposer pour atténuer la difficulté d'insertion des diplômés de filières techniques. Dans leurs réponses, 40% des employeurs ont donné une autre solution à la difficulté d'insertion qui concerne la professionnalisation des filières techniques.

Ils ont indiqué que les filières techniques quoique techniques, elles ne sont pas professionnelles. C'est un aspect négatif qui pousse certains employeurs à recruter à l'international. Pour eux, il est nécessaire de constituer un corps enseignant provenant du milieu professionnel pour les cours spécifiques. C'est dans ce cas que les filières techniques seront professionnalisées.

Dans le cadre de notre recherche, autour de quelques notions théoriques, cette section est destinée à analyser le concept de professionnalisation comme alternative à la difficulté d'insertion, comme l'ont proposée les employeurs interrogés. Ce corps enseignant en provenance du milieu professionnel, en contact avec les diplômés, peuvent cibler au préalable les meilleurs diplômés.

La question de formation des techniciens professionnels est encore soulevée ici par les employeurs. Mais de quoi s'agit-il ? Nous le verrons dans la théorie si ces employeurs ont réellement raison en ce qui concerne l'invitation des enseignants provenant de corps des métiers pour donner des cours spécifiques et pratiques.

Le terme professionnalisation signifie l'acquisition d'une compétence identifiable rattachée à un corps de savoir reconnu. C'est un processus selon lequel un étudiant tend à s'organiser sur le modèle des professions établies.

Dans cette logique, les employeurs estiment que les diplômés orientés vers les filières techniques doivent être pris en charge dans leur apprentissage par les professionnels des entreprises ou de différents milieux professionnels sans quitter le système éducatif. Si une telle politique serait appliquée à Kinshasa, elle amènerait au moins 80% des diplômés à une formation réellement professionnelle qui déboucherait à une insertion professionnelle.

Dans la professionnalisation des filières, il arrive qu'on développe ou supprime certaines spécialités en fonction des estimations des représentations des milieux professionnels et de l'étude du marché du travail. Une telle démarche peut correspondre aux demandes réelles de différentes professions, c'est une manière de former un certain type de main d'œuvre dotée de caractéristiques personnelles et professionnelles adaptées à certain marché du travail. Dans le corps enseignant, il doit y avoir les professionnels du monde de travail qui prennent cette directive pour professionnaliser les filières.

La professionnalisation des filières techniques doit être au centre des enjeux relatifs à l'insertion professionnelle des diplômés, la vie professionnelle en constante adaptation, est souvent à l'origine d'innovations pédagogiques majeures. Les filières techniques sont destinées à former les diplômés dans la perspective immédiate de l'insertion professionnelle mais pour y arriver il faut associer les professionnels des métiers de ces filières. C'est dans ce sens que l'on parle de la professionnalisation. La formation technique devient professionnelle si elle est de plus en plus au service de l'emploi.

C'est à VASCONCELLOS (2004, p. 61) de donner le premier coup d'envoi dans cette théorie complexe de professionnalisation. Pour elle, dans le processus de professionnalisation des études, les étudiants bénéficient d'un encadrement pédagogique renforcé, avec des horaires plus denses que dans les filières classiques.



Ces études se réalisent en rapport étroit avec des entreprises, de stage de terrain obligé des étudiants. De cette option, le milieu professionnel est toujours privilégié. Pendant le stage, le professionnel se charge de l'encadrement professionnel des diplômés.

BAUDRY et al. (2005 p. 89) signalent que la question de la professionnalisation fait l'objet d'une forte demande sociale. Elle est liée à l'évolution des formes de travail dans les entreprises, qui a conduit à transformer un certain nombre d'activités professionnelles et à promouvoir une effective production de compétences de la part des salariés. En effet ces évolutions modifient les contours et contenus de certaines professions et font émerger de nouvelles demandes de professionnalisation. Elles impliquent également le développement de nouvelles formes de formation à visée professionnalisante.

En nous rapportant à la notion du référentiel, le référentiel des activités professionnelles décrit les activités professionnelles à exercer par les diplômés, c'est à partir de ce référentiel que les enseignants et professionnels des entreprises peuvent appréhender les objectifs professionnels à atteindre. La professionnalisation, son objectif avoué est de garantir aux diplômés universitaires un emploi correspondant à leur qualification déclare KASONGO (1989, p.168).

Puisque les employeurs se plaignent de la non professionnalisation des filières techniques, sans stage ni pratiques professionnelle et sans associer les professionnels des métiers, VASCONCELLOS (2004, p. 77) circonscrit l'allégation de ces employeurs par un raisonnement technique en ces termes : « la professionnalisation des études s'appuie sur trois aspects fondamentaux : - orientation, professionnelle et recherche. Cette réforme prévoit une diversité des filières permettant aux étudiants une formation générale assez large, accompagnée d'une information renforcée sur les métiers et les professions, prolongée par des stages de professionnalisation. Ces stages visent à fournir une connaissance du monde du travail, de ses contraintes, de ses exigences, des aptitudes exigées et des débouchés offerts. Ces formations recourent à des enseignants venus des entreprises et les spécialisations sont préparées en fonction des possibilités du marché local ».

A travers cette réflexion, la formation technique pour qu'elle soit professionnelle, elle doit recourir aux enseignants venus des entreprises et être accompagnée de stage en vue de donner la connaissance du monde du travail aux diplômés. Il est constaté que la pensée de Vasconcellos rencontre la préoccupation des employeurs. Une bonne formation professionnelle est celle qui est capable à la fois de suivre un référentiel national et de s'adapter aux réalités de son environnement territorial.

DACUNHA-CASTELLE (2000, p. 175) renforce cette idée de sa manière en déclarant que : «nous formons souvent des gens qui savent des choses mais moins souvent des gens qui savent faire des choses. Ce défaut se corrige évidemment partiellement quand les études deviennent professionnalisées, qu'il s'agisse des études d'ingénieur, de médecin ou de juriste».

Quelle est la leçon tirée de ces théories classiques sur la professionnalisation de filières techniques ? En résumé, la professionnalisation des filières techniques doit avoir quelques principes selon les approches de différents auteurs cités ci-haut notamment :

- une partie du corps enseignant doit être constituée des professionnels du milieu des entreprises,
- le stage de plusieurs mois dans une entreprise est une exigence de formation,
- faire la pratique professionnelle pour mieux connaître les réalités du métier,
- instaurer des travaux pratiques et augmenter la durée des stages.

C'est dans ces conditions que la professionnalisation de filières techniques devrait faciliter l'insertion professionnelle car la voie professionnelle se distingue par son objectif d'insertion dans l'emploi.

### **Conclusion**

Nous terminons cette section par la conclusion d'ALTET (1994, p. 24), qui stipule que : «la professionnalisation répond de façon très complète à six critères :

- ❖ une base de connaissances,

- ❖ une pratique en situation,
- ❖ une capacité à rendre compte de ses savoirs, de ses savoir-faire, de ses actes,
- ❖ une autonomie et une responsabilité dans l'exercice de ses compétences,
- ❖ une adhésion à des représentations et à des normes collectives de « l'identité professionnelle »,
- ❖ l'appartenance à un groupe qui développe des stratégies de promotion, des discours de valorisation et de légitimation».

Au regard de toutes ces réflexions, la professionnalisation peut amoindrir la difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques. Cette assertion des employeurs est bien vérifiée car dans toutes ces filières techniques ciblées, dans le cas de l'ISTA, aucun professionnel du métier n'a la charge-horaire des cours spécifiques, et les stages de formation ne sont pas bien organisés et bien évalués.

#### **5.4. Formation des formateurs dans les filières techniques**

Nous travaillons sur la question d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques dans un environnement de mutations technologiques récurrentes, et la grande préoccupation est de déchiffrer les causes de la difficulté d'insertion que connaissent ces diplômés à la sortie de l'université.

En se référant principalement à notre enquête de terrain menée auprès de diplômés Bac + 5 de filières techniques et auprès des employeurs ciblés ; nous avons cherché à connaître les causes de cette difficulté d'insertion, surtout de trouver à quoi est-elle due ? Toutes les réponses se sont inclinées vers un autre angle qui concerne le travail de l'enseignant dans ces filières techniques.

Par rapport à notre échantillon de 150 diplômés et de 5 employeurs ciblés, le dépouillement des réponses donne une autre réalité jusqu'ici non encore évoquée. Sur 150 diplômés interrogés, 143 [soit 95,3%] qualifient le travail de leurs enseignants d'être à la base de leur difficulté d'insertion. Et du côté des employeurs, sur cinq chefs d'entreprise interrogés, quatre répondants, [soit 80%] accusent la mauvaise qualité des enseignants d'être parmi les causes de difficulté d'insertion de diplômés.

Il s'agit dans cette recherche de la formation technique qui a des exigences pédagogiques liées aux évolutions technologiques. Face aux mutations permanentes de la technologie accompagnées de nouvelles structurations organisationnelles du travail, que doit faire l'enseignant de filières techniques ? C'est la grande question que l'on peut se poser. Les enseignants de filières techniques donnent la matière technique spécifique, est-ce la matière qu'il faut ?

En cette période de nouvelles technologies, le travail de l'enseignant exige des connaissances pointues basées sur l'adaptation, le recyclage, le perfectionnement, la recherche, l'actualisation des contenus de cours et de pratiques professionnelles, tout le travail de l'enseignant en filières techniques doit être mis à jour, déclarent les employeurs interrogés.

Quant aux diplômés, ce sont les mêmes syllabus de cours, les mêmes procédés dans des pratiques professionnelles et rien n'a changé il y a dix maintenant,... disent-ils. Ainsi ils ont tous conclu que la formation des enseignants [leur travail] est l'une des causes parmi tant d'autres de difficulté de leur insertion.

Dans le cadre de notre recherche, la formation des enseignants est considérée à tort ou à raison par les uns et par les autres comme l'une des causes de difficulté d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques, cette section consiste à faire une analyse sur la formation des enseignants et formateurs dans ces filières en ce qui concerne des méthodes et démarches pédagogiques, leurs compétences et surtout leurs formations jugées inadaptées à l'évolution technologique constante du monde.

Sans faire un jugement de valeur ni procès d'intention, nous avons eu soin de considérer tous les points de vue des répondants et de les confronter à la réalité de la théorie scientifique. Puisqu'ils parlent de l'inadaptabilité des matières dispensées par les professeurs face aux mutations technologiques comme une difficulté d'insertion, comment cette allégation si grande peut-elle se justifier ?

Il est à signaler que dans la formation technique, quels que soient les métiers, spécialités à apprendre dans tous les cas, il reste primordial que l'enseignant ou le formateur soit réellement formé à la spécialité concernée.

Dans un contexte général de mutations technologiques et sociales, ce sont les enseignants engagés pour la formation technique qui doivent s'affronter aux problèmes de qualification professionnelle de ces diplômés et d'adapter des formations à ces mutations. Pour y parvenir, ils doivent être eux-mêmes formés et informés par rapport à toutes ces mutations.

Tout part d'abord de l'opinion de THELOT (1993, p. 8) qui peut rencontrer l'assentiment des employeurs qui détestent la formation des enseignants des filières techniques. Selon l'auteur, les enseignants sont les acteurs principaux de tout système éducatif. D'où l'intérêt de leur consacrer, dans toute réflexion sur l'Ecole, une attention particulière. C'est dans cette optique que nous cherchons à analyser la formation des enseignants de filières techniques.

Dans notre enquête de terrain, les employeurs interrogés, ne cessent de reprocher aux enseignants de filières techniques de ne pas maîtriser les nouvelles technologies, les nouveaux savoirs et savoir-faire pour mieux former les diplômés. Les matières et les pratiques suivies dans ces filières de formation ne satisfont pas aux exigences de nouvelles technologies et à l'adaptation aux changements.

Nous précisons que le métier des enseignants de filières techniques est fondé sur l'adaptation au changement pour mieux former les diplômés et favoriser leur insertion professionnelle. Comme le notent ALLOUCHE-BENAYOUN et al. (2000, p. 32), le formateur apparaît comme « un pourvoyeur de qualification », un transformateur de milieu, un agent d'adaptation et/ou de changement. En période de crise d'emploi et de chômage, en ce qui concerne l'insertion professionnelle de diplômés, les enseignants ou formateurs sont toujours interpellés.

Dans la formation des filières techniques, l'enseignant reconstitue la trajectoire du métier qui permet de savoir les dynamiques d'adaptations aux postes. Par rapport à ces adaptations, l'enjeu du métier d'enseignant est la définition de la compétence pédagogique avec les missions de transmettre des connaissances liées à ces postes et de préparer à l'emploi. Les enseignements doivent être mis à jour par des stages de recyclage.

En ce qui concerne les filières techniques par rapport aux mutations technologiques, les enseignants sont vraiment pris au piège, il faut donc qu'ils s'adaptent, qu'ils s'accommodent de ces mutations et qu'ils aient des connaissances de façon permanente afin de prévenir à des nouvelles situations dues aux mutations technologiques.

Parmi quelques faiblesses des enseignants de filières techniques décrites par les employeurs, il y a l'adaptation et l'actualisation de contenu des matières enseignées aux nouvelles situations de la société.

C'est ainsi que DEUBEL et al. (2004, p. 42) soutiennent la position des employeurs en démontrant que le professeur dispose d'une certaine autonomie pédagogique, mais il est tenu à respecter des principes fondamentaux : il s'attache à actualiser ses connaissances. Il doit connaître sa discipline, il a la connaissance précise des différents niveaux auxquels sa discipline est enseignée, il est à même de définir les connaissances essentielles à enseigner et mettre en œuvre des pratiques pédagogiques adaptées. Le professeur doit savoir construire des situations d'enseignement et d'apprentissage conforme au programme et aux besoins des élèves. Le principe d'actualisation et de construction des nouvelles situations pédagogiques en rapport avec la réalité des entreprises est un impératif dans l'enseignement des filières techniques. C'est l'objet même de cette section.

Pour faciliter l'actualisation des connaissances des enseignants des filières techniques, les employeurs proposent une autre méthode intéressante, mais inédite d'obliger et d'encourager ces enseignants à suivre de formation de rattrapage organisée au sein des entreprises. C'est de cette façon qu'ils ont des informations sur les nouvelles situations professionnelles dans les entreprises.

Cette disposition évoquée par les employeurs est encouragée par LADERRIERE (1999 p. 104), pour lui, les maîtres en cours de formation ou en service pourraient être invités à passer de courtes périodes en qualité d'observateurs dans les entreprises et les usines [...], les grandes entreprises qui dispensent elles-mêmes une formation pourraient être encouragées à mettre au point des cours que les enseignants pourraient suivre à l'intérieur de l'entreprise pour se familiariser avec le monde des affaires.

Dans un autre champ pédagogique, selon notre enquête de terrain, certains enseignants de filières techniques ont la maîtrise des savoirs disciplinaires mais le mode de transmission ou la pédagogie fait défaut. C'est ZAPATA (1998, p. 147) qui certifie cet argument en ces termes : « l'enseignant doit donc acquérir des savoirs et des savoir-faire dans le domaine de la didactique de sa discipline, de même que dans le domaine pédagogique, afin de prendre en compte les variables psychologiques, sociales, physiologiques, etc. ; des personnes « à former » qu'il a devant lui ».

Dans le champ de formation technique, un autre constat de terrain est que les enseignants de filières techniques eux-mêmes ne connaissent pas l'histoire et la culture des entreprises, dans lesquelles les diplômés formés vont travailler. Et la réalité de filières peut faciliter l'organisation des enseignements et des interventions s'appuyant sur des situations de travail qui servent des supports pédagogiques et de développement des compétences professionnelles de diplômés.

### ***Conclusion***

Eu égard à tout ce qui précède, nous pouvons arriver à la conclusion que le travail de l'enseignant des filières techniques, sa pratique pédagogique, sa formation et ses compétences peuvent être l'une des causes de difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques face à l'évolution technologique et socioéconomique actuelle comme le soutiennent les employeurs.

---

## **5.5. Relation formation – emploi et ses déterminants socioéconomiques**

Ici, nous sommes dans le point saillant de notre thèse, selon les résultats d'enquête de terrain, nous avons constaté que les diplômés de filières techniques à la sortie de l'université, face aux difficultés d'insertion, recouraient à plusieurs formations supplémentaires pour trouver le premier emploi. Certaines causes déclarées de cette difficulté ont été épinglées tout au long de sections précédentes.

Nous avons signalé dès le début de ce travail de recherche que son contenu gravitera autour de la relation formation-emploi en vue de répondre à la question «quelle formation pour quel emploi ? » Comment cette relation entre formation et emploi peut-elle s'établir ? Sans nous éloigner de l'objet de recherche, il s'agit dans cette section de faire une approche synthétique de toutes les analyses faites sur la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques en mettant en évidence les deux pôles : «formation» et « emploi ».

Les sociologues de l'éducation distinguent deux grandes sphères d'activités notamment : la sphère d'acquisition des connaissances et compétences, et celle de l'action et de l'utilisation de ces compétences. Schématiquement, la sphère d'acquisition des connaissances est liée à la formation et celle d'utilisation des compétences relève du monde de travail.

D'où il y a Ecole [formation] et Entreprises [emploi]. La formation produit les diplômés qui seront utilisés dans l'entreprise en occupant les postes d'emploi. De quelle formation s'agit-il ? Pour quel emploi ? Ce sont ces deux questions que nous tenterons d'expliquer dans cette section.

En réalité, c'est la formation initiale qui est la base de l'acquisition des connaissances sur laquelle se greffent les autres formations et les autres acquis informels de l'auto-formation et de la formation continue. La mauvaise formation initiale devient un risque qui peut faire basculer les diplômés dans la difficulté.

En rapport avec les résultats de notre enquête de terrain, la formation technique adaptée à des différents métiers facilite sans doute la possibilité d'une connexion entre le système de formation et l'accès à l'emploi.

Dans son processus si complexe, la formation détermine l'emploi par le choix de filières, elle fabrique des aptitudes et des connaissances professionnelles en fonction de ces filières pour occuper un poste de travail. Lorsqu'il y a une crise dans le processus de formation, le rapport entre qualification et compétences ne serait pas établi, ceci aggrave l'accès à l'emploi.



L'établissement de la relation formation – emploi dans un monde en perpétuelles mutations technologiques doit s'appuyer sur un vaste programme de formation technique basé sur le principe d'adaptation, sur la pratique professionnelle et sur la diversification des activités du partenariat université – entreprise parce que l'entreprise puise dans l'université les travailleurs qu'elle juge compétents pour sa compétitivité.

Dans l'optique des employeurs interrogés, la relation formation – emploi doit être une adéquation qualitative et quantitative des diplômés en formations [initiale et continue] aux besoins de la société en tenant compte des innovations technologiques.

Du point de vue macroéconomique, la main d'œuvre peu formée ou mal formée a des difficultés pour répondre aux besoins de la concurrence dans le secteur privé et le secteur public.

Ainsi toute formation devrait répondre aux besoins de l'emploi. Selon notre enquête de terrain à Kinshasa, en se référant aux points de vue des uns et des autres, depuis les années 1980 et 2017, on est en présence d'une certaine dégradation du système par rapport à ses moyens et en fonction de multiples crises endogènes, il est constaté que les diplômés de filières techniques n'accèdent pas facilement à des emplois correspondant à leurs qualifications.

En raison de notre enquête de terrain, sur l'échantillon de 150 diplômés de filières techniques produits par la formation pendant une période de deux ans, 59 seulement [soit 39%] ont trouvé un emploi, pas nécessairement dans leur champ de formation. En fonction de ces résultats, nous tirons une conclusion peu hâtive que la relation formation – emploi dans le contexte congolais n'est pas établie. Les employeurs interrogés à ce sujet trouvent qu'il est difficile pour eux parfois de définir le type de diplôme correspondant le mieux à tel ou tel autre emploi, cela par rapport aux intitulés et dénominations donnés à ce diplôme.

La grande question de qualification et compétence a été au centre de préoccupation des employeurs, [à 100%] de leurs réponses, ils ont constaté que la qualification et les compétences ne constituent pas une base des pratiques professionnelles qui visent à mettre en relation le système éducatif et le système productif car elles sont jugées inadaptées face aux évolutions technologiques.

Dans notre analyse, nous considérons que les règles sont bien définies devant ces deux sphères d'activités : Formation [diplômés] – Entreprise [emploi], recrutement – affectation à un poste de travail, c'est toujours la notion de qualification et compétence qui reste au centre de toutes les pratiques pour l'adéquation entre la formation et l'emploi. L'établissement de la relation entre formation et emploi est relatif aux compétences définies dans la qualification.

Eu égard aux résultats de notre enquête de terrain, le monde change à grande vitesse, notre apport dans cette thèse est de montrer qu'il est nécessaire d'organiser des filières de formation adaptées visant à produire des compétences vérifiables dans des situations et des tâches spécifiques dans les entreprises. Cette contribution est appuyée très clairement par ALLOUCHE-BENAYOUN et al. (2000, p. 22) en stipulant que : « la formation apparaît comme le moyen d'accompagner le changement, les mutations techniques et sociales, laissant progressivement émerger le concept de « gestion des ressources humaines », d'abord au sein des entreprises en transformation, et progressivement dans les zones et les bassins d'emplois en crise ».

Dans des zones en crise d'emploi comme à Kinshasa, la seule solution à l'établissement de la relation formation – emploi est la déconstruction de filières de formation en fonction des transformations technologiques et socioéconomiques. Selon BEDUWE et GERME (2004, p. 14), les manifestations susceptibles de conforter une telle hypothèse [établissement de relation formation – emploi] sont multiples : modification des techniques d'analyse de l'emploi et de la mise en correspondance des formations et de l'emploi au travers des référentiels ; déconstruction des catégories traditionnelles de la qualification et reconstruction d'activités professionnelles avec un LEGO de modules de compétences.

D'une manière générale, dans le cadre de filières techniques qui ont une autre exigence par rapport aux mutations technologiques, la question du contenu de la formation doit être d'abord posée avant de chercher à établir sa relation avec le contenu du travail. Lorsqu'on cherche un emploi, on doit se rendre compte des compétences relatives à la production du travail. C'est dans ce sens que la formation devient un facteur ayant un impact direct sur la réalisation des tâches du travail.

Dans le cas présent de notre thèse, l'inflation de diplômés de filières techniques par rapport aux postes disponibles au sein des entreprises justifie l'impact négatif sur l'établissement de la relation formation – emploi. PAUL (2007, p. 104) revient à la charge pour expliquer cette situation en notant que : «la relation entre la formation et l'emploi dépend à la fois des effectifs globaux demandés dans chacune des professions, des flux de sortie aux différents niveaux du système éducatif, mais aussi des mobilités professionnelles entre emplois».

Pour établir cette relation formation – emploi selon SOREL (1994, p. 10), la programmation de la formation doit se dérouler dans la double dimension du savoir et du travail, et dans la logique de l'adaptation au poste de travail et, de la qualification acquise ou requise.

Le développement de la technologie et de l'industrie donne aux filières techniques de nouvelles charges dans la formation. Cette dernière doit occuper une place stratégique dans la société comme déterminant majeur de l'adaptation de ces filières aux réalités économiques, sociales et technologiques.

L'école aujourd'hui se vit et prospère ainsi à l'image de la société [...]. Il lui faut, plus que jamais, assurer l'accès à l'emploi, en formant les travailleurs dont on a besoin dans la société postindustrielle, des individus polyvalents, mobiles, adaptables, capables d'autonomie, d'initiatives, dotés du sens des responsabilités, d'ouverture d'esprit..., comme l'a noté KERLAN (1998, p. 77).

Selon notre enquête de terrain menée auprès des employeurs, les progrès ne sont pas réalisés dans ce domaine de la relation formation – emploi vu le nombre des diplômés à la recherche d'une première insertion.

D'où il y a la nécessité d'améliorer grandement le passage des diplômés dans les différentes filières techniques à la vie professionnelle en développant et en améliorant tout ce qui touche l'adaptation de formation à l'évolution technologique, à l'orientation scolaire et professionnelle. C'est à ces conditions que l'on peut parler de relation formation – emploi. Le système scolaire est en effet lié au contexte social et économique qui en détermine les fonctions, stipule KASONGO (1989, p. 63).

### **Conclusion**

En ce qui concerne l'établissement de la relation formation – emploi, HAECHT (1990, p.13) déduit en tirant une conclusion suivante : en tout état de cause, l'éducation ne peut que créer un potentiel humain susceptible par sa formation de jouer un rôle positif dans le développement [des entreprises]. Ce rôle ne peut devenir effectif que si l'économie est capable d'absorber utilement les individus formés et dans la mesure où les structures de l'économie favorisent la propagation des effets de développement.

En raison de cet établissement de la relation formation-emploi, TOULEMONDE (2003, p. 96) trouve que l'un des enjeux de la formation initiale est d'offrir des qualifications qui correspondent aux évolutions du marché du travail. Cet enjeu vaut aussi bien pour la conception des formations professionnelles que pour leur mise en œuvre au niveau local. C'est par la correspondance des qualifications aux évolutions du marché du travail que peut s'établir la relation formation-emploi.

---

### **5.6. Dynamique de perfectionnement des enseignants de filières techniques**

Nous rappelons que cinq filières techniques ont fait l'objet de notre étude. Pour être complet dans cette recherche, nous avons orienté notre enquête vers les milieux employeurs : cinq employeurs ont été interrogés sur les causes de difficultés d'insertion professionnelles de diplômés de filières techniques, 80% des employeurs interrogés ont épinglé le déphasage des enseignants avec les nouvelles technologies.

Les employeurs reprochent des enseignants de filières techniques de ne pas se recycler face aux évolutions technologiques du moment. Le manque de recyclage des enseignants dans le domaine technique est une cause de mauvaise formation, la base même de difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques. Pourtant, il y a plusieurs possibilités de se recycler ou se perfectionner sur place.

Pour vérifier cette allégation des employeurs, nous nous sommes dirigé vers le milieu universitaire à l'ISTA qui est notre champ d'investigation. Une enquête a été menée dans les cinq filières ciblées.

Notre constat est que la période de 2010 à 2017, aucun enseignant dans ces filières n'a suivi une formation ou un séminaire de recyclage ni de perfectionnement ni un séjour technique dans une entreprise ayant les activités techniques en charge. Sauf les autres enseignants de cours classiques qui ont le projet de thèse ou de troisième cycle. Mais les enseignants de cours techniques dans leur majorité ne sont pas recyclés pour permettre le réajustement et le renouvellement de savoirs spécifiques qui seront transmis aux futurs diplômés.

De leur côté, sur 150 diplômés interrogés à ce sujet, 143 diplômés [soit 95,3%] ont souligné que les enseignants ne mettent pas à jour leurs connaissances et leurs cours. La question de recyclage revient avec force dans la préoccupation des diplômés interrogés. Pour ces derniers, toutes leurs misères se rabattent aussi sur le travail de leurs enseignants.

Cette section aura pour objet de vérifier si le manque de recyclage des enseignants dans le domaine des cours techniques est l'une des causes de difficulté d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques.

Nous considérons dans ce cas le recyclage, le rattrapage, la reconversion et le perfectionnement comme la réaction au changement des compétences dues aux mutations technologiques. Tous ces phénomènes dans leur évolution doivent entraîner un mouvement dans le comportement des enseignants de filières techniques. C'est ainsi que nous parlons de la dynamique des compétences qui exige le renouvellement des connaissances.

Nous nous trouvons face aux profondes mutations technologiques que connaît le monde actuel, les entreprises exigent de nouvelles compétences, elles sont conduites à mettre en place les nouvelles structures organisationnelles adaptées à ce changement. Que font les enseignants des filières techniques pour s'adapter à ces nouvelles structures ?

En guise de réponse à cette question, on voit clairement les raisons d'insister sur la formation à l'adaptation soutenue par FORQUIN (1997, pp. 105-106) pour comprendre sa nature. Se former à l'adaptation, c'est se préparer à faire face à des situations nouvelles. Selon l'auteur, la formation à l'adaptation devient par conséquent un des savoir-faire importants dispensés par le système éducatif.

Par rapport à notre recherche, les mutations technologiques ont influencé COUDRAY (1989, p. 36) à réfléchir autrement sur le recyclage tout en le considérant comme un remède indispensable. Pour lui, le diplôme peut être encore considéré comme une valeur stable.

Cependant la dévalorisation des titres causée par l'évolution très rapide des connaissances – véritable phénomène d'obsolescence économique – se répand dans les milieux scientifiques et techniques. Les recyclages remédient à ce risque du savoir et du titre périmés.

Ainsi dans cette enquête de terrain auprès de diplômés de filières techniques en difficulté d'insertion, dans les 150 diplômés interrogés sur la qualité de travail de leurs enseignants, 143 diplômés [soit 95,3%] ont précisé que les cours sont tellement dépassés et obsolètes. Ils exigent la mise à jour des connaissances des professeurs. En se référant à la théorie de Coudray, le recyclage pourrait corriger cette insuffisance de professeurs déclarée par ces diplômés.

En ce qui concerne le perfectionnement professionnel et technique de l'enseignant, les résultats de notre enquête ont confirmé qu'aucun enseignant de cours techniques n'avait un projet personnel et professionnel de parfaire ses connaissances par la poursuite des études approfondies dans un laboratoire scientifique ou technique ni dans un cycle classique d'études.

Les fabrications industrielles et les procédés opératoires, les conditions des marchés locaux et celles des transactions internationales sont entièrement différents aujourd'hui de ce qu'ils étaient il y a trente ans.

Il faut donner aux professeurs qui forment les diplômés dans les filières techniques le moyen de tenir à jour leurs connaissances et de poursuivre leur instruction technique dans un esprit de parfaire les connaissances et d'en acquérir les nouvelles. ALLAIRE et FRANK (1995, p. 187) précisent que des possibilités de réapprentissage doivent permettre la réadaptation et le reclassement des travailleurs, dans les professions supérieures ; il peut être aussi nécessaire de renouveler la formation initiale.

Les diplômés de filières techniques enquêtés ont fustigé à [95,3%] le dépassement ou l'obsolescence des connaissances de leurs enseignants. Mais BESNARD et LIETARD (2001, pp. 28-29) ont déniché une autre solution basée sur l'autoformation et la formation dans une institution. Selon ces auteurs, pour contrer cette obsolescence, ce vieillissement prématuré et permanent des connaissances, c'est à un véritable apprentissage culturel permanent que chaque individu est convié pour maintenir, entretenir et éventuellement renouveler son stock de connaissances, soit par autoformation, soit à l'aide d'un agent externe comme les institutions de formation sous risque d'être exclu du progrès et de la société.

Pour être dans l'objet de notre recherche, le manque de projet de recyclage des connaissances des enseignants est considéré comme l'une des causes de difficulté d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques.

En nous appuyant sur la formation professionnelle continue prônée par DUBAR (2000, p. 95), l'auteur conclut que la formation par recyclage constitue une dernière forme importante de motivation pour la formation professionnelle continue. Pour la plupart des ingénieurs, des chercheurs, des enseignants, des chefs d'entreprise, des cadres supérieurs et des professions libérales, le recyclage professionnel est une partie de la définition même de leur fonction. Se tenir au courant des connaissances et des techniques nouvelles, comprendre l'évolution économique et sociale constituent souvent, pour eux, une condition de survie professionnelle.

Ce recyclage est surtout organisé sous forme de stages, de sessions, de séminaires, l'autoformation permanente. Avec l'évolution technique, économique et sociale, aucun programme [académique] ne peut plus, avant l'entrée dans la vie active, fournir un bagage suffisant pour satisfaire aux exigences posées par les mutations intervenant au cours de la vie active.

### ***Conclusion***

En fonction de toutes ces réflexions, nous pouvons conclure que face aux évolutions technologiques, le recyclage des enseignants des filières techniques est un moyen de renouveler les connaissances qui, à leur tour permettront de mieux adapter et actualiser la formation à donner aux diplômés de filières techniques par rapport à ces évolutions. Ce manque de recyclage des enseignants de cours techniques dénoncé par 80% des employeurs et 95,3% des diplômés interrogés, est toujours considéré par les uns et par les autres comme obstacle et cause de la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques.

---



## TROISIEME PARTIE : L'ETUDE DE CAS DE DIPLOMES DE FILIERES TECHNIQUES

### CHAPITRE 6. L'ANALYSE ET L'INTERPRETATION DES RESULTATS D'ENQUETE DE TERRAIN

Ce chapitre est constitué des résultats de l'enquête de terrain et des interviews effectuées d'une part, auprès de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie l'université et des responsables académiques de cinq filières ciblées, et d'autre part, auprès des employeurs de cinq grandes entreprises ciblées qui engagent nombreux de ces diplômés à Kinshasa.

Nous rappelons que l'objet de notre thèse est l'analyse de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université. Il s'agit dans cette recherche de connaître les difficultés d'insertion professionnelle et les stratégies que ces diplômés se donnent pour trouver le premier emploi.

Pour cette étude, notre choix a été porté sur l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées [ISTA en sigle] comme le champ d'investigation dans cette recherche. C'est l'une des institutions d'enseignement supérieur et universitaire à Kinshasa qui forme des diplômés Bac + 5 [ingénieurs civils] dans les différents domaines techniques.

#### 6.1. Rappel méthodologique et résultats escomptés

A titre de rappel, pour obtenir des résultats escomptés, le choix méthodologique opéré dans cette étude a été porté sur trois méthodes accompagnées de quelques techniques.

- **La méthode s'observation** : nous a permis d'être en contact avec la réalité étudiée par le choix d'un établissement supérieur technique et des filières techniques qui posent des difficultés à la première insertion professionnelle.

Cette méthode a permis de construire un échantillon en cinq étapes :

**a. Première étape** : à partir d'une étude exploratoire, cibler les filières qui posent le réel problème à la première insertion, [il s'agit de filières suivantes : aviation civile, électricité, électronique, mécanique, météorologie],

**b. Deuxième étape** : cibler l'institution supérieure et universitaire qui organise ces filières,

**c. Troisième étape :** sur base d'un questionnaire, organiser les entretiens avec les responsables universitaires des filières ciblées et les enquêtes de terrain auprès de diplômés Bac + 5 à la recherche du premier emploi à partir de coordonnées individuelles recueillies de la Direction des services académiques,

**d. Quatrième étape :** c'est l'enquête auprès de chefs d'entreprises ciblées pour recueillir et analyser leurs points de vue sur ce qui empêcherait l'embauche directe de ces diplômés,

**e. Cinquième étape :** c'est l'analyse de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques par la construction d'un échantillon de cent cinquante sujets (150) tirés par la technique d'échantillonnage stratifié proportionnel au prorata de nombre des diplômés dans chaque filière ciblée. Dix entretiens ont été effectués : cinq auprès des employeurs et cinq autres auprès des responsables universitaires de filières ciblées en vue de connaître leurs points de vue sur les difficultés d'insertion professionnelle de ces diplômés.

- **La méthode documentaire :** a permis de trouver une théorie qui justifierait la situation observée sur terrain et de constituer une documentation sur les données contextuelles par la technique de consultation des archives conservées aux services de la scolarité de l'ISTA.

- **La méthode statistique descriptive :** a servi de décrire et d'interpréter la situation étudiée à partir d'un dispositif élaboré des statistiques récoltées sur l'échantillon construit de 150 diplômés Bac + 5 de filières techniques ciblées par tirage au hasard.

### **Construction de l'échantillon**

Pour construire l'échantillon de notre étude, nous avons utilisé la technique d'échantillonnage stratifié proportionnel au prorata de nombre de diplômés dans chaque filière ciblée par un tirage au hasard effectué sur base de critères définis pour chaque strate à constituer.

Par rapport aux effectifs de diplômés sortis de chaque filière ciblée, notre tirage au hasard a été effectué de la manière suivante :

- |                                |                            |
|--------------------------------|----------------------------|
| - Aviation civile : 10 tirages | - Electricité : 20 tirages |
| - Electronique : 50 tirages    | - Mécanique : 50 tirages   |
| - Météorologie : 20 tirages    |                            |

Ainsi un échantillon de 150 diplômés Bac + 5 de filières techniques sortis de l'université est construit. A partir des coordonnées de ces diplômés fournies par les des inscriptions et de la scolarité, nous avons pu atteindre le grand nombre de ces Bac + 5. Un diplômé qui ne répondait pas, était remplacé par un autre tirage.

En se référant à la réflexion de Pierre GRAVOT (1993, p. 80) sur l'efficacité du système éducatif en rapport avec les effectifs bruts, il démontre que la première étape de l'analyse du fonctionnement interne d'une institution éducative consiste naturellement à rassembler les données brutes concernant les effectifs d'élèves et d'étudiants recensés à un moment donné. L'exigence minimale à ce stade est de disposer des chiffres ventilés par niveaux [...]. Ces chiffres peuvent être présentés soit de façon très globale, soit à des niveaux intermédiaires. Pour mieux cerner le véritable fonctionnement du système c'est-à-dire sa production de valeur ajoutée, il est essentiel de compléter ces chiffres d'inscrits [...]. On recensera alors les diplômés décernés. A partir de ces chiffres, on construira quelques indicateurs plus synthétiques pour évaluer la structure du système... Une analyse statistique plus approfondie permettra dans un deuxième stade de décoder l'ensemble des données...

Dans les éléments de méthode de GRAVOT, il est nécessaire de recenser le nombre des inscrits et celui de diplômés sortis de l'université pendant une période donnée. En référence à cette théorie, l'analyse faite de la situation socioprofessionnelle de ces diplômés sera basée sur plusieurs aspects notamment :

- le flux d'entrée dans les filières ciblées,
- le nombre de diplômés sortis du système,
- le nombre de ceux qui ont trouvé du travail,
- ceux qui ont suivi une formation supplémentaire pour trouver un emploi,
- ceux qui sont au chômage et -ceux qui sont dans le secteur informel.

L'échantillon de cette enquête est composé principalement des diplômés Bac + 5 ayant réellement terminé les études et qui sont à la recherche d'emploi dans les six à douze mois qui suivaient leur sortie du système éducatif.

Pour faire cette enquête de terrain sur de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques, nous sommes référé à la recherche récente de DESJEUX (2004, pp. 5-7) qui indique trois échelles d'observation en sciences sociales notamment : - l'échelle macro-sociale, - l'échelle micro-sociale et - l'échelle micro-individuelle.

L'échelle macro-sociale nous a permis de considérer l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées dans une approche globale comme origine d'un ensemble de réalités, de phénomènes et de faits sociaux à observer.

L'échelle micro-sociale nous a permis de cibler quelques entreprises comme acteurs sociaux de la situation sociale étudiée.

L'échelle micro-individuelle nous a permis de considérer chaque diplômé comme un sujet, un individu pris dans sa dimension sociale, cognitive et psychologique. Dans ces différentes échelles, l'observation nous a facilité de découper la réalité en fonction de différents points de vue en réalisant des données empiriques d'enquêtes à partir de statistiques et d'interviews.

A partir d'un dispositif statistique élaboré des données empiriques, ce chapitre a pour objet l'analyse descriptive, quantitative et qualitative des résultats d'enquête de terrain. C'est un chapitre réservé uniquement aux statistiques descriptives et, l'interprétation des résultats permettra de comprendre la situation étudiée.

En rapport avec la relation formation – emploi, GRAVOT (1993, p. 79) déclare que : « les observations statistiques concernent les données globales et les données par niveaux, le seul objet est les flux d'élèves et d'étudiants. L'analyse des flux d'élèves et d'étudiants peut être menée à triple niveau : mesure des effectifs, repérage des cursus et calcul d'indicateurs». Il est nécessaire de connaître d'abord les entrées dans le système éducatif, et en suite de repérer les sorties et leurs destinées. C'est dans cette optique que nous avons orienté notre enquête à partir des flux d'inscrits.

## **6.2. Flux quantitatif d'entrée et difficulté d'insertion de diplômés**

Lors de l'enquête de terrain, nous avons interrogé les employeurs sur les causes de difficulté d'insertion professionnelle des diplômés des filières techniques. Dans leurs réponses, 4 employeurs sur 5 [soit 80%] ont convergé leurs points de vue vers une autre cause de difficulté d'insertion jusqu'ici négligée mais très importante dans la réalité. C'est le trop nombreux des diplômés sortis de toutes ces filières techniques.

Ce grand flux signifie que beaucoup de diplômés sont déversés chaque année sur le marché d'emploi saturé ou rétréci, marché à possibilités d'embauche réduites. Cette opinion des employeurs interrogés, est soutenue par la pensée de Jean-Jacques PAUL (2007, p. 104) qui déclare que : «la relation formation-emploi dépend à la fois des effectifs globaux demandés dans chacune des professions, des sorties aux différents niveaux du système éducatif, mais aussi des mobilités professionnelles ».

L'inflation des diplômés s'explique par les effectifs pléthoriques des étudiants dans certaines filières techniques à l'inscription. Ils entrent très nombreux dans ces filières pour en sortir nombreux. Le surnombre à l'entrée serait l'une des causes de difficulté d'insertion professionnelle des diplômés, comme dit GRAVOT (1993, p. 80) : « pour mieux cerner le véritable fonctionnement du système c'est-à-dire sa valeur ajoutée, il est essentiel de compléter (compter) ces chiffres d'inscrits [...] ».

De ce point de vue des employeurs, il est constaté qu'un nombre très élevé de candidats entrent dans les filières techniques, qui, au bout de cinq ans seront diplômés déversés sur le marché du travail supposé rétréci. Dans leurs travaux, BESNARD et LIETARD (2001, p. 64) expliquent cette situation en indiquant que : « l'augmentation des demandeurs d'emploi est due à des déséquilibres quantitatifs, sortis de plus en plus nombreux face à une contraction croissante de la demande de travail [...]. Avant de parler de la sortie des diplômés, il faut d'abord parler de l'entrée. »

Selon notre enquête de terrain, le nombre des diplômés de filières techniques sortis de l'université ne peut pas trouver un emploi. Il n'y a pas d'adéquation sur le marché du travail. Il est observé qu'il y a beaucoup de diplômés Bac + 5 qui ne peuvent pas être engagés dans l'économie locale. Il est vérifié qu'il y a davantage de diplômés que des postes à occuper.

A l'échelle d'observation macro-sociale, nous avons considéré l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées comme un ensemble social global, et sur base des listes définitives d'inscription, nous avons confectionné les tableaux des effectifs de premières années d'entrée dans toutes les filières [premier cycle d'études] pour l'année académique 2015 – 2016 et 2016 – 2017 en vue de relever d'une manière globale et chiffrée, les grandes tendances de flux d'entrée et de comprendre les conséquences de ce phénomène à la sortie de ces diplômés. La grande question que l'on se pose est de savoir combien ils entrent dans les filières ?

Les tableaux ci-dessous retravaillés représentent une partie de l'échantillon de notre analyse, ils sont confectionnés pour montrer le surnombre des étudiants à l'inscription qui, au bout de cinq ans d'études seront reversés sur le marché du travail. Notre but est de vérifier si les flux d'entrée des étudiants dans les filières techniques poseraient un réel problème d'inflation de diplômés à la sortie du système éducatif sur le marché d'emploi. Nous laissons la place à la démarche statistique de le prouver dans ces deux tableaux ci-après :

**Tableau 1 : Effectifs des étudiants de premier cycle : année 2015 – 2016**

| Sections       | AV.C       | ECTRI       | ECTRO       | MAINT      | MEC         | METEO      | PREP        |              |
|----------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|
| Classes        | EFF        | EFF         | EFF         | EFF        | EFF         | EFF        | EFF         | EFF          |
| Go             |            |             |             |            |             |            | 2324        | 2324         |
| G <sub>1</sub> | 117        | 1072        | 1182        | 51         | 763         | 58         |             | 3243         |
| G <sub>2</sub> | 104        | 726         | 950         | 39         | 662         | 45         |             | 2526         |
| G <sub>3</sub> | 35         | 668         | 855         | 22         | 659         | 52         |             | 2291         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>256</b> | <b>2466</b> | <b>2987</b> | <b>112</b> | <b>2084</b> | <b>155</b> | <b>2324</b> | <b>10384</b> |

**Tableau 2 : Effectifs des étudiants de premier cycle : année 2016 – 2017**

| Sections       | AV.C       | ETRI        | ECTRO       | MAINT      | MEC         | METEO      | PREP        |             |
|----------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| Classes        | EFF        | EFF         | EFF         | EFF        | EFF         | EFF        | EFF         | EFF         |
| Go             |            |             |             |            |             |            | 2264        | 2264        |
| G <sub>1</sub> | 93         | 1707        | 844         | 45         | 458         | 47         |             | 3194        |
| G <sub>2</sub> | 49         | 615         | 691         | 25         | 430         | 34         |             | 1844        |
| G <sub>3</sub> | 47         | 389         | 459         | 30         | 412         | 25         |             | 1362        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>189</b> | <b>2711</b> | <b>1994</b> | <b>100</b> | <b>1300</b> | <b>106</b> | <b>2264</b> | <b>8664</b> |

**Source :** Tableaux des services académiques de l'ISTA

**Légende :**

AV.C = Aviation Civile, ECTRI = Electricité, ECTRO = Electronique, MAINT = Maintenance, MEC = Mécanique, METEO = Météorologie, EFF = effectif, M = Masculin, F = Féminin, Go = année préparatoire, G<sub>1</sub> = 1<sup>ère</sup> année de graduat, G<sub>2</sub> = 2<sup>ème</sup> année de graduat, G<sub>3</sub> = 3<sup>ème</sup> année de graduat.

**De la lecture de ces deux tableaux :**

Le total général des effectifs à l'entrée au premier cycle pour l'année universitaire 2015 – 2016 est de 10.384 et celui de l'année universitaire de 2016 – 2017 est de 8.664.

La moyenne arithmétique de flux entrant pour ces deux années universitaires est présentée par l'équation suivante : 
$$\frac{10.384 + 8.664}{2} = 9.524$$

$$\frac{16.025 + 7.394}{2} = 11.709,5$$

L'interprétation de ce chiffre montre que l'inflation des effectifs dans les premières années de filières techniques est l'un des facteurs liés à la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés à la sortie de l'université. Ce constat explique l'inadéquation qu'il y aurait entre la quantité des diplômés sortants et le nombre des postes de travail à occuper sur un marché parfois saturé ou rétréci.

La forte croissance des effectifs des diplômés dès l'entrée à l'université correspond sans doute à une forte augmentation de la demande du travail de la part de ces diplômés à la sortie du système éducatif.

Cette inflation peut se comprendre dans ce sens que les étudiants qui sont inscrits en grand nombre en première année universitaire donnée, ils seront diplômés et futurs travailleurs potentiels au bout de cinq ans d'études à la sortie de l'université. Les filières techniques déversent plus des diplômés Bac + 5 sans possibilité d'embauche en créant un déséquilibre socioéconomique. Par rapport à ce déséquilibre crée sur le marché du travail, nous considérons que ces filières techniques deviennent des fabriques des chômeurs. C'est un réel problème de nombre de formés à la sortie de l'université.

Selon les autorités universitaires interrogées sur la capacité d'accueil de nouveaux étudiants, depuis sa création vers les années 70, l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées de Kinshasa avait la capacité d'accueil au maximum de 1.500 étudiants à l'entrée. Il y avait peu d'étudiants et beaucoup de suivis individuels. En principe, l'enseignement technique exige dans sa logique une formation théorique, une pratique professionnelle et un suivi personnalisé pour assurer la meilleure qualification.

Le nombre excessif des étudiants dans les salles de classe ne permet pas la bonne qualité de la formation. Il y a des machines, des appareils des outils de travail que ces étudiants doivent apprendre à manipuler individuellement mais par rapport à l'inflation des effectifs, ce processus d'apprentissage individuel et personnalisé comme l'exige le principe de formation technique devient difficile.

Dans l'optique de notre recherche, le constat est qu'il y a un nombre excessif des étudiants par rapport aux machines et outils didactiques non innovés, non adaptés et non renouvelés : tous ces facteurs inadéquats ont une influence réelle qui est la diminution de la qualité de formation. Inscire moins d'étudiants dans chaque filière technique pour bien les suivre individuellement reste une règle fondamentale pour améliorer la qualité de la formation des diplômés.

D'après notre enquête de terrain, nous avons remarqué que l'enseignement technique dans les filières ciblées est resté théorique sans pratique professionnelle parce que les effectifs des étudiants en surnombre ne permettent pas



l'utilisation individuelle des machines et des outils de travail tout au long de la formation, pas d'entraînement personnalisé pour familiariser les diplômés avec les outils de production.

Face à une telle situation de pléthore des effectifs dans les salles des classes, les enseignants n'ont pas la possibilité de faire des suivis individualisés et d'évaluer les étudiants. Ce qui peut alors signifier que beaucoup d'effectifs dans la classe est supposé égal à la mauvaise formation. Dans une salle de classe de plus 500 étudiants pour 50 machines au moins, il est difficile à expliquer à quel moment le dernier de ces étudiants passera devant une machine. Il n'y a pas de bonne formation technique sans pratique professionnelle dans les ateliers équipés, bien adaptés.

### ***Conclusion***

Eu égard aux résultats de notre enquête, la conclusion tirée est que le nombre excessif des étudiants dans les filières techniques de formation reste l'une des causes de la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés sans maîtrise des outils de travail à la sortie de l'université.

Cette situation de flux est interprétée par PAUL (1999, p. 249) en démontrant que : « les évolutions reflètent d'abord un déplacement dans les questionnements sociaux sur l'accès des jeunes à l'emploi : d'une préoccupation de pilotage centralisé du système de formation et des flux de formés, dans un contexte de pénurie relative de qualification, on passe rapidement à des interrogations qui se focalisent sur le chômage et l'insertion professionnelle des jeunes : quelle contribution la formation peut-elle apporter à la lutte contre le chômage ? »

Dans le cadre de notre recherche, beaucoup d'étudiants à l'entrée de l'université est l'une des causes de la difficulté d'insertion. Cette allégation des employeurs se vérifie dans le sens qu'il y a un nombre croissant des diplômés sur le marché du travail à la suite des effectifs en nombre très élevés des inscrits en premières années. Dans une telle approche, on quantifie les flux d'entrée et de sortie, on cherche les méthodes d'adéquation de l'offre et de la demande, et on tient

le milieu scolaire pour essentiel dans la réussite professionnelle ultérieure déclare GRAS (1974, p. 23).

### 6.3. Situation de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université

Dans cette section, notre ambition est de relever d'une manière générale, les nombres des étudiants par filière de formation ayant réellement obtenu leurs diplômes. A ce niveau, nous précisons qu'il ne s'agit pas de l'échantillon. C'est à la base de ce relevé des diplômés que nous allons extraire notre échantillon.

En nous référant aux palmarès des résultats scolaires dans ces filières ciblées, nous avons réalisé un dispositif statistique qui détermine le nombre total des diplômés de deux périodes d'investigation [2015 – 2016 et 2016 – 2017]. Ce que nous cherchons dans cette section, c'est de connaître d'abord le nombre de diplômés par filière en vue de constituer des strates qui nous permettront de construire l'échantillon par le tirage au hasard.

**Tableau 3 : Effectif général de diplômés à la sortie de l'université**

| SECTIONS        | 2015 - 2016 |             | 2016 - 2017 |            | TOTAL GENARAL |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|------------|---------------|-------------|
|                 | Inscrits    | Diplômés    | Inscrits    | Diplômés   | Inscrits      | Diplômés    |
| Aviation Civile | 21          | 19          | 31          | 29         | 50            | 48          |
| Electricité     | 229         | 229         | 116         | 98         | 345           | 327         |
| Electronique    | 643         | 633         | 365         | 212        | 1008          | 845         |
| Mécanique       | 264         | 250         | 192         | 155        | 514           | 405         |
| Météorologie    | 143         | 130         | 119         | 72         | 273           | 202         |
| <b>TOTAL</b>    | <b>1300</b> | <b>1261</b> | <b>823</b>  | <b>566</b> | <b>2123</b>   | <b>1827</b> |

Le tableau statistique ci-haut a repris la situation générale chiffrée de tous les diplômés [ceux qui ont réellement obtenu les diplômes] par filière technique. Le total général de diplômés sur cette période de deux ans est de 1827 diplômes délivrés ou obtenus. Sur cette photocopie chiffrée de 1827 diplômés, nous avons extrait l'échantillon de 150 diplômés pour notre analyse de cas.

#### De la lecture de ce tableau :

En 2015 - 2016 : 1261 diplômés sont sortis de l'université par rapport à 1300 inscrits

En 2016 - 2017 : 566 diplômés sont sortis de l'université par rapport à 823 inscrits

Nous remarquons que les diplômés de 2016 – 2017 ne sont pas nombreux parce que nous avons considéré seulement les diplômés de la première session, ceux qui ont réellement obtenu leurs diplômes car la deuxième session devrait se dérouler au-delà de notre période d'investigation.

La moyenne de diplômés ayant terminé est de :  $\frac{1261+566}{2} = 913,5 = 914$  diplômés. En rapport aux flux entrant à l'université [soit 9524], cette moyenne de 914 représente environ le 10% des effectifs à l'entrée de l'université.

### **L'étude de cas de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université**

Pour étudier la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques, nous avons eu soin de construire un échantillon à partir des effectifs des étudiants ayant obtenu leurs diplômes après cinq ans d'études universitaires. L'échantillon sera construit en utilisant le tableau statistique (3) ci-haut. Le nombre moyen des diplômés est de 914, c'est dans cet effectif que nous allons tirer notre échantillon de 150 diplômés sortis du système universitaire.

### **Construction de l'échantillon**

Pour construire l'échantillon, nous avons utilisé la méthode d'échantillon stratifié proportionnel au prorata de nombre de diplômés dans chaque filière et le tirage au hasard est effectué sur base de critères définis pour chaque strate constituée, et cela de la manière ci-après :

Pour les effectifs dans les strates de 20 à 150 diplômés : 10 tirages à effectuer  
 200 à 350 diplômés : 20 tirages à effectuer  
 450 à 1000 diplômés : 50 tirages à effectuer.

En référence au tableau 3, les strates sont constituées de la manière suivante :

Aviation Civile : 48 diplômés : 10 tirages  
 Electricité : 327 diplômés : 20 tirages  
 Electronique : 845 diplômés : 50 tirages  
 Mécanique : 405 diplômés : 50 tirages  
 Météorologie : 202 diplômés : 20 tirages

Avec les coordonnées de tous ces diplômés fournies par les services académiques de ces filières, quelles que soient les difficultés de joindre certains diplômés, mais nous avons pu atteindre tous les diplômés. Il est à signaler que le diplômé qui ne répondait pas, était remplacé par un autre tirage. Ainsi l'échantillon de 150 diplômés est présenté de la manière suivante :

**Tableau 4 : Echantillon de diplômés de filières techniques de 2015 à 2017**

| SECTION | Av. CIV. | ETRI | ETRO | METEO | MEC | TOTAL |
|---------|----------|------|------|-------|-----|-------|
| NOMBRE  | 10       | 20   | 50   | 20    | 50  | 150   |

**Légende** : AV. CIV = Aviation civile,      ETRI = Electricité,      ETRO = Electronique  
MEC = Mécanique,      METEO = Météorologie

A l'aide d'un questionnaire élaboré à l'intention de ces diplômés de filières techniques à la sortie de l'université, nous avons pu obtenir les réponses qui nous ont servi à faire une analyse approfondie de leur situation socioprofessionnelle.

**Tableau 5 : Situation d'insertion professionnelle des diplômés 2015 à 2017**

L'objet de notre recherche est l'étude de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à la sortie de l'université. Dans cette sous-section, nous indiquons le nombre réel des diplômés qui ont trouvé un emploi à la sortie de l'université. C'est une photocopie chiffrée de la situation que nous voulons analyser.

A ce niveau de recherche, notre ambition est de déterminer le taux d'employabilité de ces diplômés qui est un indicateur explicatif de possibilité d'occupation d'un poste de travail. Sachant que l'employabilité se définit comme la possession cumulée d'une qualification qui fait référence à un état statique des connaissances, défini dans le temps et correspondant à une organisation stable de l'activité et d'une compétence, synonyme d'adaptabilité, qu'il faut comprendre comme une agrégation de savoirs de différents registres entre eux et faisant par-là référence à une conception dynamique du contenu des emplois (STANKIEWICZ, 1998, p. 139).

| AV. Civ   |      | ETRI      |      | ETRO      |      | MEC       |      | METEO     |      | TOTAL GENERAL |      |            |
|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|---------------|------|------------|
| Nbre      | Empl | Nbre      | Empl | Nbre      | Empl | Nbre      | Empl | Nbre      | Empl | Nbre          | Empl | TOE        |
| <b>10</b> | 03   | <b>20</b> | 09   | <b>50</b> | 15   | <b>50</b> | 23   | <b>20</b> | 09   | <b>150</b>    | 59   | <b>39%</b> |

### Légende :

AV CIV = Aviation Civile, ETRI = Electricité, ETRO = Electronique

METEO = Météorologie,

Nbre = nombre de diplômés bac + 5 tirés de l'échantillon,

EMPL = Diplômés bac + 5 ayant trouvé réellement un emploi à la sortie de l'université,

TOE = Taux d'occupation d'emploi.

### De la lecture de ce tableau :

L'échantillon de 150 diplômés étant construit, l'enquête de terrain sur l'occupation d'un emploi à la sortie de l'université révèle la situation suivante :

Sur 150 diplômés interrogés, 59 ont réussi à s'insérer quelques mois après la fin de leurs études, soit  $\frac{59}{150} \times 100 = 39,33 \approx 39\%$ , c'est le taux d'occupation d'emploi.

L'analyse de cette situation montre que les diplômés ont de difficulté d'insertion après leurs études. Dans toutes les analyses liées à l'insertion professionnelle ou au chômage, il est nécessaire de calculer le taux d'employabilité en vue de déterminer les possibilités d'emploi qu'offre l'économie dans une filière donnée. Dans le cas présent de notre analyse, le taux d'occupation d'emploi calculé est de 39%, cela démontre les réelles difficultés d'insertion professionnelle des diplômés dont les différentes causes ont été épinglées dans les pages précédentes.

Le constat est que parmi toutes les filières ciblées, c'est la filière de mécanique qui a offert beaucoup d'emplois soit 23 emplois sur 50 diplômés, [soit 46%] et [15%] par rapport à l'échantillon. C'est presque la moitié de 39% de taux d'employabilité. Ce succès se justifie par la création des emplois dans les nouvelles sociétés étrangères dont les activités relèvent de la construction mécanique et métallurgique. Et le reste de diplômés qui n'ont pas trouvé un emploi dans ce

secteur, ont été sélectionnés et éliminés par un test d'emploi. Ce qui explique l'opinion de formation inadaptée qui ne favorise pas l'insertion.

Les filières Aviation civile et Electronique qui exigent une technologie pointue sont en ordre de 2% et 10% d'emploi par rapport à l'échantillon.

Dans ce cas l'on peut penser à la question d'adaptabilité de formation aux nouvelles technologies. La filière Electricité a présenté le taux d'employabilité de 6% car le marché semble être saturé. La filière Météorologie expose le taux de 6% d'employabilité à cause de l'inadaptation aux nouvelles technologies dans ce domaine et de test d'emploi non satisfait par les diplômés.

Dans les résultats de notre enquête de terrain, 59 diplômés ont trouvé un emploi à la sortie de l'université, et à la différence de  $150 - 59 = 91$ . Nous nous sommes intéressé à analyser la situation de 91 diplômés qui ne se sont pas insérés, soit  $\frac{91}{150} \times 100 = 60,6 \approx 61\%$ . C'est le taux d'inemployabilité. C'est le taux de chômage de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université.

Ces diplômés, parce qu'ils n'ont pas réussi à s'insérer à la sortie de l'université, pour survivre ils se sont lancés dans le secteur informel qui échappe à tout contrôle de l'Etat. Certains sont des démarcheurs des grandes sociétés de télécommunication, certains sont des taximen de nuit, certains sont les dépanneurs clandestins, certains sont enfin des opérateurs dans les cabines téléphoniques privées.

A Kinshasa ce secteur s'est tellement développé jusqu'à tel point qu'il est devenu incontournable pour les uns. Et beaucoup comptent y rester plus longtemps à cause de ne pas trouver mieux.

Par rapport aux statistiques de l'enquête, il y a une grande récession de l'emploi et d'inactivité des diplômés. L'emploi des diplômés a diminué de 61% alors que le marché du travail est alimenté par les investissements étrangers accompagnés de nouveaux emplois. Le décalage entre l'offre et la

demande d'emploi est particulièrement pénalisant pour les diplômés des filières techniques par manque de compétences exigées des entrepreneurs.

L'analyse montre qu'il y a des débouchés mais nombreux de ces diplômés se sont orientés vers les mêmes filières sans connaître au préalable les conditions réelles du marché et les possibilités qu'elles offrent à trouver un emploi.

Les facteurs de difficulté d'insertion professionnelle sont dus comme nous l'avons signalé précédemment à la qualité de la formation jugée inadaptée par les uns et par les autres aux réalités économiques des entreprises et à l'évolution technologique du moment. L'émergence de nouvelles techniques de production et de nouveaux marchés du travail implique une adaptation des compétences par la formation. Mais le taux de 61% des diplômés en difficulté d'insertion se justifie du fait que cette adaptation n'est pas présente dans la formation des filières techniques ciblées.

Selon l'enquête de terrain menée auprès des employeurs des grandes entreprises de télécommunication, de techniques industrielles et de constructions métallurgiques, ils préfèrent recruter à l'étranger par le biais des agences internationales de placement. Interrogés sur ce fait, ils justifient cette attitude du fait de ne pas trouver les mêmes compétences exigés sur le marché local.

Les employeurs avancent plusieurs raisons dans ce phénomène parmi lesquelles le manque de la maîtrise d'outil informatique; de nouvelles technologies de l'information et de la communication; et l'inadaptation des connaissances techniques. L'usage des nouvelles machines et d'appareillage sophistiqué est loin d'être maîtrisé par les diplômés, déclarent ces employeurs.

Les mutations économiques ont poussé la production des biens matériels dans des sociétés industrielles qui investissent de plus en plus dans la recherche et dans la compétitivité. Ainsi se développent l'information par Internet, par satellite, les sciences et les technologies évoluent, mais dans cette société de l'information sophistiquée, les diplômés de filières techniques observés ne se retrouvent pas car la formation suivie ne les a pas aidés à développer les nouveaux modes d'apprentissage adaptés au progrès techniques actuels.

## **Conclusion**

En guise de conclusion, 61% des diplômés Bac + 5 de filières techniques n'ont pas trouvé un emploi à la sortie de l'université. D'après l'analyse des résultats de l'enquête de terrain, selon les points de vue des uns et des autres, cette difficulté d'insertion est causée par plusieurs facteurs dont quelques uns sont importants notamment : la formation inadaptée aux nouvelles technologies ; la mauvaise qualité du travail de l'enseignant, le flux de diplômés à l'entrée tout comme à la sortie de l'université; l'insuffisance des pratiques professionnelles et la mauvaise volonté des employeurs.

Dans le contexte de ce travail, il convient de signaler que tous les facteurs défavorables à l'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques tournent autour de la formation dans tous ses aspects. La formation reste au centre de toutes ses préoccupations. D'où la relation formation – emploi analysée dans ce travail ne peut se justifier car la formation n'a pas facilité l'emploi de diplômés à la sortie de l'université.

---

### **6.4. Insertion de diplômés dans le secteur informel de 2015 à 2017**

Au premier abord, nous partons du constat de FREYSSINET (2004, p. 20) qui donne une définition analytique du secteur informel ainsi formulée : «dans les cas des économies industrialisées, la crise d'emploi ait favorisé l'essor de ce secteur d'économie souterraine, parallèle, clandestine ou immergée. Il s'agit d'un domaine hétérogène qui repose principalement, sur le travail clandestin que nous définissons comme activité professionnelle, unique ou secondaire, exercée en marge ou en dehors des obligations légales, réglementaires ou conventionnelles, à titre lucratif et de manière non occasionnelle».

En nous référant à cette définition de Freyssinet, les résultats de l'enquête de terrain comme l'indique le tableau ci-dessus, viennent de confirmer cette pensée. Il y a certainement une crise d'emploi dans cette situation étudiée car 61% des diplômés enquêtés sont dans ce secteur à Kinshasa par l'usage de l'économie souterraine.



**Tableau 6 : Diplômés dans le secteur informel**

| SECTIONS         | AV. C. | ETRI | ETRO | MEC | METEO | TOTAL |
|------------------|--------|------|------|-----|-------|-------|
| Diplômés         | 10     | 20   | 50   | 50  | 20    | 150   |
| Secteur informel | 07     | 11   | 35   | 27  | 11    | 91    |

Le secteur est informel est représenté dans la proportion  $\frac{91}{150}$  soit 61%

Ce secteur s'est développé à tel point que la majorité de ces diplômés ont difficile d'en sortir rapidement même s'ils parvenaient à trouver un emploi. Par rapport à l'ampleur du taux [soit 61%], le secteur informel est considéré comme une activité professionnelle, la vie de beaucoup de diplômés en dépend. Ce travail clandestin est une autre forme d'insertion bien entretenue. Même si les autorités politiques le considèrent comme crime à condamner. L'opacité de ce secteur informel résiste à toutes les formes de pressions politico-administratives.

Cette attitude de diplômés dans l'informel est également justifiée par CAHUC et al. (2004 p. 141) qui précisent que : «le chômage ou non insertion exerce un impact négatif sur l'état de santé, il peut accroître la criminalité et faire baisser l'esprit civique». En effet, la baisse de l'esprit civique est justifiée dans notre enquête de terrain par ce taux élevé de 61% des diplômés dans l'informel avec tout ce qui peut y avoir comme effets.

La difficulté d'insertion à laquelle sont confrontés les diplômés de filières techniques à la sortie de l'université à Kinshasa, est également liée au ralentissement de la croissance économique, l'Etat n'a pas créé les conditions favorables et le bon climat d'affaires permettant aux privés de relancer les activités en créant les emplois. Le rétrécissement du marché d'emploi est aussi le facteur de l'état de l'économie nationale.

Dans notre enquête de terrain, il y a une grande persistance d'activités échappant à la réglementation et à l'enregistrement statistique qui est devenue comme une caractéristique spécifique « informel » à tous ces diplômés en difficulté d'insertion professionnelle à Kinshasa.

Les diplômés de filières techniques dans le secteur informel, interrogés, ils considèrent le manque d'insertion professionnelle comme un fait social humiliant et dégradant après plusieurs années passées à l'université, ainsi ils cherchent à trouver une activité n'importe laquelle pour la survie, c'est dans cet esprit qu'ils se sont ancrés dans ce secteur tant bien que mal comme l'affirme DEMAZIERE (1995, p. 99), en déclarant que :

«les [diplômés] qui aspirent à une insertion professionnelle, qui veulent le travail ou au moins le considèrent comme une obligation sociale et un devoir moral, perçoivent le chômage comme une expérience traumatisante, source de culpabilité».

Dans la conclusion de nos statistiques, 91 diplômés sont dans l'informel. Par rapport à notre échantillon, ils représentent 61% soit  $\frac{91}{150} \times 100 = 60,7$ . Nous considérons les 91 diplômés dans le secteur informel comme le 100%. Interrogés s'ils sont satisfaits du secteur informel ou comptent en sortir, 77 diplômés sur 91 enquêtés soit  $\frac{77}{91} \times 100 = 84,6 \approx (85\%)$  ont déclaré ne pas être satisfaits du secteur informel et s'ils parvenaient à trouver un emploi, ils pouvaient en sortir. Ils considèrent ce secteur dégradant par rapport à l'humiliation subie et au faible rendement.

Par rapport à l'échantillon, on a :  $\frac{77}{150} \times 100 = 51,3\%$  de diplômés qui veulent sortir du secteur informel. Cette situation de l'informel est considérée comme dégradation sociale telle qu'expliquée par DEMAZIERE.

Il est à signaler que le secteur informel des diplômés des filières techniques est une autre économie à part entière et la vie de plusieurs personnes en dépend. L'Etat congolais n'a aucune politique pour maîtriser cette économie qui l'échappe.

D'après l'enquête de terrain, les grandes activités informelles exercées par ces diplômés de filières techniques sont les suivantes :

- le chauffeur de taxi et de bus non déclaré
- le dépannage clandestin et la réparation des appareils électroménagers à domicile [électricité et électronique]

- le petit commerce non enregistré,
- le cambisme clandestin,
- le commerce souterrain,
- les cabinets privés d'études et d'expertise, les cabines téléphoniques,
- le démarcheur des grandes entreprises de télécommunication,
- la distribution de prospectus.

Le recensement de ces activités informelles n'est pas exhaustif, et s'étend à plusieurs secteurs de la vie économique et sociale à Kinshasa. A partir de l'échantillon de 150 diplômés de filières techniques, les résultats statistiques de notre enquête de terrain sont repris dans le tableau chiffré ci-dessous :

**Tableau 7 : Tableau de taux d'activités informelles de diplômés par filières techniques**

L'objectif poursuivi dans ce tableau est d'indiquer les taux des activités du secteur informel par filière ciblée. Selon notre enquête, nous avons constaté que tout diplômé au chômage à une activité privée et clandestine non reconnue ou non déclarée.

| Formations<br>SECTIONS | Nbre Dipl.<br>(1) | Employés  |            | Informel  |            |
|------------------------|-------------------|-----------|------------|-----------|------------|
|                        |                   | Nbre (2)  | Taux (3)   | Nbre (4)  | Taux (5)   |
| Aviation Civ.          | 10                | 03        | 30%        | 07        | 70%        |
| Electricité            | 20                | 09        | 45%        | 11        | 55%        |
| Electronique           | 50                | 15        | 30%        | 35        | 70%        |
| Mécanique              | 50                | 23        | 46%        | 27        | 54%        |
| Météorologie           | 20                | 09        | 45%        | 11        | 55%        |
| <b>TOTAL GEN</b>       | <b>150</b>        | <b>59</b> | <b>39%</b> | <b>91</b> | <b>61%</b> |

**Légende :**

Nbre Dipl = Nombre de diplômés ingénieurs, c'est l'échantillon par filière.

Employés = ceux qui ont trouvé un emploi à la sortie de l'université.

Taux = taux général d'occupation d'une activité par les diplômés Bac + 5.

**De la lecture du tableau**

D'après les résultats statistiques d'enquête dans ce tableau :

Sur 150 diplômés interrogés, 59 diplômés ont trouvé un travail à la sortie de l'université.

Le taux d'occupation d'activité est calculé selon la formule :

$$\frac{Nb\text{re } (2)}{Nb\text{re Dipl } (1)} \times 100 = \frac{59}{150} \times 100 = 39,3 \text{ (3)} \approx 39\% \text{ diplômés qui ont trouvé un emploi à la sortie de l'université.}$$

Le nombre des diplômés en difficulté d'insertion et dans l'informel est calculé par  $Nb\text{re Dipl } (1) - Nb\text{re } (2) = Nb\text{re } (4) \implies 150 - 59 = 91$  diplômés en difficulté d'insertion. Il est surprenant de constater que chaque diplômé dans cette situation a une activité privée rémunératrice non reconnue. C'est ainsi que nous considérons tous les 91 diplômés comme étant actif dans le secteur informel.

Le taux d'occupation des activités informelles d'une manière générale est trouvé par la formule :  $\frac{Nb\text{re } (4)}{Nb\text{re Dipl } (1)} \times 100 = \frac{91}{150} \times 100 = 61\% \text{ (5).}$

Ce taux explique que les activités informelles sont exercées à 61%.

En considérant les 91 diplômés en difficulté d'insertion comme le 100 % et par rapport au nombre de diplômés par filière, le taux d'activités informelle dans chaque filière technique est de :

$$\text{Aviation Civile : } \frac{7}{10} \times 100 = 70\%$$

$$\text{Electricité : } \frac{11}{20} \times 100 = 55\%$$

$$\text{Electronique : } \frac{35}{50} \times 100 = 70\%$$

$$\text{Mécanique : } \frac{27}{50} \times 100 = 54\%$$

$$\text{Météorologie : } \frac{11}{20} \times 100 = 55\%$$

Le taux moyen :  $[70 + 55 + 70 + 55 + 54 = 304]$  divisé par 5 filières =  $60,8 \approx 61\%$ .

A l'interprétation de ces résultats, nous remarquons que les filières [électronique et aviation civile] ont déversé beaucoup de diplômés dans le secteur informel.

Les trois autres filières électricité, électronique et météorologie sont à taux égal de diplômés dans le secteur informel.

L'explication de ce phénomène se justifie du fait que l'électronique et l'aviation civile exigent la technologie pointue, s'il n'y a pas la maîtrise de nouvelles technologies, le risque du chômage est évident.

Ce tableau a retracé l'ampleur du secteur informel en général et dans chaque filière en particulier, lequel secteur utilisé par les diplômés de filières techniques comme une autre forme d'insertion face au chômage.

Toute personne doit vivre, et la condition principale de la vie est d'avoir le revenu permettant de se prendre en charge. Dans notre analyse, au nom de ce principe, le cas de diplômés de filières techniques au chômage s'inscrit dans ce cadre de la survie par un système de petits boulots ou de la débrouillardise dans le secteur informel.

### ***Conclusion***

Pour conclure cette partie de notre recherche qui concerne le secteur informel, nous nous référons à la théorie de PUGLIESE et BOUILLAGUET. Pour PUGLIESE (1996, p.126), la crise de l'emploi dans le secteur central de l'économie, c'est-à-dire dans la phase primaire du marché du travail allait de pair avec la diffusion et le développement de ce que l'on appelle l'économie informelle.

Par contre, pour BOUILLAGUET (1992, p. 740), ce secteur concerne ceux qui ne sont même pas reconnus chômeurs, c'est-à-dire ceux qui sont exclus du marché du travail traditionnel ou qui n'ont jamais eu accès à celui-ci et qui, au mieux, conservent des relations très occasionnelles avec le monde du travail dans le contexte de l'économie informelle. Pour ces deux auteurs, c'est la crise d'emploi qui développe le secteur informel.

Dans le cadre de cette enquête, le taux d'occupation d'activités en informel s'élevant à 61%, celui-ci reflète le degré de la difficulté de trouver un emploi à la sortie de l'université et le déséquilibre entre les formations suivies et les offres d'emploi. On avait souvent imaginé que le secteur informel pouvait

représenter une solution pour les chômeurs mais c'est toujours incertain à long terme.

En référence à l'objectif principal de tout système éducatif, celui de préparer les diplômés à la vie professionnelle, et au regard de tous ces résultats de l'enquête, on peut interroger le système éducatif s'il a bien préparé les diplômés à l'insertion professionnelle. La réponse à cette question peut se vérifier à travers les éléments de notre enquête de terrain.

---

### **6.5. Sous-qualification et déqualification de diplômés de filières techniques**

Les deux termes couramment utilisés en sociologie de l'éducation et en sociologie du travail, ils semblent signifier la même chose avec quelques nuances que nous voulons préciser dans cette section de notre travail. Dans le cadre de notre recherche, l'objectif poursuivi dans cette section est de montrer une autre face de difficulté d'insertion des diplômés enquêtés.

La déqualification signifie donner à quelqu'un un poste de travail inférieur à sa qualification professionnelle pour obtenir un emploi.

Quant à la sous-qualification, quelqu'un occupe un poste de travail en dehors de son champ de formation ou de ses compétences.

Dans notre enquête de terrain, une autre réalité a été découverte face à la crise actuelle d'emploi, elle a révélé un nouveau phénomène de la part de diplômés de filières techniques qui occupent les postes d'emploi en dessous de leur qualification et les autres en dehors de champ de formation. Cela montre à suffisance cette difficulté d'insertion professionnelle de ces diplômés.

Selon l'enquête menée auprès de diplômés ayant trouvé l'emploi à la sortie de l'université, les résultats ont révélé que 59 diplômés ont trouvé un emploi. Mais une autre réalité est que parmi ces 59 diplômés insérés, 11 diplômés ayant trouvé l'emploi, exercent leurs activités en dehors de champ de leur formation.

Il est constaté que dans ces 11 diplômés insérés concernés par ce cas, 3 diplômés font le gardiennage dans les grandes sociétés et 8 autres sont professeurs du secondaire dans les Instituts de Techniques Industrielles.

Par rapport à l'échantillon de 150 diplômés, cette situation se présente de la manière suivante :

Il y a 11 diplômés qui travaillent en dehors et en dessous de leurs qualifications, soit

une proportion de  $\frac{11}{150} \times 100 = 7,3\%$ . Dans ces onze diplômés, on trouve :

- ❖ 3 diplômés travaillant dans le gardiennage sont en dessous de leur qualification professionnelle, soit  $\frac{3}{150} \times 100 = 2\%$
- ❖ 8 diplômés qui enseignent dans les écoles secondaires, n'étant pas didacticiens ni pédagogues, sont des sous-qualifiés, soit  $\frac{8}{150} \times 100 = 5,3\%$

Par rapport au total de diplômés ayant trouvé un emploi soit 59, le taux de diplômés en déqualification et sous-qualification est de  $\frac{11}{59} \times 100 = 18,6 \approx 19\%$

**Tableau 8 : Tableau de diplômés en déqualification et en sous-qualification**

| Nbe Dipl. | E. D. F |       | Déqualifié |    | Sous-qualifié |       |
|-----------|---------|-------|------------|----|---------------|-------|
|           | Nbre    | %     | Nbre       | %  | Nbre          | %     |
| 150       | 11      | 7,3%  | 3          | 2% | 8             | 5,3%  |
| 59        | 11      | 18,6% | 3          | 5% | 8             | 13,6% |

**Légende :**

Nbre Dipl : nombre de diplômés bac + 5 en échantillon

E.D.F. : Emploi en dehors de champ de formation.

Nbre : nombre de diplômés en activités professionnelle en dehors de champ de qualification.

Déqualifié : employé en dessous de qualification.

Sous-qualifié : employé en dehors de qualification.

**De la lecture du tableau**

L'analyse de ces résultats démontre que le taux de diplômés de filières techniques en déqualification et en sous-qualification est significatif par rapport à l'échantillon.

### **Conclusion**

D'une manière particulière, ces résultats viennent de confirmer une fois de plus la difficulté d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques dans leur spécialité acquise dans la formation initiale.

Cette situation de sous-qualification et de déqualification de diplômés de filières techniques est un symptôme le plus clair des difficultés que rencontrent ces diplômés au moment de leur entrée sur le marché du travail. Les emplois qui leurs sont réservés sont souvent en dehors et en dessous de leur qualification.

---

### **6.6. Autres dispositifs d'insertion de diplômés de filières techniques**

Dans les chapitres et sections traités précédemment, nous avons évoqué quelques difficultés d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université. Face à la persistance de ces difficultés, quelles seraient les autres solutions que l'on peut envisager. Sans sortir de l'objet de notre recherche, cette section a pour objet de montrer comment on peut mettre en place un système ou dispositif institutionnel pour aider les diplômés à trouver un emploi.

Il s'agit principalement du rôle de l'Etat, comme un acteur important jusqu'ici oublié. Que peut faire l'Etat dans la situation de difficulté d'insertion professionnelle de diplômés ? En collaboration avec des organismes de formation, des entreprises et autres associations, l'Etat pourrait mettre en œuvre un service public de l'emploi dans le but de faciliter l'entrée des diplômés dans la vie professionnelle. C'est à titre informatif que nous avons eu soin d'insérer cette section dans notre recherche.

Cette démarche institutionnelle de dispositif d'insertion professionnelle est soutenue Enrico PUGLIESE (1996, p.100) qui fait une autre



lecture en termes de dispositif d'insertion en disant que : « le taux de chômage d'un pays n'est pas seulement déterminé par la plus ou moins grande capacité de son économie à employer ses travailleurs, mais aussi par la capacité de mettre en mouvement des mécanismes sociaux et politiques pouvant absorber de façon plus ou moins artificielle, les forces de travailleurs excédentaires ».

En d'autres termes, le taux de chômage est un indice de la conjoncture et du développement économique, mais il est également un indice très parlant de la structure sociale d'un pays, de ses difficultés et de la façon dont il affronte certains de ses problèmes sociaux.

C'est dans cette optique que nous nous intéressons à la mise en œuvre des mécanismes sociaux et politiques pour l'absorption du chômage comme le prévoit PUGLIESE.

Parmi les politiques d'insertion professionnelle et de lutte contre le chômage, il existe d'abord, des politiques destinées à l'amélioration de la qualité de la formation par son adaptation aux évolutions technologiques et socioéconomiques mais une autre politique des intermédiaires d'insertion pourrait être nécessaire.

Dans certains cas, si l'insertion passe par le service public d'emploi, il y a lieu d'abord de combler les lacunes de la formation initiale et ensuite de trouver les possibilités d'adapter ou de réajuster la formation et les connaissances déjà acquises pour mieux répondre aux besoins actuels. Par rapport au contexte de notre recherche, un tel dispositif n'existe pas à Kinshasa pour aider et prendre en charge les diplômés en difficulté d'insertion professionnelle.

Dans le cas d'existence de service public d'emploi, une autre politique peut donner des résultats positifs évidents. Il s'agit de toutes les actions visant à mieux diagnostiquer, de façon personnalisée, les problèmes de l'individu, pour établir une stratégie de sortie du chômage, comme le notent BOUILLAGUET et GUILTON (1992, p. 365). Dans ce cas, le service public d'emploi peut jouer un rôle actif et positif à cet égard. Cette politique peut bien cadrer avec les diplômés étudiés dans cette recherche.

Dans la perspective d'insertion professionnelle par un dispositif institutionnel, encore une autre solution trouvée à ce problème, c'est de confier à la sphère politico-institutionnelle [l'Etat] un rôle crucial dans la régulation de formation professionnelle qui est considérée comme le moyen privilégié de lutte contre le chômage, cette dernière étant centrée sur l'amélioration de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail, signale HAEPEREN (2003, p. 20).

Il s'agit principalement de l'insertion par la formation proposée par un service public d'emploi en vue de développer l'employabilité et l'adaptabilité de la population active. Cette stratégie est déjà analysée mais elle doit être dans ce cas, celle d'une structure institutionnelle.

Dans le contexte de notre thèse qui concerne les filières techniques, on peut envisager un autre dispositif très intéressant d'insertion des diplômés dans la structure économique et industrielle par une formule classique : la formation sur le tas.

Dans ce cas, les entreprises vont surtout utiliser la formation des diplômés engagés c'est-à-dire avec des contrats de qualification dans une visée à court terme comme moyen d'adaptation des qualifications aux besoins de la production. Nous avons vu bien avant que beaucoup d'entreprises industrielles préfèrent recruter à l'étranger, si ce dispositif est appliqué, nous croyons que la difficulté de formation inadaptée aux nouvelles technologies dans les entreprises trouvera une solution.

Lors de notre enquête de terrain, interrogés sur la politique éducative en faveur de l'amélioration de l'enseignement technique, tous les 5 employeurs [soit 100%] et tous les 5 responsables académiques de filières ciblées [soit 100%], ont déclaré qu'il y a une absence de cadre stratégique pour le développement de la formation technique en faveur de l'insertion professionnelle. Ce manque de politiques éducatives décrié par tous, est considéré comme l'une des causes de difficulté d'insertion.

Puisque nous parlons de l'Etat dans cette section, le but n'est pas de vérifier s'il y a une politique éducative bien définie, mais c'est de voir dans ce

cadre, la stratégie de l'éducation pour l'insertion professionnelle : que l'Etat par son pouvoir et sa puissance, devrait exercer une pression sur les entreprises et sur les organismes de formation en vue de développer la formation sur le tas voire même en l'alternance. C'est une disposition qui n'a jamais existé à Kinshasa.

A ce niveau, l'Etat n'a pas joué son rôle de régulateur pour permettre le bon fonctionnement du système éducatif en faveur de l'insertion professionnelle des diplômés. En tout état de cause, la formation dans toutes ses formes, reste une action privilégiée pour l'insertion professionnelle, et c'est à l'Etat de trouver les moyens et stratégies d'y arriver.

Plus généralement, SIMON et LESAGE (2004, p.316) précisent que la politique éducative fait partie de politiques sociales, selon eux, à l'égard de politiques sociales de lutte contre le chômage, la formation est considérée comme un moyen de premier ordre pour socialiser en tenant compte de valeurs portées par le marché du travail, formation centrée sur l'amélioration de leur adaptabilité personnelle et orientée vers l'accès à l'emploi. Si le rapport de production change, les compétences peuvent aussi changer, l'occupation du poste de travail est tributaire de ce changement pour répondre au mieux aux exigences de la nouvelle méthode de production.

Dans ce cadre, il faut plaider pour la formation sur le tas, les entreprises engagent et forment chacun de ces diplômés aux réalités et nouvelles techniques de production. La difficulté d'insertion professionnelle serait résolue et les insuffisances de la formation initiale corrigées par les activités dans l'entreprise. C'est l'Etat qui devrait imposer cette stratégie par son pouvoir régalién.

Par rapport au dispositif institutionnel d'insertion professionnelle, VERNIERES (1997, p. 11) propose une autre méthode basée sur le recensement de diplômés chômeurs par branches d'activités. Dans sa vision, l'identification des secteurs de recrutement et des branches professionnelles en impasse d'embauche des diplômés sortant de l'Ecole permettrait de prendre des mesures et d'orienter les stratégies d'insertion vers ces derniers.

Pour les diplômés qui ne trouvent pas d'emploi dans quelques secteurs, une évolution sera faite à ces derniers en organisant des formations spécialisées adaptées aux besoins des entreprises.

Nous traitons ici un chapitre qui concerne l'étude de cas de diplômés de filières techniques en difficulté d'insertion professionnelle. Nous ne pouvons pas terminer ce chapitre sans dire aucun mot sur certains phénomènes d'ordre structurel qui peuvent témoigner les difficultés d'insertion de ces diplômés à la sortie de l'université parmi lesquelles on peut citer :

- *Disparition de certains métiers* : face à l'évolution technologique, les anciens métiers disparaissent ou se transforment, et les nouveaux se créent. La création de nouveaux métiers entraîne ipso facto la disparition de certains métiers. Si la formation n'est pas adaptée à cette nouvelle organisation du travail, il y a un déséquilibre qui constituerait le chômage ou la difficile insertion professionnelle. Les diplômés de filières techniques sont souvent pris au piège de nouveaux métiers issus des évolutions technologiques.
- *Déqualification* : bien que le diplôme demeure un atout majeur sur le marché du travail, il n'empêche que les conditions d'insertion professionnelle des jeunes diplômés soient devenues plus difficiles. Les économistes du travail parlent de « déclassement » pour traduire ces difficultés nouvelles. Les diplômés de filières techniques sont considérés comme déclassés, ils ont le niveau de formation initiale qui dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé. DEUBEL et al. (2004, p. 122) ont expliqué en large ce phénomène qui est couramment rencontré à Kinshasa, car certains diplômés Bac + 5 de filières techniques occupent des postes d'emploi en dessous de leur qualification.
- *Surqualification et surnombre des diplômés* : l'évolution du marché de l'emploi est caractérisée par le nombre plus important de demandeurs d'emplois par rapport aux emplois disponibles, et l'évolution du marché des diplômés est ensuite caractérisée par la hausse du nombre des diplômés et du niveau des diplômes délivrés.

Il y a beaucoup de diplômés que des postes d'emploi, un désajustement croissant entre la formation et l'emploi. Ce phénomène de surqualification des candidats aux postes délivrés par des entreprises a été analysé dans notre recherche. Mais les travaux de BARRERE et SEMBEL (2005, p. 45) démontrent ce phénomène de surqualification comme un désajustement qui rend la relation formation – emploi introuvable. C'est l'exemple même de diplômés de filières techniques qui ont suivi plusieurs formations pour accroître leur chance d'accès à l'emploi. Ils ont un niveau de formation de plus en plus élevé du fait de nombreuses formations et deviennent de surdiplômés, même s'il est difficile de définir lequel de ces diplômes correspond au mieux à tel ou tel autre emploi.

Dans un tel registre de difficultés d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques, face aux évolutions en permanence, « ce peut être donné comme certain, c'est que les environnements socioprofessionnels ont changé ; c'est que les dispositifs de la formation initiale et de la formation continue doivent être en termes de qualifications et d'insertions évolutives ; c'est que les individus doivent intégrer des modes de pensée de plus en plus complexes et abstraits pour s'adapter à ces mondes en évolution» SOREL (1994, p. 9).

C'est au moyen de formation et des apprentissages que l'on renouvelle les connaissances technologiques et scientifiques pour l'insertion parce qu'il revient à la formation de réguler les inadéquations entre l'offre et la demande d'emploi, beaucoup d'institutions de formation ont eu à réfléchir ces dernières années sur le problème de l'insertion (..), sur la reconversion des travailleurs qualifiés, sur la redéfinition de trajectoires professionnelles, déclare SOREL (p. 11).

## **Conclusion**

En épousant la pensée de SOREL, c'est donc ce moyen de formation qui a fait l'objet principal de notre recherche car les diplômés de filières techniques ciblées dans ce cas, l'ont adopté comme stratégie d'insertion professionnelle à la sortie de l'université.

## **CHAPITRE 7. LA MESURE DU SYSTEME EDUCATIF EN RAPPORT AVEC LES RESULTATS D'ENQUETE**

Nous avons parlé dans le premier chapitre de cette étude du système éducatif, de sa conception, de son organisation, de ses fonctions et de sa capacité à faciliter l'insertion professionnelle mais n'avons pas touché à son évaluation. En socio-économie de l'éducation, on ne peut pas parler du système éducatif sans pour autant parler de son évaluation. Dans ce dernier chapitre que nous abordons, il contient des notions générales sur la manière d'évaluer un système éducatif.

Sans être en dehors de notre champ de recherche, le terme « mesure » est utilisé ici comme une action d'évaluer une grandeur d'après son rapport avec une autre grandeur. C'est dans cette optique que l'on va évaluer le système éducatif [dans cette relation formation – emploi] d'après son rapport avec l'insertion professionnelle, les résultats d'enquête et d'autres indices liés à la formation de diplômés de filières techniques analysés.

Dans l'optique de notre travail, nous envisageons ici une évaluation du système éducatif par rapport au niveau atteint par les diplômés de filières techniques enquêtés, et par rapport à la possibilité que ce système leur a offert d'acquérir les diplômes plus élevés au-delà de leur formation initiale et par l'obtention de nouveaux diplômes via la formation continue, et enfin par rapport à l'insertion professionnelle. Jean-Jacques PAUL (2007, pp. 104-105) dans son livre d'économie de l'éducation, explique qu'il est important d'examiner cette relation pour

les sortants du système éducatif [...]. La qualité de la relation formation-emploi s'apprécie à l'aide d'indicateurs qui synthétisent les informations collectées. Elle doit donc s'apprécier à la fois à la sortie du système éducatif et en dynamique, par rapport au déroulement de la carrière professionnelle.

Ainsi l'insertion professionnelle peut être mesurée par des instruments qui correspondent à certains indicateurs socio-économiques. C'est une sorte d'évaluation du système éducatif par rapport à ses objectifs traditionnels de former et de bien préparer à la vie professionnelle. La relation formation – emploi peut-être mesurée par le degré d'insertion professionnelle des diplômés qui sortent du système éducatif.

Dans le même ordre d'idées, Pierre GRAVOT (1993, p. 141) dans sa recherche sur l'économie de l'éducation, a trouvé que l'observation de la relation formation – emploi peut se faire par les observations statistiques de données globales ou données par niveaux. Apprécier l'efficacité de la mise en œuvre des facteurs, c'est évaluer le fonctionnement du système [...], on construira quelques indicateurs pour évaluer la structure du système [...] (pp. 79-80). C'est dans cette optique que nous avons utilisé les résultats d'enquête pour construire les indicateurs.

Il s'agit d'établir si le système éducatif a atteint son niveau prédéterminé. Dans ce cas, l'unité de mesure ou l'indicateur peut-être, soit la situation sociale c'est-à-dire l'insertion professionnelle des diplômés, le nombre de diplômés, le niveau de diplômés ; soit la situation économique c'est-à-dire le niveau de technologique, les statistiques à l'entrée et à la sortie, la valeur et le niveau de diplômes à l'échelle internationale.

Dans une approche classique, ce chapitre a pour ambition de démontrer la manière d'évaluer le système éducatif par rapport à l'insertion professionnelle et aux autres indicateurs sociaux. Au niveau de chaque indicateur, on prendra soin de le rapprocher ou le rapporter aux résultats de notre enquête de terrain. Selon LANDSHEERE (1992, p. 12), un indicateur est une statistique directe et valide informant sur l'état et les changements d'ampleur et de nature, au cours du temps, d'un phénomène sociétal jugé important. En éducation, cette mesure informe notamment sur la santé et la qualité du fonctionnement du système [...].

De quoi s'agit-il précisément dans ce chapitre? Dans le cadre de notre recherche, tout commence par une interrogation du type classique à savoir :

- les diplômés possèdent-ils les titres et le niveau requis ?
- les programmes de formation correspondent-ils au projet d'embauche dans les entreprises ?
- les filières de formation organisées sont-elles valorisantes et satisfaisantes ?
- par rapport à l'évolution technologique, les formations sont-elles adaptées ?

Dans le contexte de cette recherche, les unités de mesure ou d'évaluation sont regroupées en différentes dimensions : [théorique, économique, sociale, statistique, et technologique]. Ces dimensions constituent plusieurs indicateurs qui permettent d'analyser et d'évaluer l'efficacité du système éducatif par rapport à la relation formation – emploi.

Par mesure de la relation formation-emploi, on sous-entend l'évaluation du système éducatif par rapport à l'insertion professionnelle car c'est lui qui donne et certifie le diplôme. En se référant à certains indicateurs qualifiés d'instruments ou outils, cette évaluation permet de mesurer les résultats atteints par rapport aux objectifs traditionnels du système éducatif.

Le terme d'évaluation est utilisé dans cette section pour désigner les activités qui pourraient porter un jugement sur la gestion du système éducatif et mesurer la réalisation des objectifs finaux assignés à ce système, à travers les résultats de notre enquête et en fonction de la possibilité d'insertion des diplômés.

### **7.1. Indicateurs théoriques :**

Il y en a plusieurs mais parmi ces indicateurs, nous avons sélectionné trois qui se rapprochent de notre objet de recherche notamment : la préparation à la vie socioprofessionnelle, le niveau de formation et de diplômes, l'analyse des politiques éducatives.



### ❖ Préparation à la vie socioprofessionnelle

Selon THELOT (1993, p.11), le système éducatif doit s'assigner les objectifs bien définis et remplir une mission qui est celle de préparer la jeune génération à la vie socioprofessionnelle, et son efficacité est appréciée ou mesurée par rapport à cette mission. Les objectifs du système éducatif sont au nombre de trois : - transmettre des connaissances, des savoirs, une culture - préparer à la vie professionnelle – former à la vie en société.

En considérant cet indicateur de la préparation à la vie socioprofessionnelle, il s'agira de connaître le nombre des diplômés qui ont obtenu un emploi au cours d'une période donnée. L'indice principal est le nombre des diplômés sortis du système éducatif. Si nous revenons à notre enquête de terrain qui a analysé la situation socioprofessionnelle de diplômés de filières techniques, les résultats observés ont indiqué que sur 150 diplômés, 59 diplômés [soit 39%] ont répondu avoir obtenu un emploi même si ce n'était pas nécessairement dans leur champ de formation.

Par rapport à cet indicateur, le système éducatif n'a pas atteint ses objectifs. Son efficacité n'est pas appréciée parce qu'il y a le chômage de diplômés. La formation n'a pas facilité l'insertion professionnelle des diplômés. C'est dans cette même optique que PAUL (2007, p. 58) parle de l'intégration au marché du travail comme un rôle essentiel de l'éducation.

L'auteur confirme que progressivement, l'éducation se voit conférer le rôle de préparer les élèves et les étudiants à intégrer le marché du travail, en leur donnant les compétences suffisantes pour devenir des travailleurs aux qualités reconnues, mais aussi à mettre en œuvre des compétences de citoyen dans une société complexe et changeante. Si ce rôle n'est pas rempli, le système a failli à sa mission.

### ❖ Niveau de formation et diplômes

L'élévation des niveaux de formation peut s'apprécier à travers quelques critères tels les investissements consacrés à l'éducation, les taux de scolarisation, la durée des études, la qualité de connaissances acquises par les étudiants ou encore le niveau des diplômes possédés par chaque génération. En référence aux résultats de notre enquête, un ensemble d'informations est à relever : du point de vue investissement, les responsables académiques interrogés ont indiqué [à 100%] que les laboratoires d'expérimentation et les ateliers de pratiques professionnelles ne sont ni équipés ni renouvelés pour adapter la formation aux évolutions technologiques. Quant à la scolarisation et la durée des études, selon notre enquête, il y a beaucoup d'étudiants qui entrent dans le système éducatif, et au bout de cinq ans nombreux y sortent avec un diplôme.

En nous référant à notre enquête, 80% des employeurs interrogés jugent la mauvaise qualité des connaissances acquises et non adaptées aux réalités des entreprises. Ensuite, 58% des diplômés interrogés trouvent que leurs diplômes ne sont pas valorisants.

Par rapport à la hausse du niveau de formation, les résultats d'enquête attestent que cet objectif est atteint par le système éducatif. C'est un point de vue partagé par BEDUWE et GERME, (2004, p. 8). Selon ces auteurs, la variation des niveaux d'éducation s'observe au travers de la structure maximale des niveaux de diplôme atteinte par une génération donnée. Elle est « maximale » lorsque tous les individus de cette génération ont accédé à leur diplôme de niveau le plus élevé que ce soit dans le cadre de la formation initiale ou en cours de profession.

Il est à signaler que dans un pays, on peut observer le niveau des indicateurs de performance quantitative du système éducatif tels que le taux de scolarisation brut ou la durée moyenne de scolarisation, le taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires, le taux de chômage de diplômés, etc. Au niveau qualitatif, on observe la maîtrise des connaissances et de la recherche scientifique. Dans cette idée, nous retiendrons ici ce dernier critère de taux de chômage de diplômés à la sortie du système éducatif.

Eu égard aux résultats de notre enquête de terrain, sur un échantillon de 150 diplômés de filières techniques sortis de l'université, 91diplômés

[soit 61%] n'ont pas trouvé un emploi. Ce taux de chômage étant supérieur par rapport à la moyenne pour une catégorie de diplômés, le constat est que le système n'a pas réussi faire résorber ce chômage, et à ce niveau il n'a pas atteint son objectif.

### ❖ **Politiques éducationnelle**

Pour cet indicateur, nous recourons à la théorie de DEMAILLY (2001, p. 79) selon laquelle l'Ecole est actuellement dans un état qu'il s'agit précisément de cerner au mieux et qui résulte d'une multitude de facteurs : les politiques éducationnelles mais aussi les comportements des acteurs, c'est-à-dire tout le monde [Etat, enseignants, parents d'élèves, élèves et étudiants, collectivités territoriales, entreprises, syndicats, etc.].

En tenant compte du facteur de politiques éducationnelles, les résultats de notre enquête auprès des employeurs et des responsables universitaires de filières ciblées ont montré [pour 80% de ces employeurs et 100% des responsables universitaires interrogés] qu'il y a l'absence d'un cadre stratégique de développement de formation en faveur de l'emploi. Cette absence de politiques éducationnelles est jugée comme l'une des causes de difficulté d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques à la sortie de l'université.

## **Conclusion**

Selon ZANTEN (2004, p. 50), l'efficacité des politiques éducationnelles peuvent être mesurées, avec des outils statistiques sophistiqués, au travers des acquis cognitifs des élèves, de leurs trajectoires scolaires ou de leur insertion professionnelle. Le 61% de chômage est un outil statistique qui nous permet de mesurer la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques.

---

### **7.2. Indicateurs empiriques** [Expérimentaux de l'évaluation de système éducatif]

Pour ce faire, THELOT (1993, p. 11) propose ce qui suit : «pour évaluer les systèmes d'enseignement par expérimentation, certains indicateurs sont retenus tels que : le lien éducation / insertion professionnelle, les flux d'élèves : - entrées dans l'enseignement supérieur, - présence à l'école, - achèvement de la

scolarité secondaire, les résultats scolaires - diplômes - niveau de formation supérieure».

Ils sont appelés en termes techniques, les indicateurs expérimentaux de l'évaluation qui résultent d'une expérimentation orientée vers les situations bien précises. Ils sont nombreux, et parmi eux, nous avons retenu trois qui sont en rapport avec notre recherche : les résultats scolaires, l'efficacité et l'efficience.

### ❖ Résultats scolaires obtenus

Expérimentalement, on peut évaluer l'efficacité du système éducatif par rapport à l'acquisition des connaissances et aux résultats scolaires obtenus. A ce point de vue, il est question d'examiner le taux d'accès d'une génération au diplôme de fin d'études secondaires ou universitaires, le taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires, les sorties des étudiants du système éducatif vers le système productif, c'est-à-dire l'entrée des diplômés dans la vie active ou l'insertion professionnelle.

Ces indicateurs sont déjà analysés précédemment mais à ce niveau, il est nécessaire de signaler leur efficacité. CRAHAY (1994, p. 62) note que l'efficacité est la capacité de produire le maximum de résultat avec le minimum d'effort. Du point de vue empirique, on distingue trois sortes d'efficacité pour évaluer le système d'éducation dans son ensemble : l'efficacité interne, l'efficacité pédagogique et l'efficacité externe.

### ❖ Efficacité d'un système

**L'efficacité interne** : l'indicateur habituellement utilisé pour mesurer l'efficacité interne concerne surtout l'écoulement des flux d'étudiants. Les résultats de notre enquête pour des filières ciblées montrent qu'il y a un flux important qui entre et qui sort du système avec le diplôme.

**L'efficacité pédagogique :** l'efficacité pédagogique s'intéresse aux résultats obtenus par les étudiants à des tests standardisés et à l'appréciation de qualité des connaissances. En nous référant aux analyses de l'enquête, ils ont observé de bons résultats scolaires de diplômés mais leurs connaissances ne sont pas appréciées par les employeurs.

**L'efficacité externe :** il s'agit pourtant là d'un problème central à la fois pour l'analyse des politiques éducatives et pour l'élaboration des programmes. En effet, si l'on accepte l'idée qu'un système éducatif est structuré pour répondre aux besoins qui caractérisent une société à un moment donné de son évolution, il est normal de s'intéresser à la manière dont l'éducation prend en compte ces besoins.

Dans ce cas, les enquêtes statistiques montrent que 80% des employeurs qui engagent les diplômés considèrent que la formation des filières techniques n'a pas répondu aux besoins de la société à cause de son inadaptation aux évolutions technologiques. Il y a un taux de 61% des diplômés en difficulté d'insertion qui en témoigne.

Dans le contexte de cette recherche, la prise en compte de l'efficacité externe de la formation pourrait amener à poser des questions d'ordre pratique en ce qui concerne la relation entre formation et emploi comme celle de l'employabilité des diplômés sortis du système scolaire ; de l'adéquation des formations par rapport au marché d'emploi ; du rôle de l'Etat et des entreprises privées dans la préparation des diplômés à l'entrée dans la vie professionnelle.

D'une manière plus générale, on s'intéresse à la contribution de l'éducation à la croissance économique, en mettant en évidence une bonne corrélation entre le niveau de formation initiale et le taux de croissance. En bref, l'efficacité d'un système éducatif est également jugée par rapport au niveau de développement socioéconomique et par rapport à certains objectifs que se fixe l'Etat, elle peut être évaluée au plan national et international.

Au regard de l'objet de notre recherche, ZANTEN (2004, p.107) se remet à une autre forme d'efficacité basé sur l'obtention de diplôme et l'insertion professionnelle. Pour elle, l'efficacité du système éducatif se mesure en termes

quantitatifs par le nombre de diplômes délivrés en raison d'ordre économique, social et de besoins d'entreprises, par la capacité de trouver un travail protégé jusqu'à la retraite. Mais sur 150 diplômés enquêtés, 59 seulement ont trouvé un emploi. Les diplômes ne sont pas délivrés en raison d'ordre socioéconomique et de besoins des entreprises. Le système n'a pas atteint son objectif.

Nous parlons de la formation technique dans cette recherche, par rapport à cette théorie de ZANTEN, DEROUET et al. (2005, p. 80) dans leur recherche sur la sociologie de l'éducation à l'épreuve des changements sociaux, ils discernent une autre efficacité qui concerne la construction des identités professionnelles que nous avons déjà traitée dans le premier chapitre.

Selon ces auteurs, pour évaluer l'efficacité de l'école en matière de la formation professionnelle, il faut donc distinguer l'acquisition des compétences et la construction d'une identité socioprofessionnelle. En référence aux résultats de notre enquête, 60% des employeurs ont déclaré que les programmes de formation et l'acquisition de compétences n'ont pas favorisé la vraie identité de diplômés de filières techniques.

#### ❖ **Efficience d'un système éducatif**

**L'efficience** : la notion d'efficience est largement utilisée par les économistes pour faire référence à la relation qui existe entre les inputs d'un système et ses outputs. Dans ce cas, il doit y avoir la recherche d'une meilleure adéquation entre le système de formation et le marché de l'emploi en mettant en place des dispositifs susceptibles de favoriser le passage de la formation à l'emploi.

De ce point de vue, un système éducatif sera considéré comme efficient lorsqu'il produira des outputs maxima pour un niveau d'inputs donné ou un output donné pour un niveau d'input minimum.

#### **Conclusion**

Au regard des résultats de notre enquête de terrain repris dans le tableau ci-dessous, il y a eu 150 diplômés des inputs pour un niveau minimum de 59 diplômés des outputs des filières techniques analysées, soit sur 100% d'inputs il y a

eu 39% d'outputs. Le constat est qu'il n'y aucune mise en place des dispositifs qui peuvent favoriser le passage de la formation à l'emploi. L'efficacité de l'enseignement se mesure aux progrès qu'il réussit à faire faire aux élèves GIROD (1981, p.110).

**Tableau 9 : Comparaison des inputs et outputs**

|         | AV. C. | ETRI | ETRO | MEC | METEO | TOTAL | %    |
|---------|--------|------|------|-----|-------|-------|------|
| Inputs  | 10     | 20   | 50   | 50  | 20    | 150   | 100% |
| Outputs | 03     | 09   | 15   | 23  | 09    | 59    | 39%  |

### **7.3. Indicateurs sociaux** [apport de l'Education au bien-être de la population]

Les sociologues ont distingué plusieurs indicateurs sociaux pour évaluer un système éducatif. Dans le contexte de notre thèse, nous avons sélectionné un seul indicateur qui est conforme à l'esprit de notre travail. Il s'agit du bien-être social ou de la qualité de vie.

Selon DEUBEL et al. (2004, p. 12), le développement général des qualifications produit des effets profitables à la collectivité dans son ensemble des «externalités». Le taux de rendement social prend précisément en compte les coûts et les avantages pour la société qui investit dans l'éducation, le bénéfice social inclut les gains de productivité mais aussi tout un éventail d'avantages non économiques tels que l'amélioration de la santé, le renforcement de la cohésion sociale ou le développement de la participation citoyenne.

Dans cette optique, l'indicateur est l'amélioration du bien-être social. Ceci nous ramène à notre enquête de terrain, que dire du développement du secteur informel et du chômage? Selon les résultats de notre enquête de terrain, sur un échantillon de 150 diplômés enquêtés, 91diplômés [soit 61 %] sont en difficulté d'insertion professionnelle. Ils se sont tous orientés vers le secteur informel pour survivre. Une telle situation n'améliore pas la qualité de la vie et du bien-être social. Quand les diplômés qui sortent du système éducatif n'ont ni travail ni revenu, ils ont difficile à améliorer la qualité de leur vie. C'est dans cet esprit que nous disons : le système éducatif n'a pas atteint son objectif.

Le chômage des diplômés est un facteur social, le nombre croissant des diplômés au chômage [61%] est aussi un critère de l'évaluation du système éducatif. Le taux de chômage montre la difficulté de ces diplômés à s'insérer socialement. Le système éducatif peut être apprécié par la capacité d'offrir les possibilités de débouchés ou d'insertion socioprofessionnelle.

L'aspect de l'insertion socioprofessionnelle est épinglé dans ce cas social car le système éducatif est également jugé par rapport à sa capacité de permettre l'amélioration du standing social et du niveau de vie de la population, par l'acquisition d'une qualification reconnue, par la formation adaptée aux évolutions socioéconomiques et technologiques qui permet l'entrée dans la vie professionnelle.

Quand il y a chômage de masse, le système éducatif a failli à sa mission même s'il n'est pas le seul à être incriminé dans ce cas.

#### **7.4. Indicateurs économiques** [contribution de l'éducation à la croissance économique]

De leur côté, les économistes prévoient toute une batterie d'indicateurs pour évaluer le système éducatif. Dans l'optique de notre recherche, nous avons considéré la connaissance des nouvelles technologies et les recherches scientifiques pour les innovations comme indicateurs économiques.

Dans la dimension économique, l'évaluation du système éducatif suppose qu'on peut observer les performances de l'économie : sont-elles élevées ?, le taux de croissance est-il élevé ?, les produits et les services sur les marchés internationaux sont-ils compétitifs ? Parce que c'est l'Ecole qui forme les individus capables de créer les richesses.

Sur ce plan, on attend que le développement de l'éducation puisse faciliter l'insertion économique et sociale des citoyens, assurer l'accès de ces derniers aux connaissances nouvelles nées du progrès de sciences.

En résumant les résultats statistiques de notre enquête de terrain, les nouvelles technologies, le progrès technique, les inventions, les innovations, les



recherches scientifiques, l'insertion économique et sociale sont la résultante de l'Education.

En effet, ils incitent la croissance économique ; la grande remarque est que tous ces facteurs ci-haut énumérés ont fait défaut dans le système éducatif à Kinshasa. Interrogés à ce sujet, les employeurs [à 80%] ont fait une observation négative d'une manière générale en ce qui concerne l'usage et l'adaptation de la formation de filières techniques aux nouvelles technologies, l'absence des inventions et de la recherche scientifique. Face aux mutations technologiques, les filières techniques ont difficile à s'adapter ni à faire adapter les diplômés à cette évolution. Nous tirons une conclusion que le système éducatif n'a pas atteint son objectif par rapport à ces indicateurs économiques.

Dans cet ordre d'idées, GIROD (1981, p. 114) explique que le degré de qualification de la population active est le facteur clé du progrès économique et social. Le manque de formateurs, d'organiseurs, d'inventeurs est considéré de plus en plus couramment comme le principal frein du développement.

Par contre, la pénurie de diplômés bien formés est un handicap pour l'économie du pays. Il s'agit, au fond, de l'évaluation du système éducatif pour mesurer son effet par rapport à l'économie nationale et à l'insertion sociale [un output]. Les résultats sont mesurés à travers la construction du système éducatif à la transmission des connaissances, à l'insertion professionnelle, à la mobilité sociale, CRAHAY (1994, p. 115).

### **Conclusion**

Du point de vue économique, le système éducatif est évalué par rapport à la contribution de la main d'œuvre qualifiée et mieux formée à la croissance économique. Si l'éducation est un investissement économiquement rentable pour une société, alors l'augmentation du niveau de scolarité dans un pays doit entraîner un accroissement des richesses qui y sont produites.

Cependant, pour évaluer convenablement sa contribution à la croissance, il faut préalablement évaluer son impact sur la production, c'est-à-dire sa

place dans la fonction de production qui relie les stocks de facteurs à la richesse produite avec ces facteurs, comme l'a expliqué GURGAND (2005, p. 71).

C'est pourquoi dans la conception de notre thèse, nous avons constaté que le système éducatif a produit la main d'œuvre non qualifiée si l'on croit aux propos des employeurs qui la recrutent. Le niveau élevé de scolarité de diplômés Bac + 5 de filières techniques n'a pas entraîné l'augmentation des richesses. Ces diplômés étant au chômage [à 61%], leur impact sur la production nationale est nul. Dans cette perspective, un système éducatif est considéré efficace s'il parvient à produire la main d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée pour l'économie du pays et, produire également les résultats visés par le projet de société. Les résultats à prendre en compte, sont les indicateurs relatifs à l'insertion professionnelle de la main d'œuvre afin qu'elle contribue à la croissance économique.

---

#### **7.5. Indicateurs technologiques** [Education facilite l'innovation, l'invention, l'adaptation]

Au niveau technologique, on évalue le système éducatif par rapport aux résultats de la recherche scientifique pointue, de l'innovation, de l'invention dans les divers domaines [espace, aéronautique, nautique, télécommunication, santé, sciences appliquées, etc.]. Le système éducatif efficace dote le pays de cadres, des techniciens, de la main d'œuvre performants et innovants.

Les changements technologiques font jouer au capital humain un rôle encore plus important. L'innovation, l'invention et l'adaptation technologique sont des principaux indicateurs de la croissance économique, en raison de l'effet produit sur la productivité. Le stock de capital humain conditionne l'aptitude d'un pays à innover ou à rattraper les pays les plus développés. Le développement de cette faculté d'adaptation des individus au changement technologique requiert des politiques institutionnelles visant à développer l'offre de travailleurs qualifiés.

«Dans une économie caractérisée par des progrès importants, le niveau d'éducation favorisait la vitesse d'adaptation aux changements technologiques » THELOT (1993, p. 26). Ce qui fait l'efficacité du système éducatif, c'est l'adaptation de ses diplômés aux changements technologiques. L'approche

technologique vise à comparer l'efficacité de l'innovation et de la recherche avec l'efficacité de ce qui se fait habituellement.

Le système éducatif est ainsi évalué par rapport à sa contribution à l'assimilation et à l'innovation des technologies en disposant la main d'œuvre très qualifiées. L'innovation et l'adaptation technologique sont les moteurs de la croissance économique.

### **Conclusion**

Ainsi nous pensons que l'éducation joue un rôle très important de favoriser les innovations technologiques et leur adaptation. Les technologies plus pointues, les plus performantes sont adoptées et mises en œuvre rapidement par les systèmes éducatifs qui vont produire les meilleurs diplômés dans ce domaine.

C'est le niveau de formation qui élève le taux de croissance en accélérant l'assimilation du progrès technique. Si nous revenons à notre recherche de terrain, dans cet aspect technologique, la formation des filières techniques n'a favorisé ni les innovations technologiques ni leur adaptation car leur utilisation au sein de ces filières est encore loin de voir le jour selon les employeurs et les diplômés interrogés à ce sujet.

### **7.6. Indicateurs statistiques**

Ces indicateurs constituent un ensemble de données quantitatives et de différents taux qui permettent d'interpréter une situation donnée. Ces données peuvent être exprimées en pourcentage (%), en chiffre ou en proportions. Comme l'indique LANDSHEERE (1992, p. 9), une donnée est une information qualitative ou quantitative statistiquement traitée et utile pour une prise de décision. Une statistique est une donnée quantitative. Les systèmes de pilotage d'évaluation peuvent utiliser des données qualitatives et des statistiques. L'indicateur principal est la donnée statistique métrique ou quantitative.

Il s'agit de la quantification des objectifs et d'analyser les statistiques adaptées à l'étude des phénomènes scolaires. Il s'agit également de connaître le nombre en termes de % tous les cas déclarés par rapport à l'objectif.

Tout système éducatif s'assigne un objectif par exemple en termes de nombre de diplômes délivrés dans les différentes filières. En référence à des objectifs poursuivis ou définis, on peut évaluer le système éducatif.

La dimension statistique d'évaluation du système éducatif suppose la collecte et le traitement de données quantitatives relatives au nombre de diplômes par rapport aux objectifs, concernant à la fois les élèves, les étudiants et le contexte scolaire dans lequel ces diplômes sont délivrés.

Sur ce plan, les travaux consacrés à l'évaluation de système éducatif permettront de connaître, d'analyser et d'interpréter les données chiffrées ou quantitatives d'une enquête, surtout leur impact et leur influence dans la prise de décision ou dans la conclusion. Pour piloter le système éducatif et faire le rapport aux décideurs au niveau local, régional, national et international, la collecte régulière de données statistiques est indispensable.

C'est dans ce contexte de notre recherche, que nous avons eu recours aux indicateurs statistiques. En effet, que pourrions-nous dire des résultats de l'enquête de terrain auprès de diplômés de filières techniques ? Comment utiliserions-nous les indicateurs statistiques ? Voilà les questions que l'on se pose.

Dans ce cas, pour arriver à une conclusion ou à une interprétation fiable, en utilisant les résultats de notre enquête de terrain, la démarche statistique est présentée de la manière suivante :

- 150 diplômés ayant terminé la formation initiale,
- 59 diplômés ont trouvé un travail,
- 91 diplômés sont en difficultés d'insertion,
- 108 diplômés ont suivi une formation supplémentaire pour trouver un emploi
- dont 59 ont eu un emploi.

Pour arriver l'interprétation de la situation socioprofessionnelle de diplômés de filières techniques analysée, ces données chiffrées peuvent être indiquées en termes de proportions exprimées en pourcentage comme suit :

$\frac{108}{150} \times 100 = 72\%$  de diplômés ayant suivi une formation supplémentaire pour trouver un travail, donc la formation initiale n'a pas favorisé l'insertion professionnelle.

$\frac{59}{108} \times 100 = 55\%$  dans les 108 qui ont suivi une formation supplémentaire, 59 diplômés ont trouvé un emploi soit 55%, d'où la formation supplémentaire a facilité l'insertion professionnelle.

$\frac{59}{150} \times 100 = 39\%$ , pas assez d'emplois après la formation initiale jugée insuffisante pour faciliter l'insertion professionnelle.

$\frac{91}{150} \times 100 = 61\%$  représente le chômage et le développement du secteur informel.

### **Conclusion**

A la suite de toutes ces données statistiques, par leur interprétation, on peut tirer une conclusion que le système n'a pas atteint son objectif de préparer à l'insertion professionnelle des diplômés. C'est l'importance même des indicateurs statistiques.

---

### **7.7. Indicateurs internationaux**

Il s'agit de la valeur et du niveau de diplôme national à l'étranger. C'est prendre le monde comme laboratoire pédagogique ou dans une vision expérimentale. On considère les caractéristiques des autres systèmes éducatifs et leurs rendements scolaires en faisant des études comparatives. Dans ce cas, l'idée générale est les recherches comparatives sur ce que produisent des systèmes dans des contextes socioculturels parfois très différents. De telles études relèvent soit de la recherche fondamentale, soit de recherches destinées à aider la formulation des politiques de l'éducation.

A ce point de vue, les indicateurs plus utilisés sont le rendement ou la performance scolaire, le niveau et la valeur de diplômes à l'échelle internationale et leur équivalence au niveau international, et les problèmes de politique éducative dans une étude comparative avec les autres systèmes. L'analyse se traduit dans la meilleure qualité de formation par rapport aux autres pays.

Le but n'est pas de classer les pays entre eux, mais de bien fournir aux décideurs politiques une compréhension plus profonde des facteurs qui influencent la qualité de l'éducation par rapport à d'autres systèmes éducatifs, et de leur permettre d'explorer une gamme plus large d'options politiques à prendre en vue d'améliorer la qualité de l'éducation.

Aujourd'hui les études internationales sur les rendements scolaires produisent un ensemble de données qui constituent des indicateurs de plus en plus importants dans la mesure où les pays recourent à eux pour réussir à éduquer les individus et à les préparer à jouer leur rôle dans le monde du travail et de la citoyenneté. MIASUEKAMA Louis (2000).

L'étude internationale utilise les instruments suivants :

- des tests de connaissances, construits après une analyse comparative des curriculums des pays participants ;
  - des tests de performances effectives : expériences à réaliser en laboratoire, manipulations, observations, productions ...
  - Un questionnaire international conçu pour collecter un grand nombre d'informations sur les élèves, étudiants : sexe, âge, année d'études, milieu familial, nombre d'heures de cours suivis dans la branche en question [...]
- LANDSHEERE (1992, p. 89).

Dans le domaine de l'éducation, comme dans bien d'autres, les comparaisons internationales présentent toujours l'intérêt d'apporter sur la situation d'un pays donné un éclairage significatif en la replaçant dans un contexte élargi où les enjeux et les choix se profilent plus clairement. Il fallait s'interroger sur les structures les plus opportunes et décider soit de continuer avec celles qui existaient déjà, soit en créer de nouvelles LECLERCQ (1993, p. 6).

La régulation des systèmes éducatifs repose sur les objectifs mesurables et des comparaisons internationales dont le but est de soutenir un pilotage par l'aval : les performances de chaque système éducatif permettent-elles au pays de tenir son rang dans la concurrence internationale ? Cette perspective implique que les objectifs soient définis en termes de compétences plutôt que de savoirs, et une centration sur ce qui est mesurable DEROUET (2005, p. 35).

Le raisonnement de ces auteurs nous amène à conclure que c'est en comparant le système éducatif, le niveau d'études, le niveau des diplômés nationaux à ceux d'un pays donné qu'on a l'idée sur l'efficacité du système éducatif.

Dans le contexte de notre étude, nous n'avons pas d'éléments selon notre enquête de terrain qui peuvent nous mettre dans une approche de comparaison internationale avec les filières techniques des autres pays.

### **7.8. Importance de l'évaluation d'un système éducatif**

Tout en mettant l'accent sur l'objet de notre recherche, nous débutons cette section par la pensée de DEMAILLY (2001) qui admet par ailleurs que les évaluations sont censées servir à la fois à la régulation du fonctionnement des établissements par les instances étatiques, à leur autorégulation interne et à une meilleure information aux usagers (Idem, p. 37).

L'évaluation peut être analysée comme une pratique sociale dont les objectifs ne sont pas seulement normatifs, scientifiques mais aussi stratégiques. Cette pratique qui est l'évaluation, influe sur les rapports de force à l'intérieur du système scolaire et ne peut pas être considérée comme neutre. Elle est censée mesurer l'efficacité d'un dispositif, d'une réforme, du système en général (Id, p. 79).

C'est à CRAHAY (1994, p. 9) d'ajouter que les évaluations prennent en compte les expériences pédagogiques afin d'en faire connaître les pratiques innovantes. Mais CROS (2004, p. 51) considère l'évaluation du système éducatif comme un instrument de régulation. L'évaluation est alors qualifiée de régulation

dans la mesure où elle permet de comprendre et diriger l'action par les personnes qui en sont les acteurs.

Par rapport au principe de la régulation, l'idée de CROS est complétée par celle de DEUBEL et al. (2004, p. 194), les auteurs montrent l'importance de l'évaluation du système éducatif du point de vue interne, en expliquant que l'évaluation doit aider les acteurs à réfléchir à leur action à l'intérieur du système dans lequel ils travaillent, dans la perspective de l'amélioration de cette action, et donc dans la perspective de l'augmentation du rendement global du système.

L'évaluation devient un outil essentiel de la régulation des politiques publiques de l'éducation. Quant à PAUL (1999, p.159), il aperçoit l'évaluation comme un arbitre dans tout système, il mentionne que l'objet de l'évaluation des systèmes éducatifs est un arbitrage entre différents modes d'organisations alternatifs en se référant à leurs effets aux plans pédagogiques et économiques.

Afin de nous approcher au mieux à l'objet de notre recherche, THELOT (1993, p. 26) souligne l'importance de l'évaluation en rapport avec l'insertion des diplômés. Pour lui, quand le système éducatif voit les faiblesses et les difficultés des diplômés à s'insérer ou à trouver de l'emploi, il lui appartiendrait à partir des évaluations de modifier les pratiques pédagogiques de formation pour compenser ces difficultés en créant des formations et filières adaptées en ajustant les enseignements aux nouvelles exigences technologiques des entreprises.

## ***Conclusion***

En effet, tout au long de notre recherche, les résultats d'enquête de terrain peuvent justifier cette grande réflexion de THELOT. Si du moins nous l'empruntons, nous pouvons évaluer le système éducatif à Kinshasa de la manière suivante : 39% de diplômés de filières techniques sont employés et 61% de diplômés sont au chômage : ceux-ci montrent les faiblesses et les difficultés des diplômés à s'insérer à la sortie de l'université. Eu égard à cette situation, 80% des employeurs ont suggéré le changement des pratiques pédagogiques pour corriger



les insuffisances dans la formation technique initiale en l'adaptant aux nouvelles technologies des entreprises.

C'est ce genre de raisonnement qui est exigé par THELOT pour expliquer l'importance de l'évaluation. Cette méthode d'évaluation du système éducatif prônée par Thélot est basée sur la correction des insuffisances de la formation initiale en vue de faciliter l'insertion professionnelle. Nous supposons qu'elle cadre très bien avec l'objet de notre recherche.

---

## CONCLUSION

Arrivé au moment de mettre le point final à cette étude, un nouveau modèle d'organisation du travail apparaît. En effet, la formation dans toutes ses diversités semble se présenter comme un moyen de faire face aux transformations de ce nouveau mode de production.

A la fin de cette étude, le constat est que quatre diplômés Bac + 5 de filières techniques sur dix ont trouvé un emploi à la sortie de l'université, même si c'est en dehors de leur champ de formation. Ceux qui n'en ont pas trouvé, ont suivi des formations supplémentaires en vue de chercher une opportunité de la première insertion professionnelle. Certains diplômés n'ont pas réussi au test d'emploi à moins que la formation qu'ils ont suivie ne corresponde pas au profil de poste de travail à occuper. Notre démarche était de connaître les difficultés d'insertion professionnelle de ces diplômés et les stratégies qu'ils se donnent pour trouver le premier emploi. Il convient de préciser que la question de l'insertion professionnelle ou du chômage est aussi liée à la relation formation – emploi : « quelle formation pour quel emploi ? »

Ainsi la relation formation – emploi est une production des compétences et des possibilités à l'insertion professionnelle. Elle conduit à la distinction entre deux secteurs : l'un d'acquisition et de transmission des capacités, et l'autre d'activités professionnelles. Elle est établie dans une interaction pédagogique organisée et orientée vers un métier précis, c'est-à-dire le but idéal de la formation est de faire correspondre des savoirs professionnels aux postes de travail ou du moins de les rapprocher.

C'est la mise en relation consciente entre ces deux secteurs : système des connaissances acquises et système social qui nécessite l'adaptation de ces connaissances. Nous sommes restés dans cette logique que la formation suppose des contenus, elle est expliquée comme l'ensemble des potentialités actuelles acquises. Et l'emploi, quant à lui est l'ensemble des postes ou des activités mettant en œuvre les capacités acquises.

D'où, la relation formation – emploi devient l'adéquation des contenus de formation aux postes de travail à occuper. En plus, il doit y avoir une relation socioprofessionnelle entre formation et emploi lorsque les actions de la formation surtout de filières techniques sont directement orientées à des structures organisationnelles de processus de production.

Aujourd'hui, les études supérieures techniques doivent être conçues pour apprendre un métier. Toutefois, la mauvaise adaptation de filières techniques aux débouchés est actuellement considérée comme le plus grave des défauts de l'enseignement technique.

Pour y remédier, il convient d'ajuster les filières de formation [initiale et continue] aux besoins de l'activité professionnelle, d'y associer des professionnels et des cadres d'entreprises. Cette orientation est à la préférence de la majorité des employeurs [80%] puisque leur choix se porte principalement sur les diplômés formés aux réalités professionnelles, c'est-à-dire à la réalité de la vie active par des stages et des travaux pratiques, sachant qu'il ne doit pas y avoir une adéquation linéaire entre formation et emploi. Mais, dans le cadre de filières techniques,

l'ajustement ou le réajustement de la formation sur le profil d'emploi est toujours possible.

Mais, il est nécessaire d'y prendre garde, une nouvelle donnée risque de tout remettre en cause si demain le savoir, le savoir-faire des diplômés de filières techniques est incapable de se manifester. En effet, les mutations technologiques et organisationnelles accompagnées de la mondialisation sont devenues une réalité économique incontournable.

A l'issue de notre thèse, les hypothèses que nous avons supposées, se confirment car l'adaptation des filières de formation aux besoins des entreprises n'est pas justifiée, 80% des employeurs interrogés confirment cette inadaptation des filières de formation.

Aujourd'hui, on reproche au système éducatif de mal préparer les diplômés à l'emploi, il n'est pas le seul à être incriminé. Avec toute la prudence qu'impose ce genre de situation, nous avons formulé l'hypothèse selon laquelle les compétences scolaires surtout en formation technique peuvent être alignées directement sur les qualifications socioprofessionnelles ou sur la demande professionnelle des entreprises. La préparation à la vie professionnelle de diplômés techniciens doit s'articuler sur la formation adaptée qui facilite ou du moins favorise l'insertion professionnelle. Cette hypothèse n'est pas vérifiée dans ce contexte.

Pour une meilleure insertion professionnelle des diplômés de filières techniques en particulier, nous avons supposé que l'Etat devrait intervenir par la création des entreprises et des emplois, par la création du partenariat éducatif Ecole - Entreprise et surtout par l'amélioration de climat des affaires et des conditions de création des entreprises privées lesquelles pourraient attirer les investissements privés qui s'accompagneraient de la création de nombreux emplois, stimulant ainsi la croissance économique, voilà les conditions favorisant l'embauche des diplômés à la sortie de l'université. De ce côté, il n'y a pas eu des avancées significatives car les conditions de création des entreprises restent encore complexes. L'Etat n'a pas joué son rôle de régulateur de la vie économique.

L'analyse faite sur la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques à Kinshasa révèle le contraire. L'enquête a montré que ces diplômés à la sortie de l'université sont en difficulté réelle de trouver leur premier emploi. Cette difficulté d'insertion professionnelle révélée par 61% des diplômés non-insérés est liée principalement à deux facteurs :

- à la formation initiale suivie parce qu'elle est critiquée par 80% des employeurs et par 73% des diplômés eux-mêmes interrogés à ce sujet, d'être inadaptée aux mutations techniques et organisationnelles du travail.
- à la conjoncture socioéconomique qui ne favorisent pas la création des emplois par les entreprises privées.

Ces diplômés se sont donnés des stratégies d'insertion notamment en suivant des formations supplémentaires à la recherche des éventuelles possibilités d'emploi. Le choix d'un bon diplôme reste un élément décisif pour bien commencer la carrière. Les bouleversements des événements technologiques subis par le monde, créent des situations de crise. En ce qui concerne le monde professionnel, ces situations créent à leur tour la difficulté d'insertion professionnelle et de surcroît le chômage.

En vue de trouver des solutions durables pour l'insertion professionnelle des diplômés de filières techniques, les autres pistes de recherche future non encore explorées restent telles que l'intégration du progrès technique dans le processus de formation des filières techniques dans notre pays. Par le biais de ces filières, une formation de haut niveau adaptée aux nouvelles technologies devrait favoriser les innovations et inventions issues de la recherche scientifique.

En partenariat exigé par 100% des employeurs interrogés, le système éducatif et les entreprises devraient prendre en charge les étudiants de filières techniques en vue de leurs transmettre des acquis adaptés aux mutations technologiques et les préparer à des rôles professionnels aux besoins des entreprises locales par de stages professionnels, des expérimentations, de

formations sur le tas... C'est l'un de plus grands objectifs du système éducatif qui est la préparation des diplômés à la vie professionnelle, c'est-à-dire les former à la vie en entreprise.

Nous assistons à une inadéquation déclarée par les employeurs, face aux mutations socioprofessionnelles, comme solution à proposer, nous avons envisagé la réforme du système éducatif et la création des nouvelles filières adaptées à ces changements. Ce point de vue est soutenu par tous les répondants interrogés à ce sujet. Ainsi la formation technique devrait occuper le centre de la vie professionnelle avec la fonction de distribution des qualifications selon l'utilité sociale ou selon les compétences professionnelles du marché d'emploi.

L'émergence de nouveaux besoins dans les entreprises suite aux évolutions technologiques, exige une nouvelle qualification. Pour établir et favoriser l'adéquation de formations aux emplois, ces entreprises en collaboration avec les acteurs du système éducatif peuvent créer une nouvelle ouverture de qualifications adaptées qui s'appuieront sur les transformations organisationnelles définies au sein de ces mêmes entreprises par l'évolution technologique. C'est une position que nous soutenons jusqu'ici, car il serait possible qu'une charge-horaire de certains cours techniques soit assurée par les enseignants provenant du milieu professionnel.

Aujourd'hui, la difficulté d'insertion de diplômés Bac + 5 de filières techniques apparaît comme une réalité sociale objective, et personne à Kinshasa n'ose affirmer qu'il n'en existe pas. Face aux mutations technologiques et organisationnelles, et sur base de l'émergence de nouvel espace de qualifications, il appartient au système éducatif d'ajuster ou de réajuster les filières de formation, et de créer de nouvelles filières de formation adaptées à la réalité des entreprises.

Devant ces mutations, les diplômés de filières techniques dans cette logique de réajustement de la formation initiale, suivent plusieurs formations supplémentaires pour de nouvelles qualifications et deviennent ainsi des surdiplômés sans emploi, assimilés aux chômeurs quelques mois à la sortie de l'université. Sans emploi parce qu'ils n'ont pas réussi à s'insérer dans les trois à six

mois qui suivent leur sortie de l'université, ces diplômés développent le secteur informel qui s'étend dans tous les domaines techniques, échappant ainsi au contrôle de l'Etat.

Du point de vue de la qualification de diplômés de filières techniques étudiées, notre enquête a découvert que, c'est le nouveau programme de formation qui est l'une des causes de difficultés d'insertion car il est jugé inadapté par 80% des employeurs, par 78,6% des diplômés et par 100% des responsables universitaires interrogés par rapport aux mutations technologiques.

Au regard de résultats d'enquête obtenus, quelques suggestions sont faites dans le cadre d'insertion professionnelle de diplômés de filières techniques notamment :

1) la réforme du système éducatif pour qu'il s'adapte aux nouvelles mutations technologiques, économiques et socioprofessionnelles. La création de nouvelles filières de formation adaptées à la réalité socioprofessionnelle.

2) la révision profonde des programmes de formation en vue de déterminer la trajectoire professionnelle dans chaque filière pouvant permettre d'établir une relation entre la formation et la division du travail. Dans cette révision, le référentiel professionnel ou du métier doit rester le repère fondamental dans le système éducatif, car c'est lui qui énonce les savoirs et connaissances qu'il conviendrait d'acquérir à l'université pour un tel ou un tel autre poste d'emploi. Dans cette réforme, le programme doit construire réellement une identité professionnelle de l'individu.

3) l'Etat doit faciliter les conditions de création des entreprises par les privés.

4) la création d'un partenariat éducatif par une véritable collaboration entre les universités et les entreprises car on constate que les anciens métiers disparaissent ou se transforment, et les autres métiers se créent.

Face à ces grandes mutations industrielles, économiques et sociales que connaît le monde ; les entreprises se reconstruisent, et tout le système productif se réforme entraînant ainsi la crise entre la main d'œuvre et les universités.

L'université devrait se greffer sur cette refonte des emplois pour adapter les filières de formation.

Nous avons observé que les diplômés de filières techniques, du fait d'aller de formation en formation pour s'insérer montre l'inadaptation des formations initiales aux mutations technologiques.

D'où, il a été nécessaire dans cette recherche d'interroger le système éducatif face à cette difficulté d'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques. En réponse à cette interrogation, certes, notre constat est que la transformation de la structure socioéconomique et technologique a constitué un problème essentiel. De ce fait, la formation initiale reçue par ces diplômés n'a pas exercé une influence réelle au moment de recrutement. Cette relation non établie a une conséquence logique qui est la difficulté d'insertion ou le chômage.

L'analyse de la situation socioprofessionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques étudiée, a démontré que ces derniers n'accèdent pas directement aux emplois qualifiés dans leur champ de formation, certains sont dans l'enseignement [5,3%] et certains d'autres dans les activités non techniques [2%].

À l'égard des résultats d'enquête de terrain, nous pouvons dire que la relation formation – emploi observée n'est pas visible. Il est difficile de définir les filières techniques qui correspondent à tel ou tel métier. Mais la formation jugée inadaptée à ces mutations par les employeurs, n'a pas doté aux diplômés des compétences intrinsèques qui permettent d'accroître la possibilité d'insertion professionnelle dans les entreprises. De plus, cette formation inadaptée n'a pas permis aux diplômés de filières techniques de s'approprier avec force et pertinence les savoirs et savoir-faire professionnels nécessaires à la conduite et à l'accompagnement des activités professionnelles liées à un métier.

Nous soutenons dans cette thèse que l'adaptation ou l'ajustement des filières techniques aux postes d'emploi et aux besoins des entreprises est toujours possible. Aujourd'hui, la particularité de domaines techniques par rapport aux évolutions technologiques et biotechnologiques exige le renouvellement des connaissances ou la mise à jour des compétences. Ce qui manque actuellement dans le système éducatif à Kinshasa, c'est le rapprochement avec le monde

socioprofessionnel, l'harmonisation de la relation et la collaboration étroite entre les universités et les entreprises pour s'informer de nouvelles technologies en usage au sein de ces entreprises. Dans ce cas, il ne sera pas difficile de mettre sur pied un programme de formation qui répondrait au mieux aux réalités des entreprises selon leurs branches d'activités. Actuellement dans le domaine technique, on ne forme pas les généralistes mais plutôt les spécialistes.

La collaboration entre les deux sphères [université – Entreprise], peut permettre aux entreprises de demander à l'université, l'élaboration et la mise en œuvre des modules complémentaires de formation à l'intention de futurs diplômés techniciens en vue d'acquérir des nouvelles compétences utiles au bon fonctionnement des entreprises. Au cas contraire, le système éducatif continuera à former les ingénieurs dont les techniques seront déjà révolues et largement dépassées ou obsolètes.

Au cours de l'enquête de terrain, la mauvaise qualité du travail des enseignants a été épinglée par 60% des employeurs. Avec l'évolution technologique, la compétence d'un professeur se construit d'abord dans une formation disciplinaire spécialisée qui s'accompagne de la formation pédagogique et didactique, ensuite cette compétence doit être adaptée ou actualisée aux mutations technologiques. C'est ce qui a manqué dans le travail des enseignants des diplômés de filières techniques enquêtés.

De ce point de vue, tous les professeurs de filières techniques doivent avoir une qualification et compétence orientée vers une discipline bien déterminée à laquelle sera rattachée l'organisation formatrice des situations réelles d'apprentissage. D'où l'ensemble des compétences disciplinaires et des savoirs didactiques intériorisés par le professeur donne une vision réelle de la professionnalisation qui place l'étudiant au centre de l'activité pédagogique pour satisfaire les besoins de la société.

D'ailleurs l'enseignant dans les filières techniques doit avoir besoin de formation professionnelle continue, de recyclage pour la mise en nouveau des connaissances, il lui suffit de connaître ce qu'il doit réellement enseigner et d'envisager une formation continue en fonction de lacunes constatées. Ce dispositif joue un rôle très important en ce qui concerne la formation des étudiants et la



possibilité de leur insertion professionnelle. Dans notre enquête de terrain, aucun professeur n'a été recyclé aux nouvelles technologies depuis de longues dates.

Pour trouver une solution durable à la difficulté d'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques, dans une vision économique actuelle du monde, il est nécessaire de recenser les secteurs techniques en crise d'emploi et c'est dans ce domaine de crise d'emploi qu'il faut orienter les futurs diplômés.

Il faut d'abord rappeler que le sujet de notre thèse s'intitule l'observation de la relation formation – emploi dans le contexte congolais : l'étude de populations de chômeurs produits par le système éducatif, cas de diplômés de filières techniques à Kinshasa. En effet, la difficulté d'insertion professionnelle qui s'érige à ces diplômés à la sortie de l'université est référée principalement à la formation initiale jugée inadaptée aux nouvelles technologies dans tous les aspects.

Cette difficulté étant grande, et pour corriger les insuffisances de la formation initiale, ces diplômés se retournent plusieurs fois en formation supplémentaire en vue de renforcer leur capacité d'adaptation ou de reconversion.

Ce mécanisme les conduit à l'acquisition de nouvelles connaissances adaptées à la nouvelle organisation structurelle de processus de production, facilitant ainsi leur insertion professionnelle.

En bref, tout au long de ce travail, nous nous sommes assigné un objectif de mettre en évidence ce qui a empêché les diplômés Bac + 5 de filières techniques à trouver de l'emploi à la sortie de l'université notamment :

- le programme de formation jugé inadapté par rapport aux mutations technologiques ;
- la quasi-inexistence des institutions éducatives qui doivent graviter autour de l'université pour l'accompagner dans la formation des diplômés ;
- l'absence de politiques éducatives qui pouvaient permettre à l'Etat d'assurer la régulation en matière éducative et en faveur de l'insertion professionnelle de diplômés ;

- le manque de véritable partenariat éducatif entre l'université, les entreprises, les corporations de métiers et les syndicats en vue de préparer les diplômés à l'insertion professionnelle ;
- l'absence de service de l'orientation scolaire et professionnelle au sein de l'université qui pouvait aider les jeunes à ne pas embrasser les filières qui n'offrent pas l'opportunité d'embauche ;
- la mauvaise organisation de stage de fin d'études pouvant permettre aux diplômés d'acquérir la première expérience professionnelle exigée par les employeurs à l'embauche;
- la non-professionnalisation des filières techniques car les professionnels de métiers venant des entreprises ne sont pas invités à enseigner ou à tenir des conférences et des séminaires de leurs métiers dans les universités ;
- la mauvaise évaluation des connaissances et compétences des diplômés par les employeurs qui posent le test d'emploi en dehors de matières vues à l'université ;
- la mauvaise qualité du travail de l'enseignant qui n'actualise pas ses recherches, le manque de recyclage de l'enseignant et l'inadaptation de ses connaissances devenues obsolètes par rapport aux mutations technologiques permanentes.

Face aux mutations technologiques et socioéconomiques actuelles, l'ensemble de tout ce qui précède, démontre en réalité les difficultés d'insertion professionnelle que connaissent les diplômés de filières techniques pour trouver le premier emploi à la sortie de l'université.

---

## BIBLIOGRAPHIE

ALLAIRE M., FRANK M-T. (1995), Les politiques de l'éducation en France, de la maternelle au baccalauréat, Paris, La documentation Française, Coll. Retour aux textes, 925 p.

ALLOUCHE-BENAYOUN J, PARIAT M. (2000), La formation, formateur, identités professionnelles, méthodes pédagogiques, pratiques de formation, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, Dunod, 233 p.

ALTET M. (1994), La formation professionnelle des enseignants, Paris, PUF, 264 p.

ANTOINE F., GROOTAERS D., TILMAN F. (1988), De l'école à l'entreprise. Manuel de la formation en alternance, Bruxelles, éditions Vie Ouvrière, 297 p.

ASTOLFI J-P. (dir) (2003), Education et formation: Nouvelles questions, nouveaux métiers, Issy-les-Moulineaux, éditions ESF, 342 p.

AUBERT J., GILBERT P. (2003), Valorisation et validation de l'expérience professionnelle, Paris, Dunod, 122 p.

BALLARIN C. (1996), Le système éducatif américain, Sèvres, CIEP, 86 p.

BARRERE A., SEMBEL N. (2005), Sociologie de l'Education, Paris, Nathan, 128 p.

BEAUDOT A. (1981), Sociologie de l'école. Pour une analyse des établissements, Paris, Dunod, Bordas, 165 p.

- BERNIER C., FILION A. (1992), A nouveau travail, nouvelles formations, Ottawa, éditions Agence d'Arc, 137 p.
- BESNARD P., LIETARD B. (2001), La formation continue, Paris, PUF, 127 p.
- BOUDON R. (2001), L'inégalité des chances, Paris, Armand colin, 331 p.
- BOUDON R., BULLE N., CHERKAOUI M. (2001), Ecole et Société. Les paradoxes de la démocratie, Paris, PUF, 297 p.
- BOUILLAGUET P., GUILTON C. (dir) (1992), Le chômage de longue durée. Comprendre, agir, évaluer, Paris, éditions Syros-Alternative, 745 p.
- BOURDIEU P., PASSERON J-C. (1990), La reproduction, élément pour une théorie du système d'enseignement, Paris, éditions de Minuit, 282 p.
- BOURDON J., THELOT C. (1999), Education et formation. L'apport de la recherche aux politiques éducatives, Paris, éditions CNRS, 318 p.
- BOUYSSIERES P. (dir) (2004), Les formateurs, dynamiques identitaires et engagements professionnels, Toulouse, Presses Universitaires de Mirail, 127 p
- BULLE N. (2000), Sociologie et Education, Paris, PUF, 304 p.
- CACOUAULT M., OEUVRAND F. (2001), Sociologie de l'éducation, Paris, éditions La Découverte, 123 p.
- CAHUC P., ZYLBERBERG A. (2004), Le chômage fatalité ou nécessité ? Paris, Flammarion, 199 p.
- CAMUSSO D. (2001), L'adaptabilité, un défi pour l'entreprise, Paris, L'Harmattan, 282 p.
- CARPENTIER C. (dir) (2001), Contenus d'enseignement dans un monde en mutation, permanences et ruptures, actes du colloque international des 12, 13, 14 /01/2000 organisé par CURSEP / Université de Picardie Jules-Verne, Paris, L'Harmattan, 382 p.
- CHAMPY P., ETEVE C. (dir) (2000), Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, Nathan
- CHARLOT B. (1987), L'école en mutation, Paris, éditions Payot, 287 p.
- CHARLOT B., GLASMAN D. (dir) (1998), Les jeunes, l'insertion, l'emploi, 1<sup>ère</sup> édition, Paris, PUF, 341 p.
- CHERKAOUI M. (1999), Sociologie de l'éducation, Paris, PUF, 126 p.
- COSTER S. De, HOTYART F. (1997), La sociologie de l'éducation, Bruxelles, éditions de l'Université de Bruxelles, 335 p.

COSTER M. De, PICHULT F. (éds) (1998), *Traité de sociologie du travail*, 2<sup>ème</sup> édition, Bruxelles, De Boeck-université, 579 p.

COUSIN Olivier (1998), *L'efficacité des collèges, sociologie de l'effet établissement*, Paris, PUF, 226 p.

COUTROT L., DUBAR C. (dir) (1992), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, 372 P.

CRAHAY M. (dir) (1994), *Evaluation et analyse des établissements de formation, problématique et méthodologie*, Bruxelles, De Boeck, 274 p.

CROS F. (2004), *L'innovation scolaire aux risques de son évaluation*, Paris, L'Harmattan, 205 p.

DACUNHA-CASTELLE D. (2000), *Peut-on encore sauver l'école?* Paris, éditions Flammarion, 225 p.

DEMAILY L. (2001), *Evaluer les politiques éducatives, sens, enjeux, pratiques*, Bruxelles, De Boeck, 234 p.

DEMAZIERE D. (1995), *La sociologie du chômage*, Paris, La Découverte, 126 p.

DEMONGE C. (dir) (1994), *Qu'est-ce qu'un programme d'enseignement ?* Paris, CNDP/Hachette, 128 p.

DEPOVER C., NOEL B. (2005), *Le curriculum et ses logiques. Une approche contextualisée pour analyser les réformes et les politiques éducatives*, Paris, L'Harmattan, 197 p.

DESJEUX D. (2004), *Les sciences sociales*, Paris, PUF, Que sais-je, 212 p.

DEUBEL P., HUART J-M. et al. (2004), *100 fiches pour comprendre le système éducatif*, Rosny, éditions Bréal, 223 p.

DOISE W., DESCHAMPS J-C, MUGNY G. (1991), *Psychologie sociale expérimentale*, 3<sup>ème</sup> édition, Paris, Armand Colin, 301 p.

DUBAR C. (2001), *La crise des identités : L'interprétation d'une mutation*, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, PUF, 239 p.

DUBAR C. (2000), *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, 3<sup>ème</sup> édition, Paris, Armand Colin, 255 p.

DUBAR C. (2004), *La formation professionnelle continue*, 4<sup>ème</sup> édition, Paris, La Découverte, 120 p.

DUBET F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, éditions du Seuil, 277 p.

DURU-BELLAT M. (1990), L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux?, Paris, L'Harmattan, 232 p.

DURU-BELLAT M., MINGAT A. (1993), Pour une approche analytique du fonctionnement du système éducatif, Paris, PUF, 192 p.

DURU-BELLAT M., ZANTEN A. Van (2002), Sociologie de l'école, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, Armand Colin, 247 p.

DUTERCQ Y. (2000), Politiques éducatives et évaluation. Querelles de territoire, Paris, PUF, 194 p.

FILLOUX J-C. (1994), Durkheim et l'éducation, Paris, PUF, 128 p.

FORQUIN J-C. (1997), Les sociologues de l'éducation américains et britanniques, Bruxelles, De Boeck-université, 390 p.

FREYSSINET J. (2004), Le chômage, 11<sup>ème</sup> édition, Paris, La Découverte, 122 p.

GAL Roger (1991), L'histoire de l'éducation, 13<sup>ème</sup> édition, Paris, PUF, Que sais-je, 127 p.

GIROD Roger (1981), Politiques de l'éducation : l'illusoire et le possible, Paris, PUF, 263 p.

GIROD Roger (1989), Problèmes de sociologie de l'éducation : niveaux réels d'instruction, inégalité des chances, faits et méthodes, Paris, Lausanne, Unesco, Delachaux et Niestlé, 139 p.

GRAS Alain (1974), Sociologie de l'éducation, textes fondamentaux, Paris, éditions Librairie Larousse, 382 p.

GRAVOT Pierre (1993), Economie de l'Education, Paris, Economica, 244 p.

GROBRAS F. (dir) (1998), L'éducation à l'orientation au collège, Paris, éditions Hachette, 160 p.

GUILLAUME D. (1999), Le destin des femmes et l'école, Paris, l'Harmattan, 253 p.

GURGAND M. (2005), Economie de l'éducation, Paris, éditions La Découverte, Collection Repères, 121p.

HAECHT A. van (1990), L'école à l'épreuve de la sociologie. Questions à la sociologie de l'éducation, Bruxelles, De Boeck, 264 p.

HAEPEREN B. van (dir) (2003), La formation professionnelle continue. L'individu au cœur des dispositifs, Bruxelles, De Boeck, 379 p.

HENRI J-P. (1995), Le temps libre des enfants, France, éditions Milan, 239 p.

ISAMBERT-JAMATI V. (1970), Crises de la société, crise de l'enseignement, Paris, PUF, 397 p.

JACQUET G. (1995), De l'éducation nationale, Paris, Nathan, 162 p.

JELLAB A. (1997), Le travail d'insertion en mission locale, technologie de l'action sociale, Paris, l'Harmattan, 208 p.

JELLAB A. (2004), L'école en France. La sociologie de l'éducation entre hier et aujourd'hui, Paris, L'Harmattan, 250 p.

JOHSUA S., TERRAIL J-P. et al. (2000), Où va l'école française. Défendre et transformer l'école pour tous, Toulouse, SEDRAP Université, 110 p.

JOUTARD P., THELOT C. (1999), Réussir l'école pour une politique éducative, Paris, éditions du Seuil, 277 p.

KASONGO NGOY M-M. (1989), Capital scolaire et pouvoir social en Afrique, Paris, L'Harmattan, 218 p.

KERLAN A., (1998), L'école à venir, Paris, éditions ESF, Coll. Pratiques et enjeux pédagogiques, 127 p.

LA BORDERIE R. (1994), 20 facettes du système éducatif, Paris, Nathan, 382 p.

LADERRIERE P. (1999), L'enseignement: une réforme impossible? Analyse comparée, Paris, L'Harmattan, 390 p.

LANDSHEERE G. De (1994), Le pilotage des systèmes d'éducation, Bruxelles, De Boeck- wesmael, 192 p.

LANDSHEERE G. De (1992), Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation, Paris, PUF, 1974 p.

LANDSHEERE V. De, LANDSHEERE G. De (1989), Définir les objectifs de l'éducation, 6<sup>ème</sup> édition, Paris, PUF, 338 p.

LAUTIER N. (2001), Psychosociologie de l'éducation. Regard sur les situations d'enseignement, Paris, Armand Colin, 239 p.

LECLERCQ J-M (1993), L'enseignement secondaire obligatoire en Europe, Paris, La Documentation Française, 139 p.

LELIEVRE C. (1990), Histoire des institutions scolaires de 1789 à 1989, Paris, Nathan, 230 p.

LESNE M., MINVIELLE Y. (1990), Socialisation et formation, Paris, éditions Païdeia, 237p.

- LEWY Arie (1992), L'élaboration des programmes scolaires à l'échelon central et à l'échelon des écoles, Paris, Unesco, 124 p.
- MAGLIULO B. (2005), Les grandes questions de l'Education nationale, Paris, éditions L'Etudiant, 166 p.
- MAROY C., DORAY P. (2003) Les relations entre Economie et Education : vers de nouvelles régulations, Paris, L'Harmattan, 309 p.
- MAROY C. et al (2001), La construction sociale entre Education et Economie. Cas des formations en alternance [...] Bruxelles [Paris], De Boeck université, 257p.
- MEIRIEU P. (2000), L'école et les parents. La grande explication, Paris, Plon
- MIALARET G. (2003), Propos impertinents sur l'éducation actuelle, Paris, PUF, 274p.
- MICHAUD Y. (dir) (2002), L'économie, le travail, l'entreprise - université de tous les savoirs, Paris, éditions Odile Jacob, 469 p.
- NAZE Y., LUGENBUBL O., et al. (1993), Guide du système éducatif, Paris, éditions Hachette Education, 191 p.
- PAIN A. (2003), L'ingénierie de la formation, Paris, L'Harmattan, 220 p.
- PAUL J-J. (2007), Economie de l'éducation, Paris, éditions Armand Colin, Collection Education, 127 p.
- PAUL J-J (dir) (1999), Administrer, gérer, évaluer les systèmes éducatifs. Une encyclopédie pour aujourd'hui, Paris, éditions ESF, 360 p.
- PELLETIER Guy (dir) (2004), Accompagner les réformes et les institutions en éducation, consultance, recherches et formation, Paris, L'Harmattan, 291 p.
- PETITAT A. (1982), Production de l'école - production de société, Genève, Paris, éditions Librairie Droz, 532 p.
- PIOTET F. (2002), La révolution des métiers, 1<sup>ère</sup> édition, Paris, PUF, 362 p.
- POCZTAR J. (1989), Analyse systémique de l'éducation, Paris, éditions ESF, 201 p.
- POUCET B. (2004), Les politiques éducatives en question, Paris, L'Harmattan, 158 p
- PROST A., DEBENE M., et al. (2004), Repenser l'école obligatoire, Paris, Albin Michel, 117 p.
- PUGLIESE E. (1996), Socio-économique du chômage, Paris, L'Harmattan, 262 p.
- REBOUL O. (2001), La philosophie de l'éducation, Paris, PUF, 127 p.
- ROBERT A. (1993), Système éducatif et réformes ; de 1944 à nos jours, Paris, Nathan, Collection Repères pédagogiques, 254 p.



ROBERT F., BERNARD J-M. (2005), Nouveaux enjeux pour l'école moyenne en Afrique, Bruxelles, De Boeck, 117 p.

SIMON J., PERIE R. (2000), Organisation et gestion de l'éducation nationale, 7<sup>ème</sup> édition, Paris, éditions Berger-Lavault, 419 p.

SIMON J., LESAGE G. (2004), Organisation et gestion de l'éducation nationale, 8<sup>ème</sup> édition, Paris, Berger-Lavault, 428 p.

SKILBECK Malcolm (1990), La réforme des programmes scolaires. Où en sommes-nous, Paris, OCDE, 101 p.

SOLAR C. (dir) (2005), La formation continue, perspectives internationales, Paris, L'Harmattan, 270 p.

SOREL M. (dir) (1994), Pratiques nouvelles en éducation et en formation. L'éducabilité cognitive, Paris, L'Harmattan, 462 p.

STANKIEWICZ F. (dir) (1998), Travail, Compétences et Adaptabilité Paris, L'Harmattan, 234 p.

TANGUY L., (dir), (1986), L'introuvable relation formation - emploi: Un état des recherches en France, Paris, La Documentation Française, 302 p.

THELOT C. (1993), L'évaluation du système : coûts, fonctionnements, résultats, Paris, Nathan, 160 p.

TOULEMONDE B. (1998), Petite histoire d'un grand Ministère : L'éducation nationale, Paris, Albin Michel, 302 p.

TOULEMONDE B. (dir) (2003), Le système d'éducation en France, La Documentation française, 191 p.

TOUSSAINT Rodolphe M-J, XYPAS C. (2004), La notion de compétence en éducation et en formation : fonctions et enjeux, Paris, Budapest, Torino, L'Harmattan, 319 p.

VANDENBERGHE V. (2002), Un enseignement à réguler, des filières à revaloriser. Etat de lieux et utopie, Bruxelles, éditions Labor, 92 p.

VASCONCELLOS M. (2004), Le système éducatif, 4<sup>ème</sup> édition, Paris, La Découverte, 123 p.

VERN C. (2002), L'évaluation des compétences. Pour une nouvelle approche du management opérationnel, Paris, éditions Liaisons, 108 p.

VERNIERES M. (1993), Formation Emploi, enjeu économique et social, Paris, éditions Cujas, 167 p.

VERNIERES M. (dir) (1997), L'insertion professionnelle. Analyses et débats, Paris, Economica, 197 p.

VILLETTE M. (1999), Guide du stage en entreprise, Paris, La Découverte, 204 p.

ZANTEN A. van (2000), L'école, l'état des savoirs, Paris, La Découverte, 420 p.

ZANTEN A. Van (2004), Les politiques d'éducation, Paris, PUF, 126 p.

ZANTEN Agnès-Henriot Van, PLAISANCE E., SIROTA R. (1993), Les transformations du système éducatif. Acteurs et politiques, Paris, L'Harmattan, 369 p.

ZAPATA A. (1998), Connaître l'éducation nationale, 1<sup>ère</sup> édition, PUF, 198 p.

### REVUES ET PERIODIQUES

BAUDRY M.V. et al, « La professionnalisation en actes en question », *Formation – Emploi*, Paris, La Documentation Française, n° 92, 2005, p.86

BEDUWE C., GERME J-F., « Les logiques de l'élévation des niveaux de formation. De la hausse à la stabilisation », *Formation – Emploi*, n° 85-86, 2004, pp. 8-9, 14-15

BUSCATTO M., « Quand la qualification fait débat (s) », *Formation – Emploi*, Paris, La Documentation Française, n° 96, 2006, pp. 5-10

CARVALHO M-P., « La sociologie de l'éducation à l'épreuve des changements sociaux. L'échec scolaire des garçons », *Education et sociétés*, Paris, Bruxelles, De Boeck-Université, n° 16, 2005, p. 263

CHARLIER J-E., «La sociologie à l'épreuve des changements sociaux. De quelques enjeux et effets de la mondialisation», *Education et sociétés*, Paris, Bruxelles, De Boeck-Université, n° 16, 2005, p.20

DEROUET J-L et al, « La sociologie de l'éducation à l'épreuve des changements sociaux. Repenser la justice en Education », *Education et sociétés*, Paris, Bruxelles, De Boeck-Université, n° 16, 2005, pp.80-82

DURAND-PRINBORGNE C., «Le système scolaire», *Cahiers Français*, Paris, La Documentation Française, n° 249, 1991, pp.6, 36, 64

HENRI Azdine, « Quand la recherche d'emploi devient une compétence », *Formation – Emploi*, Paris, La Documentation Française, n° 92, 2005, pp.51, 59

KAIL M., «Une illusion sans illusion», *L'homme et société*, Paris, L'Harmattan, n° 158, octobre - décembre 2005, p. 8

KUNNEN S-E. et BOSMA H., «Le développement de l'identité : un processus rationnel et dynamique», *l'observation scolaire et professionnelle*, Paris, INETOP, vol 35, n° 2, avril – mai – juin 2006, pp.187- 201

LAMANTHE A., «La formation, un levier pour la reconversion des territoires», *Formation – Emploi*, Paris, La Documentation Française, n° 92, 2005, p. 21

LE BAS Christian, « L'innovation dans la théorie économique », *Cahiers Français (croissance et innovation)*, Paris, La Documentation Française, n° 323, 2004, p.36

LEVEQUE A., VRANCKEN D., « La gestion par dérogation : une politique d'apprentissage industriel en Belgique Francophone », *Formation – Emploi*, Paris, La Documentation Française, n° 86, 2004, pp. 39-41

MAGE Sabine, GAFFARD J-L, « Croissance et cycles », *Cahiers Français (croissance et innovation)*, Paris, La Documentation Française, n° 323, 2004, pp. 5-9

PAIR C., «Rapport de synthèse», *Itinéraires et participation dans l'enseignement technique et la formation professionnelle*, Paris, OCDE, 1998, p. 9

PARIENTY A., «Le progrès technique et l'emploi », *Cahiers Français, (croissance et innovation)*, Paris, La Documentation Française, n° 323, 2004, p. 22

PAUGAM S., «Précarité et rupture des liens sociaux», *Cahiers Français*, Paris, La Documentation Française, n° 326, 2005, pp. 21-22

PUEL H., «Le chômage structurel : un concept au destin problématique», *Travail et Emploi*, Paris, La Documentation Française, n° 100, octobre 2004, p. 48

TANGUY L., «La sociologie de l'éducation à l'épreuve des changements sociaux. De l'éducation à la formation : quelles réformes ? », *Education et sociétés*, Paris, Bruxelles, INRP / De Boeck-université, n° 16, 2005, pp. 109-110

TROTTIER C., « La sociologie de l'éducation à l'épreuve des changements sociaux, l'analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail », *Education et sociétés*, Paris, La Documentation Française, n° 16, 2005, p. 78

TROTTIER C., «La sociologie de l'éducation à l'épreuve des changements sociaux, l'analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail : vers une recomposition du champ d'études ? », *Education et sociétés*, Paris, Bruxelles, De Boeck-université, n° 16, 2005, pp. 82-92

VERGNIES J-F., «Formation de logique», *Formation – Emploi*, Paris, La Documentation Française, n° 92, 2005, p.1

VERNIERES M. et SIMON-ZARGA G., « La politique de formation dans la structuration des territoires », *Formation – Emploi*, Paris, La documentation Française, n° 97, 2007, pp. 5-6

## COURS INEDIT

MIASUEKAMA Louis (Professeur), Cours d'Histoire de l'Education, Kinshasa, agrégation, 1999-2000, Université Protestante au Congo.

## ANNEXES

### Annexe 1 : Sigles et Abréviations utilisés

**BAC** : Baccalauréat, un diplôme de fin d'études secondaires, obtenu à la sortie du Lycée, en République Démocratique du Congo, le Baccalauréat est appelé diplôme d'Etat obtenu à la réussite d'un examen national organisé par l'Etat à la fin des études secondaires. Ce diplôme donne accès aux études universitaires.

**BEP** : Brevet d'Etudes Professionnelles, un diplôme obtenu à l'issue d'une formation professionnelle sur un métier précis à courte durée, c'est un diplôme d'apprentissage

**BM** : Banque Mondiale, une des institutions de BRETTON WOODS, dépendant de l'ON chargée de financer les projets d'investissement aux Etats membres.

**CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnelle, un diplôme obtenu à l'issue d'une formation spécialisée bien déterminée.

**CIDEP** : Centre Interdisciplinaire pour le Développement et de l'Education Permanente, institution de niveau supérieur chargée de formation continue et de reconversion.

**CITE** : Classification Internationale de l'Education de l'UNESCO, une structure qui distingue le niveau de formation par pays.

**CPP** : Chargé des Pratiques Professionnelles, un enseignement du supérieur chargé exclusivement des pratiques professionnelles et de stage au sein des Instituts Supérieurs Techniques.

**EDF** : Emploi en Dehors de champ de Formation.

**EP** : Ecole Primaire ou Enseignement Primaire.

**EPSP** : Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel [Ministère].

**ESU** : Enseignement Supérieur et Universitaire [Ministère].

**FMI** : Fonds Monétaire International, une des institutions de BRETTON WOODS, dépendant de l'ONU pour assurer la stabilité des changes, des structures économiques et la coopération entre Etats.

**INPP** : Institut National de Préparation Professionnelle, une institution de formation continue et reconversion du niveau secondaire sous tutelle du Ministère de Travail et de Prévoyances sociales.

**IRE** : Individus à la Recherche d'Emploi.

**ISTA** : Institut Supérieur des Techniques Appliquées, un établissement d'enseignement supérieur et universitaire qui forme des ingénieurs techniciens et civils en différentes filières techniques.

**NTIC** : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

**OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

**PROVED** : Provincial de l'Education, c'est un directeur, un haut-fonctionnaire nommé par le Ministère pour diriger une province éducationnelle dans le cadre de l'enseignement primaire, secondaire et professionnel, province qui n'est pas nécessairement politico-administrative.

**REGIDESO** : Entreprise de fourniture et de distribution d'eau de robinet en République Démocratique du Congo.

**SCPT** : Société Commerciale de Poste et de Télécommunication, entreprise de gestion de service postal et de régulation de téléphonie mobile.

**SNEL** : Société Nationale d'Electricité, réseau de fourniture et de distribution d'énergie électrique à travers tout le pays [en République Démocratique du Congo].

**TENAFEP** : Test National de Fin d'Etudes Primaires, un examen national chargé de sanctionner la fin d'études primaires pour obtenir le certificat d'études primaires donnant accès aux études secondaires.

**TIGO** : nom d'une entreprise de télécommunication, couverture de réseau téléphonique et d'Internet en République Démocratique du Congo.

**TOE** : Taux d'Occupation d'Emploi, un indice, un pourcentage qui indique le niveau d'occupation de travail par une cohorte de diplômés d'une filière donnée.

**VODACOM** : nom d'une entreprise de télécommunication, couverture de réseau téléphonique et d'Internet en République Démocratique du Congo.

## **Annexe 2 : Questionnaire d'enquête de terrain avec les diplômés Bac + 5**

Nom et post-nom (prénom) : .....

Adresse : .....

Age : ..... Sexe : .....

### **1. Formation**

Université : ..... Diplôme : .....

Section : ..... Option : .....

- a) Quelles études suivies ? .....
- b) Sont-elles porteuses d'insertion ? ..... Que comptez-vous faire ? .....
- c) Etes-vous satisfaits ou non de ces études ? .....
- d) Ce diplôme obtenu est-il valorisant pour l'emploi ? Bonne image ? .....
- e) Avez-vous suivi une formation supplémentaire pour trouver un emploi ?
- f) Pourquoi avez-vous plusieurs diplômes ? Lesquels ? ..... Combien de fois ?
- g) Comment avez-vous choisi cette filière ? .....
- h) Avez-vous effectué un stage de formation à la fin de vos études ? .....

## 2. Recherche d'emploi

- i) Combien de tentatives de recherche d'emploi avez-vous fait ? ..... [Lister au verso]
- j) Quels sont les principaux motifs de refus d'emploi ? .....
- k) Comment jugez-vous l'attitude des employeurs vis-à-vis des diplômés à la recherche d'emploi ? .....
- l) Quel est votre désir présentement ?
  - Continuer à chercher sans désespérer ? .....
  - S'engager dans le secteur informel ? .....
- m) Avez-vous déjà travaillé dans le secteur informel ? Avec satisfaction ou non
- n) Pensez-vous poursuivre le secteur informel ? .....
- o) Si vous auriez à reformer l'enseignement technique pour qu'il facilite l'insertion des jeunes diplômés, quels changements majeurs privilégieriez-vous ?
- p) La difficulté à l'insertion est due : [donner la réponse par oui ou non] :
  - à une inadéquation des formations proposées ? .....
  - à une mauvaise volonté des employeurs ? .....
  - à l'inadéquation de situation sociale dans la société en changement ? .....

Fait à Kinshasa, le .....

Signature de diplômé

## Annexe 3 : Guide d'entretien semi-directif avec les employeurs

**Question principale :** Vous êtes responsable d'une grande entreprise qui utilise la haute technologie, en cette période des mutations technologiques et socioéconomiques, les entreprises se réorganisent, se reforment, les nouveaux métiers, les nouvelles spécialités se créent, accompagnés de la création de nombreux emplois, malgré tout le chômage de Bac + 5 de différentes filières techniques continue à augmenter.

- **Question :** Comment pensez-vous que l'on puisse favoriser l'insertion professionnelle de ces diplômés en recherche d'emploi à la sortie de l'université ?

### Sous-questions à moduler en fonction du déroulement de l'entretien

- Quel est votre point de vue sur le rôle que peut jouer le système éducatif congolais pour favoriser l'insertion professionnelle de diplômés Bac + 5 de filières techniques ?
- Selon vous, à quoi est due cette difficulté d'insertion de diplômés de filières techniques que vous souhaiteriez-vous recruter ?

- Quel rôle l'Etat peut-il jouer dans cette situation de difficulté d'emploi de diplômés de filières techniques ? - Qu'est-ce devrait être fait par l'Etat dans ce cas ?
- Si vous n'arrivez pas à recruter localement, que faites-vous alors en cas de besoin au sein de l'entreprise ?
- Pourquoi recrutez-vous réellement à l'étranger ? – Quelles sont les conditions principales exigez-vous au recrutement de Bac + 5 à la première insertion ?
- Dans vos observations, en votre qualité de recruteur, qu'est-ce qui empêcherait l'insertion professionnelle de Bac + 5 de filières techniques d'une manière générale ?
- Par rapport aux différents tests d'embauche, quel est votre point de vue sur la qualité de la formation technique : - votre impression sur la qualité de diplômés ?
- Si l'on recourt à votre expertise, comment pourriez aider l'université à organiser des formations en adéquation avec les possibilités d'embauche ?
- Que proposeriez-vous pour que la formation technique facilite l'insertion professionnelle – quel changement souhaiteriez-vous dans le système éducatif ?
- Quelles sont les solutions pratiques réelles proposeriez-vous ? – Quelles sont les pratiques qui peuvent aider les diplômés de filières techniques à trouver ou entrer dans un projet professionnel qui leur correspond ?
- En cette période des grandes mutations technologiques, quelle est votre vision à moyen ou à long terme qu'avez-vous de l'insertion professionnelle des diplômés Bac + 5 de filières techniques souhaiteriez-vous engager ?

#### **ANNEXE 4 : Guide d'entretien semi-directif avec les chefs de sections ciblées**

**Objectif de l'entretien:** Les diplômés Bac + 5 de filières techniques ont évolué dans un cadre universitaire, ils ont été formés, évalués et suivis par leurs enseignants. Accusés à tort ou à raison de mal former, on s'est dirigé vers quatre responsables universitaires de sections ciblées pour chercher à comprendre le parcours de ces diplômés, selon eux, comment les Bac + 5 sont-ils formés dans leurs filières respectives et surtout chercher à recueillir leurs points de vue sur la difficulté d'insertion professionnelle des diplômés qu'ils ont formés.

**Question principale :** Vous êtes professeurs et formateurs de Bac + 5 en différentes filières techniques organisées au sein de votre Etablissement, à la sortie de l'université, ces diplômés ont une réelle difficulté de trouver la première insertion professionnelle dans les six à douze mois qui suivent leur sortie alors que les formations techniques sont supposées prestigieuses et porteuses d'emploi.



**Question :** - Pourriez-vous me raconter à quoi est due cette difficulté d'insertion ? -  
Quels sont les principaux facteurs selon vous ?

### Sous-questions pour nourrir et approfondir l'entretien

- Les employeurs qui engagent les diplômés Bac + 5 formés par vous, vous pointent du doigt de mal former ces diplômés, quelle est votre réaction par rapport à cette allégation ?
- A un certain niveau, vous sentez-vous responsables de difficultés d'insertion professionnelle de vos diplômés de filières techniques en cette période des mutations technologiques qui créent des emplois ?
- Comment aidez-vous les diplômés à chercher et préparer leurs stages professionnels ?
- Comment ces diplômés ont-ils choisi toutes ces filières ? – Y a-t-il un service d'orientation scolaire et professionnelle au sein de votre Etablissement Universitaire ?
- En votre qualité de chef de section, comment collaborez-vous avec les entreprises ?
- Combien fois vous vous êtes recyclés, - formation continue ? – Séjour en entreprise ?
- Par rapport aux mutations technologiques actuelles, quelles sont vos publications / recherches récentes valorisantes dans votre domaine technique ?
- Selon vous, en votre qualité d'enseignant, acteur dans le système universitaire, que proposeriez-vous pour que la formation technique facilite l'insertion professionnelle ?
- Quelle réforme souhaiteriez-vous dans l'enseignement technique ?

### Annexe 5 : Grille d'analyse des résultats d'enquête de terrain après dépouillement

**Echantillon :** 150 diplômés Bac + 5      5 entreprises ciblées      5 filières techniques

| Facteurs de difficulté d'insertion                                   | Interviewés - Interlocuteurs           |             |                           |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------|---------------------------|
|                                                                      | Diplômés Bac +5                        | Enseignants | Employeurs                |
| Réponses recueillies                                                 | Répondants en nombre et en pourcentage |             |                           |
| Formation théorique sans pratiques professionnelles                  | 108/150 = 72%<br>Cours non actualisés  | -           | 4/5 = 80%<br>pas stage    |
| Système universitaire qui peine à s'adapter aux évolutions actuelles | -                                      | -           | 3/5 = 60%<br>Inadaptation |
| Programme scolaire inadapté                                          | 118/150 = 78,6%                        | -           | 3/5 = 60%                 |
| Inadaptation des contenus de                                         |                                        |             |                           |

|                                                                                                                    |                                          |                                                  |                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| programmes aux activités professionnelles des entreprises                                                          | -                                        | -                                                | 4/5 = 80%<br>Inadaptation                                   |
| Inadaptation des institutions scolaires qui gravitent autour de l'école                                            | 109/150 = 73%<br>Absence d'institutions  | -                                                | -                                                           |
| Inadéquation de formations aux emplois proposés face aux changements technologiques                                | 136/150 = 91,3%<br>Système inadapté      | -                                                | 4/5 = 80%<br>Mutations techn.                               |
| Pas de construction d'identité professionnelle par l'acquisition des compétences                                   | -                                        | -                                                | 3/5 = 60%<br>Cause-difficulté                               |
| Intitulé, contenu et spécialité de diplôme ne donnant pas un signal                                                | 87/150 = 58%<br>Diplôme non valorisant   | -                                                | 5/5 = 100%<br>Pas de spécialité                             |
| Travail des enseignants comme cause de difficulté d'insertion                                                      | 143/150 = 95,3%<br>Cours non actualisés  | -                                                | 4/5 = 80%<br>Pas recherches                                 |
| Ajustement structurel et restrictions budgétaires imposés par le FMI                                               | -                                        | 5/5 = 100%<br>Crise                              | -                                                           |
| Mauvaise évaluation des compétences test d'emploi en dehors de connaissances acquises                              | 131/150 = 87, 3%<br>Test d'emploi échoué | -                                                | -                                                           |
| Test d'emploi non satisfait                                                                                        | 118/150 = 78,7%                          | -                                                | -                                                           |
| Période d'essai jugée non concluante par les employeurs                                                            | 28/118 = 23,7%<br>Autre mode d'évaluat°  | -                                                | -                                                           |
| Première expérience exigée – stage de formation                                                                    | 139/150 = 87,3%<br>Condition d'embauche  | -                                                | -                                                           |
| Absence des stratégies de développement des filières techniques – pas de politiques éducatives liées aux mutations | -                                        | 5/5 = 100%<br>Pas d'innovation<br>Pas de réforme | 5/5 = 100%<br>Pas d'innovation<br>Inventer un autre système |
| Absence de politique d'orientation scolaire et professionnelle                                                     | 69/150 = 49%<br>Cause-difficulté         | -                                                | 5/5 = 100%<br>Cause-difficulté                              |
|                                                                                                                    |                                          |                                                  |                                                             |

|                                                                                                  |                                                                 |   |                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------|
| Déphasage des enseignants avec les nouvelles technologies – pas de recyclage face aux évolutions | 143/150 = 95,3%<br>Pas de mise à jour de cours et connaissances | - | 4/5 = 80%<br>Pas de dynamique de perfectionnement |
| Flux de diplômés à l'entrée tout comme à la sortie – Beaucoup de diplômés sur un marché saturé   | -                                                               | - | 4/5 = 80%<br>L'inflation des diplômés             |
| <b>Situation d'emploi à la sortie</b>                                                            | <b>Répondants en nombre et en pourcentage</b>                   |   |                                                   |
| Emploi à la sortie de l'université                                                               | 59/150 = 39%                                                    | - | -                                                 |
| Emploi en dehors et en dessous de champ de formation                                             | 11/150 = 7,3%<br>8 en dehors (5,3%)<br>3 en dessous (2%)        | - | -                                                 |
| Activités dans le secteur informel                                                               | 91/150 = 61%                                                    | - | -                                                 |
| Formation supplémentaire suivie sans emploi                                                      | 49/150 = 33%                                                    | - | -                                                 |
| N'ayant suivi aucune formation                                                                   | 42/150 = 28%                                                    | - | -                                                 |
| <b>Stratégies d'insertion de Bac + 5</b>                                                         | <b>Répondants en nombre et en pourcentage</b>                   |   |                                                   |
| Formation supplémentaire suivie                                                                  | 108/150 = 72%                                                   | - | -                                                 |
| Ayant trouvé le travail après formation supplémentaire dans 108                                  | 59/198 = 55%                                                    | - | -                                                 |
| Ayant suivi plusieurs fois la formation supplémentaire avec emploi dans 59                       | 39/59 = 64,5%                                                   | - | -                                                 |
| Allongement de la scolarité pour une opportunité d'emploi                                        | 38/150 = 25,3%                                                  | - | -                                                 |
| Sont restés au chômage après formation supplémentaire dans 108                                   | 49/108 = 45%                                                    | - | -                                                 |
| Ayant trouvé l'emploi sans formation supplémentaire                                              | 20/150 = 13%                                                    | - | -                                                 |
|                                                                                                  |                                                                 |   |                                                   |

| Solutions proposées                                                                                                                                                                                                                          | Répondants en nombre et en pourcentage |                                       |                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Renforcement de contenus de formation pour acquérir les compétences professionnelles adaptées                                                                                                                                                | 107/150 = 71,3%                        | -                                     | -                                                                                                           |
| Révision et réforme des programmes des cours                                                                                                                                                                                                 |                                        | 5/5 = 100%                            | -                                                                                                           |
| Redynamisation de stage de formation                                                                                                                                                                                                         | -                                      | 5/5 = 100%                            | -                                                                                                           |
| Création du partenariat Université – Entreprises pour acquisition des compétences adaptées                                                                                                                                                   | -                                      | 5/5 = 100%                            | 5/5 = 100%                                                                                                  |
| Construction des compétences au niveau de l'Université – pratique – expérimentation – Atelier – Labo                                                                                                                                         | -                                      | -                                     | 3/5 = 60%                                                                                                   |
| Donner le temps plus long au stage de formation pour une bonne acquisition des compétences                                                                                                                                                   | -                                      | 4/5 = 80%                             | 2/5 = 40%                                                                                                   |
| Elaboration de nouveaux programmes adaptés aux réalités technologiques pour faciliter l'emploi                                                                                                                                               | 141/150 = 94%                          | 5/5 = 100%                            | 5/5 = 100%                                                                                                  |
| Attribuer quelques cours spécifiques au corps de métier venant du milieu professionnel – Entreprise devient un cadre pédagogique et social en vue de familiariser les diplômés avec le monde du travail – professionnalisation des filières. | -                                      | 2/5 = 40%<br><br>Séjour en entreprise | 3/5 = 60%<br><br>Professionaliser<br>Les filières techn<br>Enseignants<br>provenant du<br>milieu du travail |
| Qualification et compétence doivent constituer une base des pratiques professionnelles qui visent à mettre en relation système éducatif et système productif en faveur d'insertion professionnelle                                           | -                                      | -                                     | 5/5 = 100%<br><br>Condition<br>d'insertion                                                                  |
| Amélioration de climat des affaires                                                                                                                                                                                                          |                                        |                                       |                                                                                                             |

|                                                                  |  |  |                                                                  |
|------------------------------------------------------------------|--|--|------------------------------------------------------------------|
| et création des entreprises dans l'économie nationale par l'Etat |  |  | 5/5 = 100%<br>[Etat] Inciter la croissance pour créer d'emplois. |
|------------------------------------------------------------------|--|--|------------------------------------------------------------------|

---