

Employabilité des diplômés de l'Université Nouveaux Horizons sur le marché du travail à Lubumbashi, RDC

Johnny Kasongo Bwanga, PhD

Professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université de Lubumbashi (UNILU), RDC

Etienne Murides Nkongolo Mwamba

Doctorant à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université de Lubumbashi (UNILU), RDC

Eric Moke Kalenge

Master en Psychologie, Assistant à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université de Lubumbashi (UNILU), RDC

Tshiwish Kahand A. Tshisol

Chef de travaux à l'Université de Kolwezi (UNIKOL), RDC

[Doi:10.19044/esj.2025.v21n28p103](https://doi.org/10.19044/esj.2025.v21n28p103)

Submitted: 02 May 2025

Accepted: 15 August 2025

Published: 31 October 2025

Copyright 2025 Author(s)

Under Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

Cite As:

Kasongo Bwanga, J., Nkongolo Mwamba, E.M., Kalenge, E.M. & Tshisol T.K.A. (2025). *Employabilité des diplômés de l'Université Nouveaux Horizons sur le marché du travail à Lubumbashi, RDC*. European Scientific Journal, ESJ, 21 (28), 103.

<https://doi.org/10.19044/esj.2025.v21n28p103>

Résumé

Cette étude s'est proposée d'identifier les comportements des diplômés de l'Université Nouveaux Horizons sur le marché du travail à Lubumbashi en RDC et déceler les freins à leur insertion professionnelle. Elle a visé également à combler l'écart criant entre l'instruction et l'emploi, en cherchant à savoir comment améliorer la réactivité des programmes de formation professionnelle des jeunes demandeurs du marché du travail. Il s'agissait donc de s'assurer aussi que l'offre des programmes de formation professionnelle reflète l'évolution rapide des attentes des employeurs ainsi que les préférences des diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire. Elle a été réalisée dans la ville de Lubumbashi, pendant la fourchette de temps allant de 2021 à 2023. Elle s'est servie de la méthode d'enquête et l'approche descriptive. Ces méthodes ont été sous-tendues par les techniques documentaire et de questionnaire. Le traitement des données a été effectué grâce à l'analyse de

contenu, au coefficient de cramer et au test statistique de différence Chi-deux de Carl Pearson. Sommairement, les résultats de cette étude ont montré que les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons sont peu employables par le simple fait qu'ils adoptent, depuis le jour où ils ont été déversés sur le marché de l'emploi, des comportements moins conséquents leur permettant de répondre aux exigences dudit marché, en amorçant les démarches régulières de recherche active ou dynamique de l'emploi, notamment par le dépôt des demandes d'emploi, la mise en place d'une panacée de stratégies de coping ou d'adaptation. D'autres versent même dans l'auto-employabilité (entrepreneuriat). Ils ne se montrent pas beaucoup plus actifs sur le marché du travail, la plupart de ceux auprès de qui les enquêtes ont été menées, versent dans des conduites nonchalantes, caractérisées par une attente totalement passive.

Mots clés : Employabilité, employabilité des diplômés et marché du travail

Employability of New Horizons University Graduates in the Job Market in Lubumbashi, DRC

Johnny Kasongo Bwanga, PhD

Professor at the Faculty of Psychology and Educational Sciences,
University of Lubumbashi (UNILU), DRC

Etienne Murides Nkongolo Mwamba

Student at the Faculty of Psychology and Educational Sciences,
University of Lubumbashi (UNILU), DRC

Eric Moke Kalenge

Master's Degree in Psychology, Assistant Professor at the Faculty of
Psychology and Educational Sciences, University of Lubumbashi (UNILU)

Tshiwish Kahand A. Tshisol

Study Supervisor at the University of Kolwezi (UNIKOL), DRC

Abstract

This study aimed to identify the behavior of New Horizons University graduates in the Lubumbashi labor market, identify barriers to their professional integration, and determine factors likely to promote the maintenance and/or development of the cross-curricular skills acquired by New Horizons University graduates. It also aimed to bridge the glaring gap between education and employment by exploring how to improve the responsiveness of vocational training programs for young job seekers. This also involved ensuring that vocational training program offerings reflect the rapidly evolving expectations of employers and the preferences of higher

education and university graduates. It was carried out in the city of Lubumbashi, during the time range from 2021 to 2023. It used the survey method and the descriptive approach. These methods were underpinned by documentary and questionnaire techniques. Data processing was carried out using content analysis, Cramer's coefficient, and Carl Pearson's Chi-square statistical difference test. In summary, the results of this study showed that graduates of New Horizons University are not very employable simply because they adopt, since the day they were dumped on the job market, less consistent behaviors allowing them to meet the demands of said market, by initiating regular steps of active or dynamic job search, in particular by submitting job applications, implementing a panacea of coping or adaptation strategies. Others even turn to self-employment (entrepreneurship). They do not appear to be much more active in the labor market; most of those surveyed exhibit a lackadaisical behavior characterized by a completely passive wait.

Keywords: Employability, graduate employability, and labor market

Introduction

La notion de l'employabilité occupe une place grandissante dans l'exploitation des déséquilibres du marché de l'emploi, dans l'orientation des politiques éducatives, dans la gestion de la relation de l'emploi par les entreprises et même dans l'interprétation des stratégies individuelles des demandeurs d'emploi. Elle est porteuse d'enjeux politiques et sociaux, économiques et managériaux. Elle est devenue centrale en gestion des ressources humaines, domaine privilégié par notre analyse où elle peut être entendue comme une obligation réciproque (J. Peretti, 2008).

Actuellement, l'employabilité semble faire intervenir trois acteurs : l'individu, l'Etat mais également l'entreprise. Nous voyons donc que les individus dont on cherche à développer l'employabilité, sont en interaction avec leur environnement. C'est pour cela que nous nous sommes proposé de fixer notre attention sur une définition canadienne formulée en 1994 qui, explique que l'employabilité est la capacité relative que possède chaque individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques propres et le marché du travail. A cette époque, une nouvelle vision émerge progressivement sous forme plus individualisée Noura,B.N et Mahrane, H. (2012).

De nos jours, le travail apparaît comme une valeur en soi, qui sert souvent de repère pour estimer la valeur d'un individu (Bobillier Chaumon et Sarnin, 2012). Certains courants, bien que contradictoires, parviennent à une certaine convergence en mettant en valeur le travail, en confirmant que le travail est essentiel ; ce qui suggère implicitement que le chômage n'a pas de place dans la société contemporaine.

La situation de l'emploi et en particulier celle des jeunes en particulier est une préoccupation mondiale ; et surtout, celle des pays africains qui sont majoritaires en développement. En effet, le rapport sur les dynamiques du développement en Afrique 2018 met en évidence la persistance des inégalités et le manque d'emploi de qualité sur le continent nonobstant les performances économiques enregistrées par ces Etats (Mbaye et Gueye, 2018).

Compte tenu de l'importance de la question de l'emploi, particulièrement pour les jeunes diplômés des études supérieures, plusieurs autres recherches se sont penchées ces dernières années sur les difficultés qu'ils éprouvent à la fin de leur formation (Migan et Sessou, 2016). Ces recherches ont révélé qu'en dehors des facteurs structurels liés au marché de l'emploi, il y a des paradoxes qui ne laissent personne indifférent. Nous pouvons, entre autres, citer : l'effectif des diplômés de l'Enseignement Supérieur et Universitaire qui augmente chaque année, les difficultés des employeurs à trouver des ressources humaines qualifiées pour développer leurs entreprises.

Les jeunes diplômés des programmes d'enseignement professionnel doivent avoir acquis des compétences qui leur permettront de décrocher un premier emploi, mais ils doivent aussi posséder des aptitudes plus générales pour pouvoir suivre des formations complémentaires en emploi ou hors emploi, afin de les aider à progresser professionnellement dans un marché du travail en pleine mutation. Les programmes d'enseignement doivent être de haute qualité ils doivent être assurés par des enseignants et des formateurs qui comprennent les besoins des entreprises modernes, et des possibilités de formation complémentaire doivent être prévues. La formation en entreprise doit occuper une place déterminante dans tous les programmes d'enseignement professionnel. Il convient surtout d'établir un partenariat efficace entre les systèmes d'enseignement et de formation et les entreprises, afin de proposer des formations en entreprise, de faire en sorte que les compétences acquises soient véritablement utiles sur le marché du travail et de s'assurer que les jeunes ont une connaissance et une compréhension précoces du monde du travail (OCDE, 2010).

En République Démocratique du Congo, particulièrement dans la ville de Lubumbashi, les diplômés de tous horizons sortant des institutions diverses de l'enseignement supérieur et universitaire, ont du mal à trouver un emploi et à le conserver durablement au regard des inadéquations remarquées entre les qualifications des demandeurs d'emploi et les profils des postes disponibles sur le marché du travail.

De nombreux jeunes congolais se retrouvent au chômage après leurs études universitaires. Pourtant, l'article 36 de la constitution de la RDC stipule que le travail est un droit et un devoir sacré pour chaque citoyen. C'est ce qui a motivé la mise en place d'un portail électronique à l'Office National de

l'emploi (ONEM) pour faciliter l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi. En plus de cela, un répertoire opérationnel des métiers et des emplois est conçu pour la même fin. Autant que l'employabilité des diplômés dépend étroitement de l'université dans laquelle ils ont été formés, de l'engagement personnel, et de la dynamique du marché de l'emploi. Elle est aujourd'hui un enjeu majeur pour les établissements d'enseignement supérieur, les gouvernements et bien entendu, pour les étudiants eux-mêmes.

Dans son étude intitulée : « Vécu psychosocial du chômage chez les diplômés de l'Enseignement supérieur et universitaire », Roger Kitenge (2016), a montré que 8.890 jeunes diplômés ont été déversés sur le marché du travail en 2013, alors que, le nombre d'emplois sollicités et publiés à l'Office National de l'Emploi pour cette année-là était de 370. Il convient de dire que les entreprises n'étaient pas à mesure même d'absorber, en nombre comme qualifications, les diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire présents sur le marché du travail à Lubumbashi.

Face à cette situation de déséquilibre structurel sur le marché de l'emploi, il y a plus de demandes d'emploi que d'offres d'emploi et en même temps les structures d'enseignement supérieur et universitaire ne cessent de produire des milliers de diplômés, toutes les filières confondues.

L'université Nouveaux Horizons a commencé à diplômer ses étudiants à partir de l'année académique 2018-2019. Elle a produit 560 diplômés sur le marché du travail de 2018 à 2022. Au cours de la même période, l'Office National de l'Emploi a enregistré 14 898 demandeurs d'emploi alors que les besoins des entreprises pour cette période considérée selon les statistiques de l'ONEM étaient de 6.085 (ONEM, Synthèse des rapports annuels de 2018 à 2022). Les opportunités d'emploi pour les diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire, en général, et ceux de l'Université Nouveaux Horizons, en particulier, demeurent très limitées. Les offres d'emploi destinées aux cadres et titulaires de maîtrise sont en grande partie absentes du marché du travail à Lubumbashi.

De nos jours, trouver un emploi demeure presque un défi. Toutefois, il y a de nombreuses ressources disponibles pour aider les diplômés à rechercher et à trouver de l'emploi. Cela dit, nous nous sommes posés les questions suivantes :

Comment les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons s'insèrent-ils sur le marché du travail à Lubumbashi?

De cette question centrale, ont émergé deux préoccupations subsidiaires reprises ci-dessous :

- Quels sont les obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, en l'occurrence ceux de l'UNH ?
- Quelles sont les stratégies mises en place pour maintenir et développer les compétences, ou mieux accroître leur employabilité ?

Les analyses du « Job Search » ont cherché à modéliser les comportements des chômeurs dans un environnement où l'information sur les emplois disponibles et les salaires correspondants est imparfaite (Combe, 2014, p153). Cette théorie, appelée aussi théorie de la « recherche de l'emploi » met en cause l'hypothèse de la transparence de l'information sur le marché du travail et permet d'expliquer le chômage frictionnel. Pour cette approche, il faut du temps pour trouver un emploi, car l'individu qui cherche l'emploi, ne connaît ni la totalité des emplois, ni leurs caractéristiques en termes de salaires et de pénibilité. Il va donc falloir développer une activité de recherche d'informations sur ces postes : c'est « l'activité de prospection ».

En nous appuyant sur cette théorie, nous formulons les hypothèses suivantes :

- Les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons amorcent des démarches actives de recherche d'emploi en déposant auprès de plusieurs entreprises des demandes d'emploi (offres de travail) pour se faire embaucher. De plus, ils se renseignèrent régulièrement sur les offres d'emploi présentes sur le marché du travail à Lubumbashi.
- Les freins à l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université Nouveaux Horizons sur le marché du travail sont :
 - Le manque d'expérience professionnelle ;
 - L'absence de transparence sur le marché de l'emploi ;
 - La discrimination tribale ou raciale
 - La rareté d'emplois correspondant au domaine de formation des chercheurs d'emploi ;
 - Le nombre limité de postes de travail dans les entreprises de Lubumbashi ;
 - Les compétences jugées insuffisantes et ;
 - La coupure entre la formation et le marché du travail (inadéquation formation-marché de l'emploi).
- Pour maintenir et développer leurs compétences, mieux accroître leur employabilité, les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons feraient recours aux stratégies suivantes :
 - La lecture ;
 - La formation continue ;
 - La recherche ;
 - Le stage de perfectionnement ;
 - L'enseignement.

Méthodologie

Milieu de recherche

Notre étude s'est circonscrite à la ville de Lubumbashi et s'est étendue sur une période de temps allant de 2021 à 2023. Vu le nombre élevé de diplômés de l'Université Nouveaux Horizons, envoyés sur le marché du

travail pendant une période de temps allant de 2018 jusque 2022, au nombre de 583 diplômés. Il nous est paru impossible de les atteindre tous. Raison pour laquelle nous avons pris la résolution de recourir à l'échantillonnage occasionnel, dont la taille est de 50 diplômés dont 28 garçons et 22 filles.

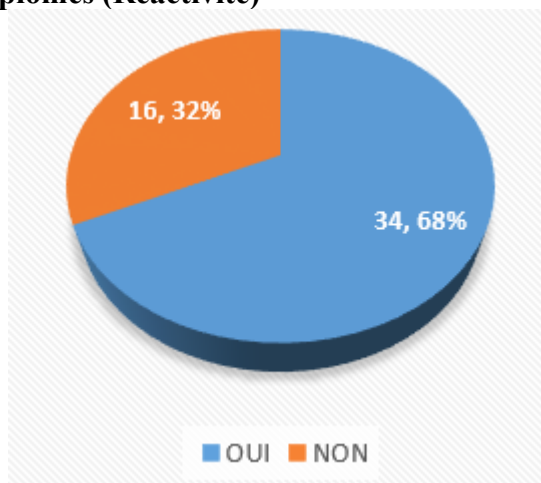
Outils de recherche

Pour pouvoir produire les données, nous avons utilisé les outils suivants : l'approche descriptive. Dans le cadre de cette étude, l'approche descriptive nous a permis de décrire les caractéristiques des diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire(ESU) en général, en particulier ceux de l'Université Nouveaux Horizons en quête d'emploi et leur processus de recherche active dans la recherche de l'emploi sur le marché du travail à Lubumbashi.

Pour ce qui est des techniques, nous avons eu recours à la technique documentaire, au questionnaire et à l'entretien. Cette technique nous a permis de consulter les statistiques des diplômés de l'Université Nouveaux Horizons et leur enregistrement à l'Office national de l'emploi. L'analyse de contenu, le coefficient de cramer et le test statistique chi-deux se sont prêtés le mieux en vue de l'analyse ou du traitement des données.

Résultats de la recherche

Attitudes des diplômés (Réactivité)



Graphique 1 : Dépôt de demandes d'emploi

Partant de ce graphique, nous trouvons que sur 50 personnes interrogées sur le dépôt de demandes d'emploi dans les entreprises, les résultats montrent clairement que plus de la moitié des enquêtés ont affirmé avoir déjà déposé leurs demandes d'emploi (offre de travail) dans diverses entreprises de Lubumbashi, alors qu'une portion a dit non à la question posée.

L'hypothèse de nullité soutient qu'il n'existe pas de différence significative entre le dépôt d'une demande d'emploi dans une entreprise et l'employabilité des diplômés de l'Université Nouveaux Horizons sur le marché du travail.

Après analyse statistique dont le niveau de confiance est de ∞ 0,01, avec un $dl=1$, le $\chi^2_{obs} = (9,68) > \chi^2_c (6,64)$. La différence observée est très significative ; c'est ce qui conduit indiscutablement au rejet de l'hypothèse nulle.

Quant à la corrélation entre le dépôt de demandes d'emploi et l'employabilité des diplômés de l'Université Nouveaux Horizons, l'hypothèse nulle admet qu'il n'existe pas de liaison entre ces deux variables. Après le calcul du coefficient de Cramer, $V=0,4$ au risque de .05, ce qui nous a inévitablement conduit à infirmer l'existence d'une liaison entre ces deux variables.

Nous nous sommes préoccupé des démarches régulières entreprises par les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons, dans la recherche active de l'emploi sur le marché du travail à Lubumbashi. Ci-dessous le tableau qui nous en donne large détail :

Tableau 1 : Démarches, renseignements, fréquences et espoir de trouver l'emploi

Opinions	Oui	Non
Démarches de recherche d'emploi	8	1
Renseignements sur les offres d'emploi	12	2
Fréquences (Plus de trois fois le mois)	4	4
Espoir de trouver un emploi dans un délai raisonnable	16	3
Total	40	10

Les révélations de ce tableau montrent clairement sans ambages que sur 50 participants concernés par cette investigation scientifique, 40 ont affirmé qu'ils amorcent les démarches régulières de recherche active de l'emploi, se renseignent sur les offres disponibles sur le marché de l'emploi à Lubumbashi et ce, plus de trois le mois. En outre, ils disent qu'ils espèrent, pour la plupart, obtenir un emploi dans un bref délai. De l'autre côté, nous remarquons visiblement que 10 sur 50 enquêtés se montrent peu réactifs sur le marché du travail.

Ceci nous fait comprendre que non seulement certaines formations offrent des compétences très demandées (ex : santé, informatique, ingénierie), tandis que d'autres peinent à déboucher sur un emploi direct, il faut également se montrer actif sur le marché du travail, sans attendre qu'un quelconque emploi vous tombe du ciel.

Ce faisant, pour être employable, il faut développer un ensemble de compétences, de qualités et d'attitudes qui rendent attrayant tout chercheur d'emploi aux yeux de l'employeur. Ce n'est pas juste question de diplôme, c'est aussi savoir s'adapter, évoluer, et répondre aux besoins du marché du

travail. En sus, il faut participer à des événements professionnels, rejoindre des groupes.

De ce qui précède, la différence étant clairement observée à l'œil nu, il nous est quand même recommandé de calculer le chi-deux afin de tester la différence.

L'hypothèse nulle suppose qu'il n'existe pas de différence significative entre les diplômés qui rencontrent des difficultés dans la recherche active de l'emploi et ceux qui ne rencontrent pas de difficultés majeures.

Avec un $dl=4$, le $\chi^2_{obs}(30,1) > \chi^2_c(9,49)$, .05. L'hypothèse de nullité étant infirmée, nous en déduisons l'existence d'une différence significative entre les diplômés rencontrant des difficultés et ceux qui ne les rencontrent pas.

Tableau 2 : Démarches régulières de recherche active de l'emploi par les diplômés

Diplômés	M	F
Opinions		
Oui	8	3
Non	20	19
Total	28	22

Dans l'ensemble, les diplômés filles et garçons ne mènent pas régulièrement les démarches de recherche active de l'emploi sur le marché du travail à Lubumbashi. Pour ce qui concerne les démarches de recherche active de l'emploi, l'hypothèse nulle dispose qu'il n'existe pas de différence significative entre les filles et les garçons quant aux démarches effectuées par les diplômés sur le marché du travail. Avec un $dl=1$ et .05 comme seuil de signification, $\chi^2_{obs}(15,68) > \chi^2_c(3,84)$, l'hypothèse nulle est confirmée quant à la régularité dans la recherche active de l'emploi. Ceci implique le fait qu'il y a une différence significative entre ceux qui cherchent de façon tout à fait régulière et ceux qui ne le font pas de cette façon-là entre les filles et les garçons.

Pour ce qui est du degré de liaison entre l'employabilité des diplômés et la régularité dans les démarches de recherche active de l'emploi, l'hypothèse nulle admet qu'il n'y a pas de relation entre ces deux variables. Le coefficient de Cramer calculé montre clairement que $V=0,6$ au risque .05, nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'existence d'association entre les deux variables.

Tableau 3 : Fréquences mensuelles de recherche active d'emploi

Diplômés	M	F
Opinions		
Une fois par mois	10	5
Deux fois par mois	4	1
Trois à cinq fois par mois	9	6
Plus de cinq fois	3	7
A chaque que je suis informé	1	2
Aucune fois par mois	-	1
Total	27	22

Les résultats de ce tableau nous fournissent les révélations suivantes : moins de la moitié de nos participants effectuent les démarches de recherche active de l'emploi plus de cinq fois chaque mois durant. A la lumière de ces résultats, la comparaison des fréquences en vue de tester la différence a été effectuée grâce au test sur lequel nous avons porté le choix. En ce qui concerne les fréquences mensuelles de recherche active de l'emploi, l'hypothèse nulle stipule qu'il n'y a pas de différence de significative entre les diplômés filles et garçons quant à la fréquence mensuelle de recherche active de l'emploi sur le marché du travail à Lubumbashi. Avec un $dl= 5$, $X^2_{obs} (22,8) > X^2_c (11,07)$, .05, nous confirmons la différence significative entre les différences fréquences dans la recherche mensuelle de l'emploi.

Tableau 4 : Renseignements sur les emplois offerts sur le marché du travail

Diplômés	M	F
Opinions		
Oui	26	22
Non	2	-
Total	28	22

Quant à ce qui concerne les renseignements offerts sur le marché du travail à Lubumbashi, plus de trois quart de nos participants garçons comme filles, affirment qu'ils se renseignent sur les emplois disponibles sur le marché du travail à Lubumbashi. L'hypothèse nulle soutient qu'il n'y a pas de différence significative entre les diplômées et diplômés quant aux renseignements sur les emplois offerts sur le marché du travail à Lubumbashi. Le $X^2_{obs} (28,88) > X^2_c (3,84)$, .05 au $dl= 1$, nous infirmons l'hypothèse nulle et concluons qu'il existe une différence significative entre les filles et garçons en ce qui concerne essentiellement les renseignements sur les emplois disponibles sur le marché du travail à Lubumbashi. Cherchant à comprendre le degré de relation qui existe entre le taux d'employabilité des jeunes diplômés et les renseignements sur les emplois offerts sur le marché du travail à Lubumbashi, le degré de leur association a été calculé. L'hypothèse de nullité suppose qu'il n'y a pas de liaison entre ces variables. Le coefficient de

Cramer calculé révèle que $V = 0,8$ au risque $.05$, l'hypothèse de nullité est rejetée. L'hypothèse d'une association entre les deux variables est acceptée. Quant aux moyens utilisés pour mener les renseignements, le tableau ci-dessous nous en dit long.

Tableau 5 : Moyens de renseignement sur les emplois offerts

Moyens	M	F
Annonces des entreprises	3	5
ONEM et internet	2	1
Affiches et ONEM	2	2
Internet, affiches et Télévision	3	-
Connaissances et internet	1	2
Téléphone	8	4
Internet, Radio et télévision	-	1
Connaissances	5	5
Aucun moyen	4	2
Total	28	22

Le tableau ci-dessus présente les différents moyens auxquels recourent les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons pour pouvoir se renseigner sur les emplois offerts sur le marché du travail. A cet effet, moins de deux dixième de diplômés ayant pris part à cette étude affirment n'avoir aucun moyen de renseignement, plus de dix dixième de participants descendent dans des entreprises à cette fin et d'autres proportions très grandes font appel au téléphone qui se révèle être le moyen de renseignement le plus usité et d'autres font recours à la Radio, l'internet, la télévision et aux connaissances (amis). En somme toute, les diplômés recourent aux moyens de renseignement de manière assez séparée, peu d'entre eux se plaisent à combiner les moyens pour pouvoir se renseigner.

Etant donné la multiplicité de ces moyens, nous avons testé la différence entre les fréquences obtenues pour voir si cette différence est significative. En fait, l'hypothèse nulle stipule qu'il n'y a pas de différence significative entre filles et les garçons en ce qui concerne l'usage des moyens de renseignement sur les emplois disponibles sur le marché du travail à Lubumbashi. Le $dl = 8$, $X^2_{obs}(18,33) > X^2_c(15,51)$, $.05$, l'hypothèse nulle est acceptée, ce qui nous amène à conclure qu'il n'existe pas une différence significative entre les filles et les garçons quant aux moyens mis à profit pour les renseignements sur les emplois disponibles sur le marché du travail.

Tableau 6: Espoir de trouver un emploi dans un délai raisonnable

Diplômés	M	F
Opinions		
Oui	19	18
Non	9	4
Total	28	22

Les révélations de ce tableau montrent que sur 50 participants concernés par cette investigation scientifique, 37 affirment qu'ils ont l'espoir de trouver l'emploi dans un bref délai alors que 13 de nos participants seulement semblent ne plus en avoir espoir. En effet, l'hypothèse nulle admet qu'il n'y a pas de différence significative entre les garçons et les filles en ce qui concerne l'espoir de décrocher un emploi dans un délai relativement raisonnable. La comparaison statistique de ces observations nous renseigne ce qui suit : Avec $dl = X^2_{obs} (11,52) > X^2_c (3,84), .05$, l'hypothèse nulle est rejetée, ce qui nous amène à conclure qu'il existe une différence significative entre les filles et les garçons quant aux moyens mis à profit pour les renseignements sur les emplois disponibles sur le marché du travail. Le coefficient de cramer calculé montre que $V = 0,4$ au risque de $.05$, l'hypothèse de nullité est acceptée. L'hypothèse d'une association entre les deux variables est donc rejetée.

Poursuivant notre réflexion, la question de la créativité (compétences transverses) a fait l'objet des items suivants dont les résultats sont contenus dans le tableau ci-dessous : Nous avons voulu vérifier, à ce niveau de notre étude, l'hypothèse opérationnelle selon laquelle les diplômés, pour maintenir et/ou développer leurs compétences, feraient recours aux mécanismes tels que : la lecture, la formation, l'enseignement, la pratique, le stage de professionnalisation, la recherche ;acquisition des compétences transverses par les diplômés. Cette variante de la créativité (compétences transversales) a été saisie par le moyen de quelques items tels qu'ils sont présentés dans les tableaux qui suivent :

Tableau 7 : Acquisition d'une langue étrangère par les diplômés

Diplômés	M	F
Opinions		
Oui	11	7
Non	17	15
Total	28	22

L'analyse minutieuse de ce tableau montre que dans l'ensemble, une faible majorité des diplômés, maîtrise une langue étrangère pouvant leur servir dans la recherche active de l'emploi. On remarque également, au regard des éléments présentés dans le tableau, que plus de trois quart de diplômés sont ignorants de toute autre langue étrangère en dehors du français oubliant que cela constitue un atout majeur dans la recherche active de l'emploi. Cela étant, l'analyse statistique s'est avérée obligatoire pour tester la différence observée entre ceux qui maîtrisent et ceux qui ne maîtrisent pas d'autres langues étrangères. L'hypothèse nulle suppose qu'il n'y a pas de différence significative entre les diplômés qui maîtrisent et ceux qui ne maîtrisent pas une autre langue étrangère que le français. Avec un $dl = 1$, le $X^2_{obs} (3,92) > X^2_c (3,84), .05$, nous rejetons l'hypothèse nulle et concluons qu'il existe une

différence significative entre les filles et les garçons en ce qui concerne la maîtrise d'une autre langue que le français susceptible de les aider dans leur recherche de l'emploi.

En ce qui concerne le degré d'association entre l'employabilité des diplômés et la maîtrise de la langue étrangère autre que le français, l'hypothèse de nullité suppose qu'il n'y a pas de relation entre ces deux variables. Le coefficient de cramer calculer montre que $V = 0,1$ au risque de .05, nous acceptons l'hypothèse de nullité et rejetons l'hypothèse d'association entre ces deux variables.

Tableau 8 : Maîtrise de l'informatique par les diplômés (Word)

Diplômés	M	F
Opinions		
Oui	19	18
Non	3	14
Total	28	22

Les données contenues dans ce tableau montrent que plus de la moitié des diplômés interrogés affirment maîtriser la saisie ou le traitement des textes (word). En ce qui concerne la maîtrise de l'outil, l'hypothèse nulle stipule qu'il n'y a pas de différence significative entre les filles (22) et les garçons (28) quant à la maîtrise de l'outil informatique. Pour mieux nous rendre compte de la différence entre les variables, l'analyse statistique révèle ce qui suit : $X^2_{obs}(25,92) > X^2_c(3,84)$, .05 avec un $df = 1$, nous infirmons l'hypothèse nulle et concluons qu'il existe une différence significative entre les diplômés qui affirment maîtriser le Word et ceux qui ne le maîtrisent pas.

Quant au degré d'association entre l'employabilité des diplômés et la maîtrise de l'outil informatique (word) par les diplômés, l'hypothèse nulle suppose qu'il n'existe pas de relation entre ces variables. Le coefficient de cramer calculé montre que $V = 0,7$ au risque de .05, nous rejetons l'hypothèse nulle. L'hypothèse d'association entre les deux variables peut être maintenue.

Tableau 9: Types de formations reçues par les diplômés

Formation	M	F
Informatique	3	2
Gestion des projets	2	1
Sécurité industrielle	-	1
Equipement technique	-	-
Entrepreneuriat	5	2
Construction	2	-
Logistique	2	3
Marketing	11	9
Gestion des ressources humaines	3	2
Aucune formation	-	2
Total	28	22

Eu égard à ce qui précède, il se dégage que le marketing est la formation la plus suivie par les diplômés à hauteur de plus d'un quart de participants affirment avoir reçu une formation supplémentaire. L'hypothèse nulle suppose qu'il n'existe pas de différence significative entre les diplômés en ce qui concerne les types de formations reçues. En vue de tester la différence pour savoir si elle est significative ou fortuite, nous avons calculé le test khi-deux dont les résultats sont repris comme suit : Le $X^2_{obs} (58,4) > X^2_c (16,92)$, .05 avec un dl= 9, nous rejetons l'hypothèse nulle et concluons qu'il existe une différence de signification entre les filles et les garçons en ce qui concerne les types de formations reçues.

Stratégies d'adaptation des diplômés en quête d'emploi

Quant à cette variante, trois items ont été mis à profit pour une meilleure appréhension. En ce qui concerne l'exercice d'une activité par les diplômés comme stratégie de coping ou d'adaptation sur le marché du travail, les tableaux ci-dessous nous en offrent le contenu :

Tableau 10 : Exercice d'une activité de survie par les diplômés

Diplômés	M	F
Opinions		
Oui	17	15
Non	11	7
Total	28	22

Les résultats de ce tableau montrent que plus de la moitié des participants à cette étude ont déjà initié une activité de survie servant de stratégie d'adaptation. De ce qui précède, nous sommes passé au test de différence des opinions pour voir si cette différence est significative. Le $X^2_{obs} (3,92) > X^2_c (3,84)$, .05 avec un dl= 1, nous rejetons l'hypothèse nulle et déduisons qu'il existe une différence significative entre les diplômés en ce qui concerne l'exercice d'une activité de survie comme stratégie d'adaptation. Cherchant à appréhender le degré de liaison qui existe l'employabilité des diplômés et l'exercice d'une activité de survie comme stratégie de coping, l'hypothèse nulle admet qu'il n'existe pas de liaison entre les deux variables. Le coefficient de cramer calculé montre que $V = 0,3$ au risque de .05, l'hypothèse nulle est acceptée. L'hypothèse d'une association entre les deux variables ne peut être maintenue. C'est dans cette file d'idées que nous avons voulu vérifier si les diplômés initient des projets bancables.

Tableau 11 : Existence d'un projet bancable

Diplômés	M	F
Opinions		
Oui	6	7
Non	22	15
Total	28	22

Au regard des données contenues dans ce tableau, il se remarque que plus de la moitié des diplômés de l'UNH ayant participé à cette recherche n'ont jamais initié un projet bancable. De ces résultats, nous avons testé la différence des opinions observées. L'hypothèse nulle suppose qu'il n'existe pas de différence significative entre les diplômés en ce qui concerne l'existence d'un projet bancable. Les données statistiques montrent que $\chi^2_{obs} (11,52) > \chi^2_c (3,84)$, .05 avec un dl= 1, l'hypothèse de nullité est infirmée, ce qui entraîne l'acceptation de la différence significative entre les diplômés ayant un projet bancable et ceux qui n'en ont pas. En ce qui concerne la corrélation entre l'employabilité et le projet bancable, l'hypothèse nulle admet qu'il n'existe pas de différence significative entre les deux variables. Le coefficient de cramer calculé montre que $V = 0,4$ au risque de .05, ce qui nous a conduit à infirmer l'existence d'une liaison entre les deux variables.

Expérience professionnelle (difficultés rencontrées)

Tableau 12 : Etre refusé (e) dans une entreprise faute d'expérience professionnelle

Diplômés	M	F
Opinions		
Oui	24	21
Non	4	1
Total	28	22

Les données contenues dans ce tableau montrent que plus de la moitié des participants à cette investigation affirment avoir déjà été une fois refusés dans une entreprise suite au manque d'expérience professionnelle, telle que généralement exigée par certains employeurs et une infime portion y a échappé. De ce qui précède, l'hypothèse nulle affirme qu'il n'y a pas de différence significative entre les diplômés qui ont été refusés dans certaines suite au manque d'expérience professionnelle voulue par certains employeurs et ceux qui ont échappé à cette réalité. La différence significative étant clairement observée à l'œil nu, le bon sens nous oblige de passer sous silence le calcul du chi-deux pour tester la différence. L'analyse statistique s'est bien faite, en voici le résultat : Avec un dl= 1, le $\chi^2_{obs} (32) > \chi^2_c (3,84)$, .05, l'hypothèse de nullité est rejetée. De ce fait, nous concluons qu'il existe une différence significative entre les diplômés ayant été refusé par les employeurs à cause du manque d'expérience et ceux qui s'en sont passés.

Pour ce qui est du degré de corrélation entre l'employabilité des diplômés et l'expérience professionnelle, l'hypothèse nulle admet qu'il n'y a pas de relation entre ces deux variables. Le coefficient de cramer calculé montre que $V = 0,8$ au risque .05, l'hypothèse nulle étant infirmée, nous sommes en droit de confirmer l'existence d'une relation entre ces deux variables.

Tableau 13 : Difficultés rencontrées dans la recherche dynamique de l'emploi

Diplômés	M	F
Difficultés		
Discrimination tribale	7	2
Initiation à des pratiques secrètes	1	-
Moyens financiers	11	10
Considération sociale	1	2
Sans difficulté majeure	9	8
Total	28	22

Il se dégage les tendances suivantes dans ce tableau : Un quart seulement sur l'ensemble des participants à cette recherche affirment rencontrer les difficultés liées au manque de moyens financiers qui entraînent par ricochet le stress et l'incapacité de réaliser leurs rêves, moins d'un quart de l'échantillon affirment vivre sans difficulté majeure aucune. De ce qui précède, la différence étant clairement observée à l'œil nu, il nous est quand même recommandé de calculer le chi-deux afin de tester la différence. L'hypothèse nulle soutient qu'il n'existe pas de différence significative entre les diplômés qui rencontrent des difficultés dans la recherche active de l'emploi et ceux qui ne rencontrent pas de difficultés. Avec un $df=4$, le $X^2_{obs}(30,1) > X^2_c(9,49)$, .05, l'hypothèse de nullité est infirmée, nous en déduisons l'existence d'une différence significative entre les diplômés qui rencontrent des difficultés dans leurs démarches de recherche active de l'emploi et ceux qui ne rencontrent aucune difficulté. Partant des difficultés qu'ils traversent au quotidien, les diplômés de l'UNH ont formulé quelques suggestions à l'endroit des instances en charge de l'emploi à Lubumbashi, comme nous pouvons le constater dans le tableau ci-dessous :

Interprétation et discussion des résultats

A travers cette investigation scientifique, nous nous sommes proposés de cerner les stratégies de recherche active de l'emploi, déployées par les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons sur le marché du travail à Lubumbashi, déceler les obstacles à leur insertion professionnelle, identifier les facteurs permettant le développement de leur employabilité. Nos résultats ont révélé que la quasi-totalité des participants affirme avoir déjà déposé leurs demandes d'emploi dans les entreprises, se renseigne en outre sur les offres d'emploi disponibles sur le marché du travail, espérant trouver l'emploi qui pourra leur permettre de vivre décemment. Cependant, ces démarches peu régulières et nécessite donc d'être intensifiée. Les diplômés deviennent de plus en plus hésitants, surtout aigris ou démotivés à cause de nombreuses. Ces quelques échecs rencontrés constituent pour eux une énorme source de découragement, susceptible de paralyser le processus même de recherche active de l'emploi.

Pignaut et Houssemand (2014), justifient ce genre d'attitude dans leur investigation sur le « chômage, une situation normalisée », comme un mécanisme mis en place par les sans-emploi pour lutter contre les effets du chômage, en considérant une période comme normale, voire inévitable et que ce ressenti est fonction des caractéristiques individuelles et de type de parcours professionnel. Ce point de vue explique la léthargie des diplômés en quête d'emploi, dont les efforts et sacrifices débouchent le plus souvent sur l'insuccès. Toutefois, les résultats montrent qu'ils ne sont ni réguliers, ni très engagés, ni percutants dans la recherche active de l'emploi.

La raison fondamentale de cette léthargie apparaît clairement dans le manque de motivation et le désespoir déjà affichés à la suite des insuccès dans la recherche de l'emploi ainsi que la perception négative du recrutement que les demandeurs d'emploi développent sur le marché du travail. Quant au processus de renseignement sur les offres d'emploi disponibles, il va falloir noter que cela exige le recours à des moyens pouvant faciliter de recueillir les informations fiables sur les offres d'emploi rejoignant ainsi le point de vue de Curie (2000), qui soutient que, trouver un emploi suppose réunir en un temps et en un lieu donnés deux conditions qui, sans être indépendantes, n'obéissent pas au même registre de déterminants :

- La première est qu'un emploi existe ;
- La deuxième est que l'emploi soit recherché.

Le problème de l'employabilité se trouve à l'insertion de ces deux conditions. Bref, le chômage n'est pas une affaire qui incombe à l'économie. A cet effet, plusieurs moyens sont mis à contribution par les sans-emploi. C'est dans ce cadre que les analyses du « Job Search » ont cherché à modéliser les comportements des chômeurs dans un environnement où l'information sur les emplois disponibles et les salaires correspondants est imparfaite (Combe, 2014).

Par rapport aux difficultés rencontrées dans la quête d'emploi, plus de la moitié de nos enquêtés ont affirmé être butés aux défis financiers comme obstacle majeur de leur vie, entraînant ainsi le stress par l'insuffisance de la satisfaction des besoins élémentaires vitaux.

C'est justement dans ce cadre que Jahoda (1982) s'inscrit en affirmant que toute forme d'emploi, satisfaisante ou insatisfaisante, fournit, voire impose l'accès à des catégories d'expérience. Celles-ci renvoient pour la part de Jahoda aux fonctions de l'emploi qui peuvent être soit latentes soit manifestes.

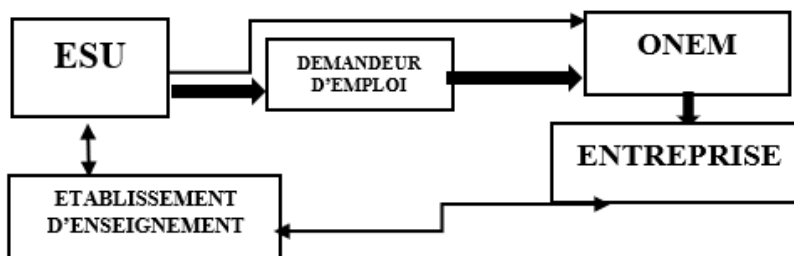
Fort de cela, les suggestions ont été adressées aux responsables des instances en charge de l'emploi, parmi lesquelles figurent notamment :

- L'objectivité dans le recrutement;
- L'affichage obligatoire des annonces d'emploi ;

- La création d'emploi par l'Etat ;
- Le financement des projets des diplômés ;
- L'allocation chômage ;
- La promotion de la formation professionnelle ;
- La gestion de la pyramide d'âges ;
- L'exonération des taxes ;
- La facilitation des investissements étrangers ;
- La collaboration université-Etat pour une formation adéquate et intégrale des apprenants qui seront lancés sur le marché du travail.

Au regard de toutes ces suggestions formulées par les diplômés, la plupart d'entre eux mettent l'accent sur la création d'emploi par l'Etat, alors qu'actuellement le code du travail et de sécurité sociale (2010) en son article 201 stipule que « l'emploi est toute activité non illicite pouvant procurer à un individu des revenus nécessaires pour satisfaire à ses besoins essentiels ».

Schéma opérationnel illustrant la responsabilité de chaque acteur sur le marché du travail



Source : Nous-même

Ce schéma résume la responsabilité de chaque personne morale ou physique dans le processus dynamique de recherche active de l'emploi. Les responsabilités dans la recherche de l'emploi n'incombent à un seul acteur présent sur le marché de l'emploi, mais elles sont partagées et doivent être remplies de façon à permettre aux chercheurs d'emploi de décrocher un emploi pouvant les aider à vivre décemment.

Dans le cadre restreint de cette étude, nous avons axé notre attention sur les responsabilités des acteurs repris ci-dessous :

- L'Etat ;
- Les Etablissements d'enseignement ;
- L'ONEM ;
- Les entreprises et ;
- Les demandeurs d'emploi.

1° L'Etat

Une analyse évaluative devrait être engagée sans ambages afin de déterminer les pôles de la relance des actions éducatives et formatives de l'homme congolais qui doit, en dépit du contexte socio-économique morose, s'insérer ultimement sur le marché de l'emploi conformément à la finalité de l'enseignement (Loi-cadre, 2014). La recherche évaluative a pour but de fournir des arguments, des faits pour un jugement des valeurs. Cette évaluation s'effectue en fonction de divers enjeux (Van Der Maren, 1996).

Dans cette logique, en République Démocratique du Congo, l'Etat a assigné une triple mission (Loi-cadre, 2014) à l'université congolaise dans sa dynamique de formation, à savoir :

- Former des cadres de conception capables de contribuer à bon escient à la transformation qualitative de la société.
- Contribuer à l'évolution de la science par l'organisation de la recherche fondamentale et appliquée orientée vers le développement ;
- Assurer et promouvoir la diffusion des résultats de la recherche.

2° Responsabilité de l'école

Bongeli Yeikelo (2015), insiste sur l'être et le savoir-être. Pour lui, l'action éducative a pour but d'initier les enfants au savoir-être ainsi qu'au savoir-agir sur la nature et le social en vue de rendre l'existence moins pénible.

L'être concerne l'individu dans sa dimension physique et mentale, cela implique la santé satisfaisante, le bien-être, le sens d'équité, de justice et de sécurité, l'équilibre psychosomatique, le sentiment de confiance en soi, de fierté de son identité, affirmait Bongeli Yeikelo (2015).

Le savoir-être correspond à la capacité de se comporter de façon à réaliser ce rêve humain d'une vie optimale, en posant des actions susceptibles de mener un sentiment de satisfaction de soi et de jouir de son corps. Le savoir concerne toutes les connaissances que l'homme accumule au cours de sa vie grâce à l'instruction ou à l'éducation.

3° Le service national d'emploi (ONEM)

Après l'élaboration de la politique d'emploi, plusieurs programmes ont été mis en place comme nous l'avons étayé dans le corps du travail. Il s'agit, entre autres :

- Le programme sur les techniques de recherche de l'emploi ;
- Le programme d'emploi diplômé ;
- Le programme d'orientation scolaire ;
- Le programme observatoire du marché du travail.

Ces quatre programmes qui relèvent de la responsabilité de l'ONEM montrent à suffisance la difficulté de cet office à adopter des solutions idoines qui pourraient permettre l'insertion socio-professionnelle des sans-emploi.

4° Les demandeurs d'emploi

Une culture individuelle est de loin importante car, pour qu'une entreprise soit créée, il est indispensable d'avoir une ou plusieurs personnes qui expriment l'idée, la matérialisent par la création à proprement parler. Lacono (2011), l'a si clairement démontré que le développement de l'employabilité n'incombe pas seulement à la responsabilité de l'employeur mais aussi et surtout de l'employé. L'effort de l'employé ou du chercheur d'emploi, selon elle, consiste à :

- Valider ses connaissances ;
- Développer ses compétences ;
- S'adapter aux mutations du marché du travail ;
- Identifier le projet de carrière et s'y investir.

Somme toute, il doit y avoir collaboration franche et étroite entre les entreprises (employeurs) et les établissements d'enseignement en vue de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés lancés sur le marché du travail chaque année académique. Concrètement, la formation devrait tenir des besoins réels des entreprises, d'où la nécessité de travailler de concert.

Globalement, les résultats de cette étude soulignent que les compétences transverses, la créativité et la réactivité sur le marché du travail sont au cœur de la problématique de l'employabilité et constituent de ce fait, selon cette étude, un élément essentiel d'accès à l'emploi sur un marché du travail aussi turbulent et mouvant que le nôtre.

L'équilibre, la réactivité, la créativité, l'esprit d'initiative, l'innovation, la flexibilité, la mise à jour de son Cv, le maintien et développement de ses compétences, se révèlent être comme des déterminants plus importants favorisant l'augmentation de l'opportunité des diplômés sur le marché du travail à Lubumbashi.

La ville de Lubumbashi offre inlassablement des opportunités incessantes que les diplômés peuvent exploiter à dessein, pour leur insertion socio-professionnelle qui malheureusement, semblent être en difficulté majeure par manque de projet, lié à notre culture qui bloque tout esprit d'inventivité et notre école dans laquelle les méthodes de créativité et d'innovation ne sont accompagnées d'aucune action concrète sur le terrain.

A ces jours, il est important de signaler l'absence de corrélation entre formation et emploi, à la fois relativement forte et stable dans le temps, même si ce point de vue doit être nuancé à cause à cause du chômage qui augmente et prend des allures beaucoup plus inquiétantes sans que des mesures y appropriées ne soient prises.

Conclusion

Cette étude a porté sur l'employabilité des diplômés de l'Université Nouveaux Horizons sur le marché du travail à Lubumbashi. Nous avons postulé que les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons amorcent des démarches actives de recherche d'emploi en déposant auprès de plusieurs entreprises des demandes d'emploi (offres de travail) pour se faire embaucher. De plus, ils se renseignèrent régulièrement sur les offres d'emploi présentes sur le marché du travail à Lubumbashi. Pour vérifier l'hypothèse et ainsi atteindre nos objectifs, nous avons fait recours à l'approche descriptive, étayées par les techniques de questionnaire, l'entretien, l'analyse de contenu, le coefficient de cramer et le test chi-deux.

Après notre contact avec le terrain, il convient donc d'affirmer ce qui suit :

- Nombre impressionnant de nos participants reconnaissent avoir déposé plus d'une fois les demandes d'emploi (offres de travail) dans les entreprises, allant jusqu'à amorcer certaines démarches de recherche très souvent couvertes d'insuccès. La régularité de ces démarches qui n'aboutissent pas, constitue en outre, une source potentielle de découragement et de démotivation.
- Les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons ne se montrent pas du tout réactifs sur le marché du travail. Ils sont peu nonchalants et moins engagés.

Quant au maintien et développement de leur employabilité, nos résultats ont montré qu'ils se font former, accroissent leurs compétences transverses sur le marché du travail et initient quelques projets.

Ceci revient à dire que les diplômés de l'Université Nouveaux Horizons font recours à certaines stratégies pour le maintien et/ou le développement de leur employabilité.

Conflit d'intérêts : Les auteurs n'ont signalé aucun conflit d'intérêts.

Disponibilité des données : Toutes les données sont incluses dans le contenu de l'article.

Déclaration de financement : Les auteurs n'ont obtenu aucun financement pour cette recherche.

Déclaration pour les participants humains : Cette étude a été approuvée par l'Université nouveaux horizons et l'office national d'emploi, où elle a été réalisée.

References:

1. Anne, D. et l'Horty, Y. (2013), *économie de l'emploi et du chômage*, Paris, Ed, Armand Colin.
2. Ben, H. (2012), *l'employabilité des salariés : facteur de la performance des entreprises, recherche en sciences de gestion*, Paris, Ed, Dunod.
3. Bellamare, D. et Poulin (1986), *le plein emploi : objectifs et stratégies économiques, in revue économies et société, (I.S.M.E), n°29.*
4. Bobillier Chaumon et Sarnin, (2012). *Manuel de Psychologie du Travail et des Organisations*. De Boeck
5. Combe, E. (2014), *précis d'économie* : Paris, Ed Dunod.
6. Counont, D. (2007), *les études du marché*, Paris, Ed Dunod.
7. Demeure, C. (2003), *marketing* : Paris, 4^{ème} Ed. Dalloz.
8. Ditend, G. (2001), *la pratique de la qualification des emplois dans les entreprises du Congo : Lubumbashi*, Pul.SD
9. Echaudemaison (2014), *Dictionnaire d'économie et Sciences sociales*, Paris, Ed. Dunod.
10. Grawitz, M. (2001), *Méthodes en sciences sociales*, Paris, ED. Dollaz.
11. Kabambi, N. (2000). *Situation de l'emploi et du marché du travail en République Démocratique du Congo*, Upc, n°04.
12. Meriem, K. (2021), *employabilité des titulaires des doctorants sur le marché du travail académique*, Paris, Ed Ocde.
13. Michel, A. (2007), *Dictionnaire de l'économie*, Paris, encyclopedia Universalis.
14. Mwenze, J.P. (2016) : *Praxis et Portrait politique de Joseph Kabila, une pédagogie par la citoyenneté responsable en République Démocratique du Congo*, Unilu, Print.
15. Noura, B.N. et Mahrane, H. (2012). *L'“employabilité” des salariés : facteur de la performance des entreprises ?*
<https://shs.cairn.info/revue-recherches-en-sciences-de-gestion-2012-4-page-129?lang=fr>
16. Peretti, J. (2008). *Gestion des ressources humaines*. Librairie Eyorelles
17. Roger Djibu (2016), *Vécu psychosocial du chômage chez les diplômés de l'enseignement Supérieur et Universitaire dans la Ville de Lubumbashi*, mémoire de DEA inédit, FPSE, Unilu.
18. Vermès, J.P. & Charles, D. (2006) : *Recherche d'emploi-Guide complet : le Cv, la lettre et l'entretien*, Paris, Ed. Eryolles