

Discrimination Et/Ou La Segregation Sur Le Marche Du Travail Congolais, Pour Quelle Politique Publique ?

**Bukasa Kalonji Willy¹, Kabeya Mfuamba Elie²,
Kitondua Kimbangu Rich³**

^{1,2,3}Auditeur, Département d'économie publique - U.P.N

Abstract

Travailler est devenu incontournable dans nos sociétés, même par son absence ; il faudrait trouver d'autres mécanismes pour survivre. Dès lors, il n'est pas étonnant de constater que certains congolais se tournent dans le secteur informel. De ce fait, travailler devient une des bases de l'économie. C'est d'ailleurs, la source principale des revenus qui donne accès à la consommation des ménages. C'est aussi la voie principale de l'insertion sociale.

Dans le cadre de notre Article, nous avons travaillé sur discrimination et/ou la ségrégation sur le marché du travail congolais. Au regard de la logique dans la recherche et l'acquisition d'un emploi pour assurer la survie d'une personne, nous demandons pour quelle politique publique miser pour résoudre ce phénomène qui existe dans l'économie congolais. Nous nous sommes intéressés aussi aux conséquences de cette discrimination dans le marché du travail, afin de proposer un mécanisme efficace de lutte contre toutes formes de discrimination.

Keywords : Marché de l'emploi, discrimination ou ségrégation et politique publique

I. INTRODUCTION

1. Problématique

L'homme, aujourd'hui, tout comme jadis est préoccupé par l'amélioration de ses conditions de vie. La recherche effrénée du finit par l'épuiser. Cet épuisement peut se justifier par l'incapacité de ce dernier à subvenir à ses besoins sans recourir aux services des autres. Dans une société hautement stratifiée et spécialement capitaliste, l'homme est au service de l'homme pour survivre. Cette relation de subordination renforce l'autorité du patronat tout en déséquilibrant les rapports en présence.

Cet article est à la fois un droit et un devoir sacré pour chaque congolais. (Art. 36, alinéa 1 de la constitution de la RDC du 18 février 2006 telle que révisé par la loi n°11/002 du 20 jan.2011 portant révision des certains arts.de la constitution). Ce principe constitutionnel fait ressortir deux réalités apparemment opposées mais dont la coexistence se justifie véritablement, d'abord par l'obligation pour l'Etat d'assurer l'emploi à toute personne dans la mesure où le bien-être en dépend, ensuite par l'obligation pour chacune de partie de contribuer significativement au développement national.

Le déséquilibre sur le marché de l'emploi congolais n'est plus un phénomène nouveau. Il a toujours existé, raison pour laquelle il a attiré notre attention. Face à la nécessité d'assouplir ce déséquilibre, les

pouvoirs publics ont l'obligation d'intervenir en tant que régulateur, non seulement par la production des normes juridiques mais aussi en instituant des organes de contrôle ayant la mission de veiller au respect des prescriptions légales.

Nous pouvons nous permettre de définir la discrimination comme étant toute distinction faite entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance, de leur ethnie, de leur tribu, etc.

Elle est une démonstration de l'intolérance qui porte atteinte à la fois au principe d'égalité et au principe du respect de la dignité de la personne humaine, consacrés par plusieurs textes juridiques tant nationaux en est ainsi des articles 11, 12, 18 et 36 de la Constitution du 18 février 2006, telle que modifiée par la loi n°11/002 du 20 Janvier 2011 portant révision de certains articles, de même l'article 74 du Code pénal congolais du 30 Janvier 1940 tel que modifié et complété par la loi n°06/018 du 20 Juillet 2006, etc.) Qu'internationaux (à titre illustratif, on cite : le Préambule de la Charte des Nations-Unies du 26 Juin 1945, les articles 1, 2 et 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 Déc. 1948, etc.) qui traduisent l'expression des valeurs démocratiques.(Arts 11, 12, 18 et 36 de la Constitution du 18 février 2006, telle que modifiée par la loi n°11/002 du 20 Janvier 2011 portant révision de certains articles, de même l'article 74 du Code pénal congolais du 30 Janvier 1940 tel que modifié et complété par la loi n°06/018 du 20 Juillet 2006, etc. Arts 1, 2 et 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 Déc. 1948, etc.)

L'engagement ou le recrutement dans plusieurs services publics de l'Etat se base surtout sur deux pratiques discriminatoires : la carte ethnique et l'appartenance à un parti ou regroupement politique de la mouvance. Ces pratiques sont devenues un principe impuni dans le Pays, à tel enseigne qu'on peut les lire même facilement dans la chaire et dans la conscience des congolais, car elles ont ruiné presque tous les domaines de la vie : l'économie, le commerce, l'éducation, l'administration publique, la justice, l'armée, etc.

Le traitement inégal concerne tous les domaines de la vie publique caractérisé par leur nature allocutive : l'éducation, la santé, le logement, la fourniture de biens et services, les rapports à l'autorité, etc.

La lutte contre la discrimination dans la sphère du travail, ne concerne pas seulement, les pratiques mises en œuvre par les autorités, mais également celles des particuliers là où leurs actes ont une pertinence au niveau de la vie en société.

Il est à noter à cet effet que, le marché du travail congolais est caractérisé par des inégalités et les disfonctionnements créés par la discrimination que connaît la population congolaise.

Les différents guerres, les rebellions, les pillages et différentes crises économiques à répétition qu'a connus le pays, ont beaucoup influencé le volume général des investissements qui s'est réduit sensiblement. Cette situation a entraîné la destruction massive des emplois et l'émergence du secteur informel.

Le tableau dépeint ci-dessus a favorisé la précarité de l'emploi et en plus de l'inexistence de la sécurité sociale. On estime à plus de 80% de la population active qui se situe en dehors du marché du travail depuis de deux décennies.

De ce qui précède, suite au choix du sujet de recherche, les interrogations suivantes sont imposées comme moteur de la réflexion au sujet de la discrimination qui caractérise le marché du travail congolais :

➤ La discrimination sur le marché du travail congolais, a-t-elle un impact dans la vie des citoyens et de l'économie dans son ensemble ? Et Quelle politique publique mettre en place en RDC pour venir au bout ou du moins qui stabiliserait ce phénomène qui gangrène le marché du travail congolais ?

2. Hypothèse

Nous partirons du point de vue social, de l'hypothèse selon laquelle, la discrimination serait à l'origine du chômage, de la pauvreté, de la migration, vole, et des graves tensions sociales causées par des personnes victimes de ce traitement.

Du point de vue économique, la discrimination sur le marché du travail congolais priverait les entreprises des personnes potentiellement qualifiées et motivées pour des raisons non pertinentes par rapport aux activités économiques. Ce qui aurait un impact négatif sur la croissance économique du pays.

L'Etat devrait, en dehors du rôle d'arbitrage, jouer le rôle d'incitateur par un système de subventions/pénalités financières aux entreprises qui favoriseraient cette pratique. L'Etat congolais pourrait par ricochet offrir aux communautés les plus défavorisées des informations, des programmes d'éducatons formelles et non formelles, surtout d'autres occasions de participer activement aux stratégies d'amélioration des conditions de vie des jeunes habitants, principalement dans des quartiers défavorisés.

3. Objectif

L'objectif général de cette recherche sera donc de nous permettre, d'une part d'évaluer les différentes situations du marché du travail et de mettre à nu ses conséquences, et d'autre part de démontrer le rôle de l'Etat en matière de l'emploi.

L'Objectif spécifique étant celui de déterminer les causes principales de la discrimination dans le marché du travail en RDC et de proposer les mécanismes adéquats pour l'amélioration de l'accès au travail pour tous et surtout pour les groupes les plus défavorisés.

II. METHODOLOGIE

La réalisation d'un travail scientifique exige à priori des démarches et des moyens pour atteindre le résultat positif. Ainsi, le présent article ne s'écarte pas de la règle, et fait constamment appel aux méthodes et techniques de recherche scientifique. Méthode analytique : Cette méthode nous a permis de faire l'analyse approfondie du problème de l'emploi en RD. Congo. Méthode critique : elle nous a aidé à porter un jugement critique sur le marché du travail en RD Congo. Pour les techniques, Technique documentaire, cette technique nous a permis de recueillir et d'accumuler des informations utiles grâce à : des ouvrages, des travaux, des rapports, des articles, des dictionnaires, des documents officiels, ... édités et inédits afin d'avoir des données théoriques et pratiques servant de support à nos analyses. Technique d'observation, l'observation directe permet à pénétrer sans détours les réalités en présence. Et Technique D'interview , elle nous a permis d'obtenir d'autres informations importantes non écrites au moyen d'un tête-à-tête avec les personnages concernés par notre étude. Nous citons ici : les chômeurs, le ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale, les agents de l'ONEM.

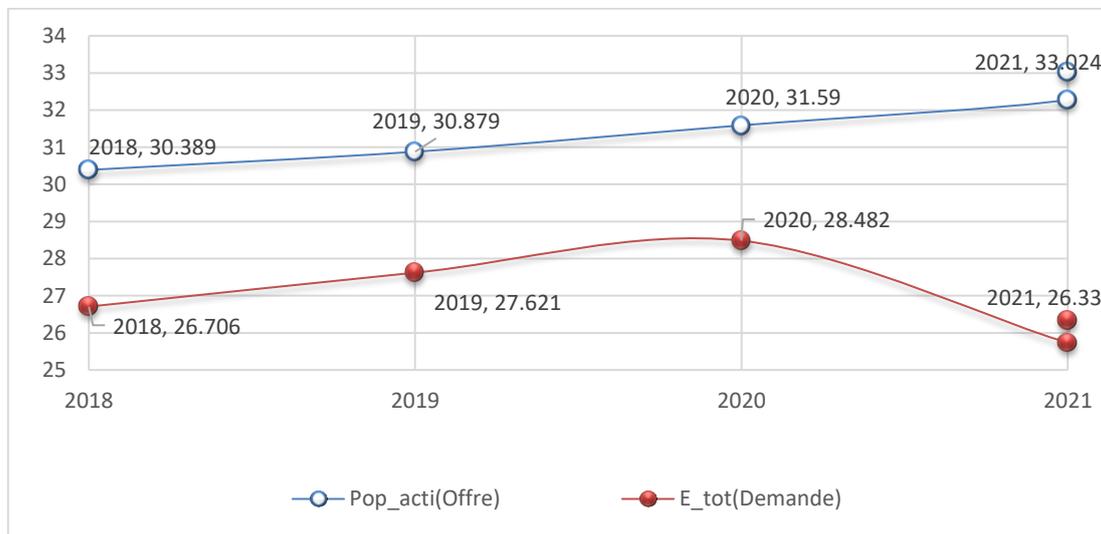
III. RESULTATS

Tableau 1 : Evolution de la population active et du volume de l'emploi en millier de 2018 à 2021 en %

N°	V. Emploi	P. Active
2018	26,706	30,389
2019	27,621	30,879
2020	28,482	31,59
2021	26,33	33,024
Moyenne	27,28	31,47

Source : Modèle EGC sur base des données de l'INS 2021

Graphique n°1 : Evolution de la population active et du volume de l'emploi en millier de 2018 à 2021



Source : Nous-mêmes sur base des données du tableau n°1.

Le choc sanitaire et économique a renforcé le déséquilibre entre l'offre et la demande du travail. Il est, en effet, caractérisé par la poussée du nombre d'actifs qui arrive chaque année sur le marché (3,3%) et la baisse du niveau d'absorption de cette main-d'œuvre exprimé par l'emploi total (1,1%). Pendant cette période, le taux d'activité a légèrement baissé de 63,6% à 62,9% soit un écart de (0,67%).

Par contre, le taux d'emploi s'est rétréci à 50,19% venant de 56,9% soit un écart de (6,7%). Ce déséquilibre traduit un nombre élevé de personnes en âge de travailler (15 ans et plus) plus de 50 millions avec une extrême jeunesse.

Les emplois informels représentent plus de 85% dont +70% des emplois indépendants (auto-emploi) à prédominance rurale et agricole, un nombre important des actifs sont en dehors du marché réglementé et du système éducatif.

La non valorisation des niches de croissance et bassins d'emplois entraîne l'inadéquation entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins actuels et futurs de l'économie et du secteur privé, la faiblesse des stratégies macro sectorielles à promouvoir les emplois (une croissance peu inclusive) et du niveau de développement du secteur privé et la dépendance de l'extérieur.

En 2020, le taux de croissance du PIB réel s'est contracté de 1,7% après avoir augmenté de 4,4% en 2019 et de 5,8% en 2018. La baisse du niveau de création de richesse a entraîné avec elle, les heures

de travail (Taux horaire du travail) et du prix de travail ; par ricochet, le volume de l’emploi total s’est rétréci et le nombre de chômeurs et de la main-d’œuvre potentielle est passé de 16,504 à 20,695 millions de sans-emploi.

Cette récession due aux effets néfastes de chocs sanitaires et économique s’est traduite par le ralentissement des industries extractives avec une baisse de leur contribution à la croissance, qui est passée de 0,28 % en 2019 à 0,17 % en 2020 (BCC). Banque Centrale du Congo (2021).

Dans les secteurs de l’industrie manufacturière, le BTP, le commerce et les services marchands, les mesures de ripostes ont entraîné la fermeture de plusieurs entreprises (+40%) dans le secteur privé et réduit la demande locale.

Aussi, note-t-on que malgré les prix élevés des produits miniers, le déficit des comptes courants s’est détérioré, passant de 3,8 % du PIB en 2019 à 5,4 % du PIB en 2020. Les dépenses sociales visant à atténuer les effets de la Covid-19, combinées à la réduction des recettes fiscales, ont entraîné une légère aggravation du déficit public, qui est passé de 0,8 % du PIB en 2019 à 1,2 % du PIB en 2020 (BCC). Banque Centrale du Congo (2021).

Selon les perspectives économiques du pays pour 2021 et 2022, l’emploi total s’établira respectivement à 27.621.000 et 28.482.000 unités représentant 1.879.000 et 861.000 nouveaux emplois soit une croissance de 5,7% et 2,6% par rapport à la population active.

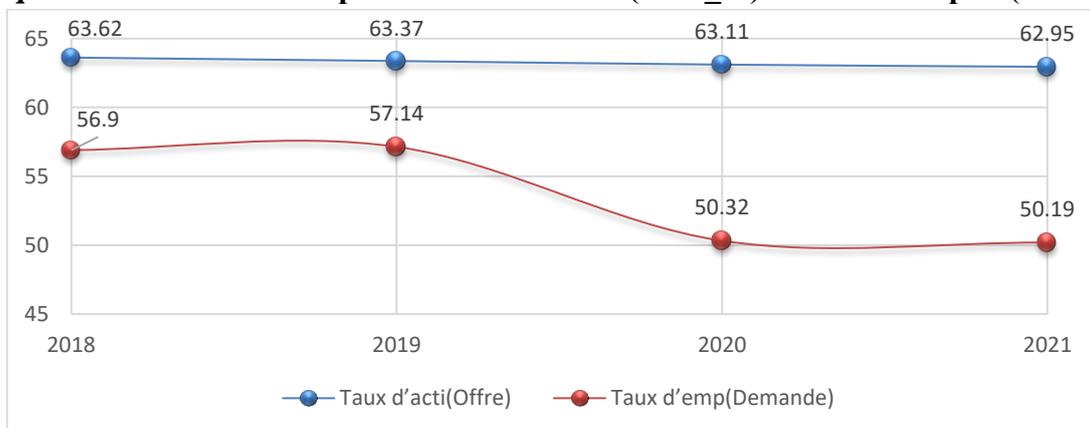
La reprise timide du secteur extractif stimule les exportations minières et améliore les recettes publiques d’exportation.

Tableau 2 : Evolution comparée taux d’activité (offre_ L) Et taux d’emploi (demande_ L)

N°	Année	Taux d’activité	Taux d’emploi
1	2018	63,62	56,9
2	2019	63,37	57,14
3	2020	63,11	50,32
4	2021	62,95	50,19
5	Moyenne	63,26	53,63

Source : Modèle EGC sur base des données de l’INS 2021

Graphique n°2 : Evolution comparée taux d’activité (offre_ L)Et taux d’emploi (demande_ L)



Source : Nous-mêmes sur base des données du tableau n°2.

Le graphique montre qu'avant le choc sanitaire et économique, période au cours de laquelle le cadre macroéconomique était stable, l'écart entre le taux d'emploi et le taux d'activité s'est établi à (-6,23%) contre (-12,76%) la période de crise. Le taux d'activité a légèrement baissé de 63,62% à 63,37% (-0,15%). Par contre, le taux d'emploi s'est contracté à 50,19% alors qu'avant le double choc, il s'établissait à 57,14% (-7,5%).

Le graphique ci-dessous retrace la situation du chômage et montre qu'avant le choc sanitaire et économique, le taux de chômage (lu1) s'était établi en dessous de 10% (9,8%) avec un niveau de croissance économique de 5,8%.

La stabilité du cadre macroéconomique observée depuis 2012 a contribué à la baisse du chômage dont le taux a baissé à 10,55% en 2018 venant de 17,85%. Après le choc sanitaire et économique, plusieurs contrats ont été suspendus et le taux de chômage a sensiblement augmenté à 20,26%, un niveau critique dépassant la moyenne africaine.

3.2. Discrimination dans l'emploi

Allusion faite à la discrimination de manière un peu plus générale et eu égard aux définitions préalables qui nous fournissent les premiers éléments d'informations, la question qui demeure est de savoir en quoi consiste cette discrimination dans le monde du travail. Il sied dans ce cas, de se pencher sur cet aspect de la définition, car il ne s'agit pas de la discrimination dans son sens large, mais bien de celle qui s'exerce dans le monde de l'entreprise et plus particulièrement lors des situations de recrutement.

En toute logique, une définition précise de cette discrimination particulière a été élaborée et il nous semble opportun de la restituer dans son entièreté, afin de ne pas en escamoter des éléments importants : « La discrimination à l'emploi est une attitude par laquelle un employeur potentiel, lors d'opérations d'embauche ou préalables à l'embauche :

- signifie de manière explicite ou implicite, éventuellement par sous-entendu, de manière écrite ou orale, au moyen des mots que nous employons tous les jours ou des codes, à un candidat ou un tiers médiateur, une volonté de sélection en fonction d'une appartenance culturelle réelle ou supposée ou de caractères phénotypiques (la couleur), éléments éventuellement renforcés par le lieu d'habitat ;
- n'embauche pas a priori une candidature potentielle qui lui est présentée en fonction de ces éléments.

Cela peut aussi être le cas d'un tiers médiateur qui peut avoir une attitude similaire lorsqu'il retransmet à d'autres ces critères et/ou réalise une sélection en fonction de ces critères.

3.2.1. Législation en vigueur en matière de discrimination

La discrimination peut prendre plusieurs formes et se retrouver sous différents types. En RDC, trois lois distinctes règlementent la discrimination en milieu du travail, savoir :

- La loi dite « Genre » ;
- La loi dite « Antiracisme » ;
- La loi dite « Anti discrimination ».

La Loi Genre a pour objectif de lutter contre la discrimination sur base du sexe ;

La Loi Antiracisme : « La présente loi a pour objectif de créer, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique » ;

La Loi Anti discrimination : « La présente loi a pour objectif de créer, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale».

IV. DISCUSION

4.1. Couches sociales les plus discriminées sur le marché du travail congolais

Le phénomène de l'emploi en République Démocratique du Congo en ce qui concerne les jeunes se caractérise par une propension globale au chômage consécutive non seulement l'absence d'une véritable politique globale en matière d'emploi, mais surtout par le manque d'un cadre de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi adopté par le Gouvernement de la République Démocratique du Congo.

Bien qu'il existe une politique nationale pour l'emploi des jeunes, l'absence des données statistiques fiables et la faiblesse des structures administratives en charge de cette problématique ne permettent pas de rendre compte de manière précise tous les contours de cette situation.

Tableau 3 : Taux de chômage au sens du BIT par groupe d'âges, sexe et niveau d'études en %

	Groupe d'âges pour activité						table total
	10-14	15-24	25-34	35-54	55-64	65 et+	
Sexe							
Masculin	2,26	11,86	6,51	3,95	1,71	2,96	5,46
Féminin	2,15	6,94	4,50	2,12	1,09	1,00	3,65
niveau d'études atteint							
non scolarisé	2,59	4,64	2,50	1,67	1,06	1,66	2,29
Primaire	1,11	3,53	2,94	1,34	1,05	1,50	2,17
Secondaire	6,41	14,85	7,02	4,14	1,89	3,94	6,85
Supérieur	,00	28,63	18,48	9,32	3,16	3,57	12,75
RDC	2,20	9,03	5,48	3,11	1,44	2,11	4,57

Sources : rapport de l'enquête 1-2-3, INS., RDC., 2012

En observant attentivement dans tous les groupes d'âges, excepté le groupe des 10 à 14 ans, on remarque que les taux de chômage sont plus élevés dans les rangs des personnes de niveau universitaire (12,75%) et de niveau secondaire (6,85%).

Pour les universitaires particulièrement, on peut s'apercevoir que le taux de chômage excessivement élevé qui les caractérisent dans les groupes d'âges 15-24 ans soit (28,63%), et 25-34 ans (18,48%). les personnes du sexe masculin sont plus touchés par le chômage (taux de 5,46%) que celles du sexe féminin avec un taux de chômage de 3,65%, cette situation se vérifie quel que soit le groupe d'âges.

Tableau n°4 : Taux de chômage au sens large par groupe d'âges, sexe, niveau d'études en %

	Groupe d'âges pour activité						table total
	10-14	15-24	25-34	35-54	55-64	65 et +	

Sexe							
Masculin	6,84	18,26	9,55	5,62	3,70	3,82	8,30
Féminin	3,48	14,07	9,19	5,18	2,40	1,32	7,79
niveau d'études atteint							
non scolarisé	5,03	9,50	4,31	3,04	2,06	2,08	4,26
Primaire	3,73	8,77	5,66	3,38	2,08	1,85	4,82
Secondaire	11,29	23,31	12,23	7,34	4,68	5,61	11,75
Supérieur		39,86	25,54	11,25	6,37	3,57	17,39
RDC	5,10	15,85	9,37	5,42	3,13	2,74	8,04

Sources : rapport de l'enquête 1-2-3, INS., RDC., 2012

Le taux de chômage au sens large donne une autre configuration qui montre que les taux de chômage les plus importants se comptent dans les groupes d'âges 15 à 24 ans et 25-34 ans en touchant fortement les universitaires (respectivement 39,86% et 25,54%) et les secondaires (respectivement 23,31% et 12,23%). De manière générale, les taux de chômage se situent entre 15 et 34 ans du point de vue des sexes et au plan du niveau des études atteint.

Le taux de chômage au sens du BIT est de 4,57% pour l'ensemble du pays dont 5,46 % chez les hommes et 3,65% chez les femmes. Le taux de chômage masculin dans toutes les provinces est supérieur à celui des femmes. Globalement, le chômage affecte davantage les hommes que les femmes quel que soit le milieu de résidence.

Tableau 5: taux de chômage par tranche d'âge et milieu en (%)

Taux de chômage au sens du BIT							
Milieux	10-14	15-24	25-34	35-54	55-64	65 & +	Ensemble
Kinshasa	11,8	49,9	20,4	12,3	6,5	13,7	18,8
Autres urbains	5,5	15,5	9,8	5,2	2,7	2,8	7,8
Urbain	6,8	24,6	12,7	7,4	3,8	6,3	11,1
Rural	1,5	3,1	1,8	0,7	0,3	0,5	1,5
RDC	2,2	9,03	5,48	3,1	1,4	2,1	4,5
Taux de chômage au sens large							
Kinshasa	19,0	59,1	33,3	20,0	12,8	15,4	28,5
Autres urbains	19,2	30,3	16,0	8,4	5,7	3,8	14,0
Urbain	19,2	38,0	21,1	12,2	7,8	7,5	18,5
Rural	2,8	5,8	2,9	1,5	0,9	0,7	2,6
RDC	5,1	15,5	9,2	5,4	3,1	2,7	8,0
Taux de chômage doublements élargi							
Kinshasa	82,3	74,2	41,1	24,5	15,6	18,6	38,8
Urbain	82,4	61,9	28,6	16,1	10,8	11,7	30,9
Rural	50,3	24,2	6,2	3,5	2,0	2,6	10,4
RDC	59,3	37,8	14,4	8,1	4,8	5,3	17,7

Sources : rapport de l'enquête 1-2-3, INS, RDC, 2012

Dans l'ensemble, le taux de chômage au sens BIT demeure élevé dans les groupes de tranche d'âges de 15-24 ans et 25-34 ans avec des taux de chômage respectifs de 9,03% et 5,48%.

Et le taux de chômage au sens large reste élevé les groupes de tranche d'âges de 15-24 ans et 25-34 ans avec des taux de chômage respectifs de 15,5% et 9,02%.

Il importe de noter que ces chiffres sont loin de correspondre à la situation réelle du chômage en République Démocratique du Congo.

Il ne reste pas moins vrai que l'accès à l'emploi des jeunes demeure un problème crucial en RDC. D'après le dernier sondage U-report du Fonds des nations unies pour l'enfance (Unicef), le résultat est sans appel, car 78 % des jeunes interrogés n'ont pas de travail.

De plus, 25% des jeunes ne trouvent pas des opportunités d'emploi dans leurs filières d'études. L'administration publique, les entreprises privées ainsi que les ONG ne leur offre pas assez d'opportunités de travail après leurs études. Pour quelques jobs proposés aux jeunes, l'exigence d'années d'expérience demeure un obstacle pour ces derniers. Et pourtant, il faut leur offrir des stages pour acquérir une expérience ou organiser des emplois spécifiques pour les étudiants pendant leurs vacances. Pour survivre malgré leurs diplômes, bon nombre de jeunes congolais se lancent dans la débrouillardise.

4.2. Obstacles à la suppression de discrimination dans le Marché du Travail

Nonobstant les ratifications des conventions : C100 et C111 et la transcription en droit des principes fondamentaux de ces deux conventions dans le Code du travail, la discrimination sur le marché du travail persiste. Cette persistance peut résulter de plusieurs facteurs tels que :

- ❖ l'absence d'une politique nationale pour l'élimination de la discrimination et sa mise en œuvre à travers des plans d'actions avec un calendrier;
- ❖ l'absence d'une coordination efficace (organisme spécifique);
- ❖ l'absence de moyens à la mesure des problèmes ;
- ❖ l'absence de contrôle et suivi ;
- ❖ l'impunité ;
- ❖ le tribalisme ;
- ❖ la corruption ;
- ❖ l'égoïsme ;
- ❖ etc.

4.2.1. Objectifs et principes d'une politique publique d'emploi en RDC

La politique publique devrait se fixer comme des objectifs spécifiques, principalement la détermination d'un ensemble d'orientations, ainsi que les principes qui doivent être respectés pour sa mise en œuvre. Cette politique ne peut être définitive puisque le cadre dans lequel elle a été élaborée aura changé en fonction des réalités et de leur contexte.

Conditions de réussite

Les conditions de réussites d'une politique publique sont :

- ✓ dynamiser le cadre institutionnel;
- ✓ privilégier le tripartisme dans sa mise en œuvre;

- ✓ pratiquer une veille sur les textes législatifs et réglementaires compte tenu de l'évolution du marché du travail face à la mondialisation.

V. CONCLUSION

Notre article porte sur la discrimination et/ou la ségrégation sur le marché du travail congolais, pour quelle politique publique ?

Nous sommes partis de question principale suivante « Quelle politique publique mettre en place en RD Congo pour venir à bout de ce phénomène qui gangrène le marché du travail congolais ? ». A cette interrogation, nous nous sommes appuyés sur l'hypothèse selon laquelle, l'Etat devrait intervenir sur le marché du travail en jouant le rôle d'incitateur par des subventions, des pénalités financières aux entreprises qui favoriseraient cette pratique au lieu de respecter les textes et les lois du pays en matière de l'emploi.

L'Etat devrait par ricochet offrir aux communautés les plus défavorisées des informations, des programmes d'éducation formelle et non formelle et d'autres occasions de participer activement aux stratégies d'amélioration des conditions de vie des jeunes habitants des quartiers défavorisés.

Les résultats de l'analyse faite nous montrent clairement que, la discrimination existe sur le marché du travail congolais. Bien qu'il n'existe pas beaucoup de données à ce sujet, les quelques données recueillies prouvent en majorité que, les sujets de 15 à 24 ans sont discriminés sur le marché du travail. Ce groupe est suivi par les jeunes ayant 25 à 35 ans d'âge. Les fléaux discriminatoires enregistrés sont : le tribalisme, le népotisme, l'appartenance religieuse, le sexe, poussant ainsi les infortunés à la porte du marché du travail Congolais.

À l'inverse de l'Etat providence qui se déploie à l'intérieur des frontières étatiques, la lutte contre la discrimination résulte d'un processus de mobilisation sociale et des politiques élaborées à un niveau international et national et les groupes constituant la mobilisation sociale participant à l'élaboration et influençant ces dernières. Dans ce jeu à plusieurs niveaux, nous privilégierons celui des acteurs congolais qui peuvent permettre le renouvellement du cadre de pensées et de l'action à l'échelle nationale tout en permettant la circulation et l'échange des bonnes pratiques.

Cependant, le pays doit mettre en œuvre des politiques publiques de lutte contre les discriminations de toute sorte à tout moment.

Comme on le voit, les effets de la discrimination à l'embauche sont malgré tout très dommageables, tant pour la société dans son ensemble que pour les groupes défavorisés qui se voient figés dans leur condition marginale, ce qui mine les bases de la coexistence démocratique et pacifique.

La discrimination à l'embauche est particulièrement préjudiciable à l'insertion des jeunes d'une manière générale et plus particulièrement les jeunes issus des contrées isolées, ruraux ou défavorisés sur le marché du travail.

Recommandations

Nous recommandons :

1. La dénonciation de toutes formes de discrimination à une commission de suivi des directives gouvernementales;
2. La mise en place d'une vitrine nationale en matière d'embauche visant à décourager les pratiques tribales;

3. La création d'une plateforme d'échanges et de recadrage social regroupant tous les partenaires sociaux;
4. La redéfinition de des missions dévolues aux structures actuelles.
5. La formation formelle et la sensibilisation sur les droits des uns et des autres en ce qui concerne le marché du travail

VI. REFERENCES

1. HUBERT, K. (1995). Macroéconomique. p. 193. Dalloz, Paris.
2. LANG, K., et LEHMANN, J. Y. K. (2011). Racial discrimination in the Labor market : Theory and empiric, p.9450. NBER working.
3. MANKIV, G. N. (2003). Macroeconomic. p. 40. Deboeck, Paris.
4. OCDE (2006). Perspective de l'emploi, éditorial p 13.
5. Okun, A.M.(1981). Prices and quantities: « A macroeconomic analysis ». pp., 202-204. Bisl black well,
6. PNUD (2019). Rapport de la BM, p. 752.
7. THOENING, J. C. et MÉNY, Y. (1989). Politiques Publiques, p. 189. coll. Thémis, Paris, PUF,