



Revue Intelligence Stratégique
Journal des publications scientifiques

Volume 4, numéro 8

Janvier-Mars 2021

p-ISSN : 3006-547X ; e-ISSN : 3006-5488

<https://doi.org/10.62912/>

**EXERCICE DES METIERS DANS LE SECTEUR INFORMEL PAR LES JEUNES
« FREELANCES » A KINSHASA. CONTRIBUTION A L'ELABORATION D'UNE
MONOGRAPHIE PROFESSIONNELLE DE LA COMMUNE DE BANDALUNGWA**

Théophile EBENGO NKULI

Doctorant en Orientation Professionnelle et Chef de Travaux au Département Orientation Scolaire
Professionnelle à l'Université Pédagogique Nationale/RDC

RESUME

Le travail présenté ici se fonde sur l'enquête basée sur un questionnaire soumis aux jeunes qui répondaient aux critères préalablement définis dans l'optique de disposer de l'information claire sur l'entrepreneuriat des jeunes, les motifs de leur déploiement dans l'informel ainsi que leurs projections futures. A partir d'une analyse descriptive des principales caractéristiques, tant individuelles que professionnelles, des emplois informels tenus par les jeunes et de l'examen des facteurs qui influent sur l'engagement dans un emploi informel, ce travail permet de dégager un certain nombre d'enseignements sur la manière de cibler les politiques d'orientation et de lutte contre l'inactivité et la pauvreté qui découlent du fait des difficultés à accéder ou à participer utilement au marché du travail.

Mots-clefs : Monographie professionnelle, travail indépendant, Freelances, emploi informel.

SUMMARY

The work presented here is based on an inquiry on a questionnaire submitted to the youths who met criteria previously defined in the framework of getting clear information about the enterprising of the youths, the grounds of their expansion in the informal as well as their future projection. From a descriptive analysis of the main characteristics, so individual as professional, of the informal employments held by the youths and of the investigation of the factors which influence the engagement in an informal employment, this work helps to extricate a certain number of particulars about the manner of

determining the policies of guidance and fight against inactivity and poverty which derive from the fact of the difficulties to accede or participate usefully to the labour market.

Keywords : *professional monography, independent work, freelance, informal employment.*

INTRODUCTION

Dans la plupart des rues de Kinshasa s'exercent des activités informelles de type lucratif transformant la ville-province en un méga marché. En même temps, il s'y déplore un taux de chômage toujours galopant. Qu'en est-il dès lors de ceux qui exercent ces activités informelles ? Pourquoi ne sont-ils pas comptabilisés dans le registre officiel comme travailleurs ?

Aussi, dans le cadre de cet article, nous avons estimé nécessaire de porter notre regard sur les spécificités des emplois du secteur informel dans la ville de Kinshasa en général et dans la commune de Bandalungwa, en particulier, afin d'envisager les perspectives d'avenir quant à la valorisation des filières de formation professionnelle et à la formalisation des activités initiées dans le secteur informel.

Il va sans dire que le chômage est devenu une épine dans la chair de toutes les sociétés, surtout dans celles qui, tout en restant non émergentes, continuent à ne considérer comme emploi que ce qui est répertorié dans le seul secteur formel. En conséquence de cela, ceux qui exercent les activités dites informelles, mentalement secoués, finissent par se regarder comme chômeurs et partant, se représenter l'Etat comme un pouvoir démissionnaire.

Cette situation traduit la nécessité pour la République Démocratique du Congo de redéfinir les politiques de l'emploi en repensant ou en requalifiant le concept du chômage compris restrictivement, jusque-là, comme étant, l'état de celui qui est en attente d'être embauché dans le secteur formel.

Ainsi, si cette redéfinition du chômage arrivait à faire insérer les activités informelles dans la nomenclature des emplois existant au sein de

notre société, un pas de géant serait franchi dans le combat contre le déséquilibre quasi chronique du marché de l'emploi, surtout en ce qui concerne la place des jeunes dont l'âge varie entre 15 et 29 ans et dont le taux de chômage par rapport aux emplois formels est estimé à 40,09%.¹

Le paradoxe ici est que, alors que de très nombreux jeunes ont une occupation financièrement rentable, ils sont socialement conditionnés à se prendre pour chômeurs parce que seul le travail contractuel est valorisé par la société.

Le présent article s'efforce ainsi de comprendre le vécu réel de la jeunesse kinoise apparemment très active dans cette autre modalité de développement impliquant le plus grand nombre de personnes en âge de travailler. Pour y arriver, une question fondamentale mérite d'être posée, à savoir, que font exactement ces jeunes ?

A cette interrogation de base se greffent d'autres questions complémentaires ci-après : Quels types d'activités exercent-ils pour répondre à leurs besoins ? S'y préparent-ils à cet effet ? Comment se projettent-ils en exerçant ces activités informelles ?

Telles sont les questions qui fondent la problématique de ce travail de recherche. Nous en proposons ces quelques réponses provisoires. Les jeunes kinois sont créateurs de multiples et hétérogènes métiers qu'ils entreprennent sans recevoir une formation professionnelle adéquate ; et chaque fois qu'une opportunité d'emploi dans le secteur formel se présentait à eux, majoritairement, ils n'abandonneraient pas leurs métiers peu importe leurs niveaux d'études, leur âge, leur sexe et leur état-civil.

I. CONTEXTE DE L'ETUDE ET CADRE THEORIQUE

La lutte contre le chômage préoccupe tous les Etats du monde. Cependant, avec les réalités économiques différentes, tous semblent s'attarder sur la seule forme de civilisation moderne basée sur le progrès technique, la mécanisation et l'industrialisation comme le note Eveline.

¹ ACP, Janvier 2015.

La RDC, avec sa très faible structure industrielle et la prévalence des activités dites informelles ; cette modalité de développement concernant le plus grand nombre de personnes en âge de travailler, a intérêt à ne pas ignorer l'exercice dans le secteur informel, des activités pouvant être qualifiées de « entrepreneuriales » d'une des couches vulnérables de sa population ; la jeunesse engagée dans un processus de croissance autre que le processus capitaliste que Penouil et Lachaud considèrent comme une illustration de cet autre forme de développement.²

En RDC, les conditions d'insertion socioprofessionnelle sont déterminées par la constitution de 2006, principalement dans ses articles 35, 36 où l'Etat garantit le droit à l'initiative privée (encourage l'exercice du petit commerce, de l'art et de l'artisanat par les Congolais) et le droit au travail, la protection contre le chômage... ; des droits dont jusque-là, la satisfaction n'a pas encore trouvé gain de cause au regard des moyens mis à disposition par l'Etat quant à ce.

Plusieurs travaux consultés relèvent la dynamique et la prévalence des activités informelles en RDC mais notre recherche a la particularité de fixer son attention sur une des catégories plus vulnérable de la population ; la jeunesse et spécialement, elle décrit l'emploi indépendant des jeunes en y attachant quelques caractéristiques particulières liées à son exercice dans la commune de Bandalungwa à Kinshasa.

II. CADRE THEORIQUE

Il existe plusieurs types d'emplois informels mais, pour le Centre de Développement de l'OCDE en référence à David T. et autres, « les emplois indépendants représentent « une catégorie importante du secteur informel ».

Selon l'Union Européenne, un travailleur indépendant est un individu qui rend des services réels et authentiques à un autre individu en échange de

² PENOUIL M. et LACHAUD J.P., *Urbanisation, secteur informel et emploi. Le secteur informel et le marché du travail en Afrique Noire francophone*, BIT, 1986.

percevoir une rémunération. Ce service peut être effectué sans rapport de subordination et de façon périodique, continue et régulière. »

Un travailleur indépendant est une personne qui travaille à but lucratif dans sa propre société, son cabinet ou sa ferme. Il peut ou non avoir des employés.

L'entrepreneuriat permet de prendre son avenir en main, soit à travers une activité indépendante, soit en créant une société qui emploie d'autres personnes.

L'activité entrepreneuriale d'un pays va donc du travail indépendant jusqu'à la création d'entreprises à forte croissance. Et le travail indépendant ne représente qu'une partie de l'activité entrepreneuriale nationale, mais c'est un segment important de l'économie dans la plupart des pays.

Dans une perspective plus économique, est entrepreneur « toute personne qui dirige une entreprise pour son propre compte, et qui met en œuvre les divers facteurs de production (agents naturel, capital, travail), en vue de vendre des produits ou des services. Contrairement au salarié, il organise son travail librement, en dehors de tout lien de subordination.

Dans l'approche entrepreneuriale, l'entrepreneur est défini comme « celui qui sait imaginer du nouveau, qui aime résoudre les problèmes, qui aime diriger, qui combat la routine et refuse les contraintes. Il le fait d'abord en fonction d'avantages personnels, tels que le prestige, l'ambition, l'indépendance, le jeu, le profit ou le pouvoir qu'il peut ainsi exercer sur lui-même et sur la situation économique, voire sociale ».

L'entrepreneuriat élargit l'éventail des possibilités d'emploi, favorise le perfectionnement des compétences et offre des conditions propices à l'innovation. Aussi, il permet de lutter contre le déséquilibre du marché de l'emploi en jugulant le chômage qui, dans le cadre de ce travail, implique toute personne en âge de travailler qui est sans travail selon qu'il n'en a pas trouvé un ou n'en a pas initié.

Autrement dit, le chômeur est toute personne en âge de travailler mais qui n'offre pas ses services moyennant rémunération dans une institution quelconque ou qui demeure inoccupé ou n'exerce aucune activité lucrative en son propre compte. La création de l'emploi n'étant pas l'apanage de l'Etat, des entreprises privées, des Organisations non gouvernementales; tout homme normal peut initier et réaliser un projet d'activité utile.

Ainsi, chaque Etat devrait examiner profondément sa propre situation de sous-emploi afin de lui opposer un traitement approprié par l'adoption des politiques d'emploi susceptibles d'ouvrir à la majorité d'agents économiques une voie vers l'emploi, formel ou non. Et André Boutin³ d'écrire à sujet que, « lorsqu'un individu exécute une série d'opérations destinées à satisfaire non plus seulement ses besoins et ceux de sa famille mais les besoins d'autres individus ou familles avec lesquels il n'est uni par aucun lien d'association volontaire, il y a exploitation économique... Il y a là entreprise ».

Dans ces conditions, la formation à l'entrepreneuriat s'avère essentielle pour éveiller l'intérêt à l'égard de la création et du développement d'entreprise et pour transmettre les compétences, les attitudes et les comportements qui caractérisent l'esprit d'entreprise. Et cette formation à la création d'entreprise peut être suivie avant ou après la scolarité mais aujourd'hui, elle doit être intégrée dans des cours obligatoires à tous les niveaux d'enseignement.

III. METHODOLOGIE

III. 1. Participants

En voulant mettre sur pied une monographie professionnelle de l'entrepreneuriat des jeunes de la commune de Bandalungwa », nous avons mené une enquête par échantillonnage auprès des jeunes travaillant à leur propre compte dans différents quartiers de la commune de Bandalungwa.

³ BOUTIN A., *Formation et développements*, Pierre Mardaga-éditeur, Bruxelles, 1983.

D'après le recensement annuel de 2013, la population totale de cette commune est estimée à 227.107 dont le nombre de jeunes âgés de 12 à 35 ans s'élève à 81.865, ce qui représente 36%. Cependant, du fait des contraintes liées au temps et au contexte de l'étude, nous avons adopté un plan d'enquête permettant de prélever un groupe constitué de 60 jeunes travailleurs indépendants auxquels un questionnaire écrit avait été soumis.

Le principe du tirage retenu pour constituer cet échantillon est celui de l'échantillon raisonné ; « une méthode de sélection par laquelle la représentativité de l'échantillon est assurée par une démarche raisonnée ».

Ainsi, nous avons délibérément choisi les individus qui seront inclus dans notre échantillon en nous en remettant à notre jugement. Sur base des caractéristiques fixées à l'avance, notamment, travailler à son propre compte, être jeune..., nous avons pu faire des déductions statistiques du phénomène sous examen sur la population étudiée.

En outre, fort de réunir une des garanties nécessaires pour décrire un emploi, notamment, la présence du tenant du poste, cela nous a aidé connaître ce qu'il exerce lui-même comme métier.

Notre échantillon est constitué de 77% des jeunes du genre masculin et 23% du genre féminin. Parmi eux, 44% se trouvent dans la tranche d'âge situé entre 30-35 ans⁴, 28% sont âgés de 25-29 ans et 20% de 19-24 ans.

La majorité (92%) des jeunes questionnés a pris l'initiative d'œuvrer à son propre compte après l'âge de 18 ans. Ceux qui commencent avant l'âge de la maturité ne sont que faiblement représentés, soit 8% de l'échantillon.

Quant à leurs Backgrounds, 48 % des participants sont détenteurs d'un diplôme d'Etat du secondaire, 28% ont abandonné l'école 1 à 5 ans après leur première certification, 18% sont du niveau supérieur, 4% ont

⁴ La République Démocratique du Congo fixe l'âge de la jeunesse dans la fourchette se situant entre 13 et 35 ans (Politique Nationale).

terminé l'enseignement fondamental et seuls 2% n'ont pu faire que l'alphabétisation⁵ avant de s'engager dans la débrouillardise.

Comme on peut le remarquer, la plupart des jeunes entrepreneurs questionnés sont instruits et ont satisfait à l'exigence de l'obligation⁶ scolaire telle que prévue dans la loi-cadre de la République Démocratique du Congo.

En outre, en comparant le niveau de formation des sujets questionnés à l'une des conditions d'appartenance « au secteur informel », telles que définies par le BIT et rapportées par S.V. Sethuraman, à savoir : la formation scolaire des travailleurs inférieure à 6 ans, la plupart des sujets dépassent largement ce niveau de formation... ».

En référence à l'ancienneté dans le métier, 62% des jeunes travailleurs indépendants questionnés tiennent leurs emplois depuis plus de 5 ans, soit respectivement 30% avec une ancienneté allant de 6 à 10 ans, 17% de 11 à 15 ans, 15% de 16 à 20 ans. Il convient de noter que 38 % des participants se sont lancés dans cette entreprise entrepreneuriale il y a tout au plus 5 ans et parmi eux, il n'y a aucune femme qui a tenu pendant plus de 10 ans dans son travail.

Du point de vue de leur état-civil, seuls 30% sont liés par le mariage et ce sont les célibataires qui ont tenu plus longtemps que les mariés dans l'exercice des activités informelles.

III. 2. Méthodes et techniques

Le facteur le plus évident sur le marché du travail aujourd'hui est l'omniprésence du chômage, du sous-emploi et de la pauvreté. Ces dernières années, note Ellen Hansen⁷, l'économie mondiale a créé environ 40 millions d'emplois par an, mais presque 48 millions de nouveaux demandeurs

⁵ Alphabétiser se dit de celui qui a appris à lire et à écrire à l'âge adulte et alphabétiser, c'est enseigner à un groupe social analphabète la lecture et l'écriture.
<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/alphabet%C3%A9tis%C3%A9/2514>(le 20.11.2014).

⁶ Selon la loi en cette matière, tout enfant congolais doit rester dans le circuit scolaire jusqu'à 12 ans et en sortir avec un certificat de fin d'études primaires.

⁷ HANSEN E., *Orientation professionnelle. Manuel didactique à l'intention des pays à revenu faible ou moyen*, BIT, Genève, 2011.

d'emploi. C'est dire que la pauvreté et le chômage sont omniprésents ; ce qui devrait conduire les gens à prendre le travail qu'ils peuvent obtenir ou initier, quel qu'en soit le secteur.

Ainsi, dans les pays en développement comme la RDC où la question du choix de carrière se voit souvent piégée, il devient urgent de mettre à la disposition des gens, particulièrement des jeunes, des informations les plus élargies possibles sur des différentes possibilités d'emploi dans leur environnement de vie. C'est ce qui justifie la démarche suivie dans ce travail en essayant de mettre sur pied une monographie des métiers exercés par les jeunes dans l'économie informelle, souvent sous la forme d'un travail indépendant.

Pour y arriver, nous avons pensé que le questionnaire pouvait jouer un rôle de premier plan dans la démarche de collecte de données nécessaires à l'élaboration d'une monographie professionnelle.

Ordinairement, une monographie professionnelle soulève des questions telles que: Quel est le but du métier? En quoi consiste-t-il? Où se situe-t-il dans la classification des emplois de son secteur? Quelles sont les conditions de son exercice (lieu, heure, saison, etc....)? Quelles maladies peuvent résulter de son exercice? Quelles difficultés spécifiques y afférentes? Mais, pour la rendre plus sensible, nous avons étendu le champ du questionnement à un certain nombre d'aspects encore importants quant à la connaissance approfondie des métiers exercés par les jeunes, à savoir : Comment le fait-il ? (Méthode de travail) Qu'est-ce qui l'a conduit à le faire ? (Motivation) Depuis quand le fait-il ? (Carrière) A-t-il été préparé à cela ? (Préparation) Est-il encore aux études ? (Concomitance) Si non, depuis quand a-t-il quitté l'école ? (Sortie du circuit scolaire) Quelles sont les exigences liées à la formation et à l'expérience? (Exigences) Quelles sont les caractéristiques indispensables à l'exercice de son travail? (Caractéristiques) De quoi a-t-on besoin pour commencer à l'exercer? (Capital) Quel revenu journalier peut-on en tirer ? (Revenu) Quelles perspectives d'amélioration en on-t-il? (Projection) Peut-on en vivre décemment ? (Estimation)

Au regard de la nature des questions posées, le dépouillement de protocoles était réalisé question par question tout en prenant en compte des caractéristiques impliquées dans cette recherche.

Notre stratégie face à ces questions ouvertes était de grouper les réponses similaires et d'en compter les fréquences observées. Ces fréquences étaient inscrites dans les tableaux de contingence. Pour rendre nos données intelligibles et interprétables, nous les avons soumises à un traitement statistique. Un indice et une technique statistiques ont été utilisés pour cela, à savoir : le pourcentage et le chi-carré avec la correction de Yates.

III. 3. Résultats

Les résultats de l'enquête effectuée à Bandalungwa dans le cadre de cette étude nous ont permis de mettre en exergue les occupations professionnelles des jeunes sous examen.

A travers les différents tableaux qui suivent, on peut lire les réponses à ces quelques questions : 1. Quels types d'activités exercent les gens pour répondre à leurs besoins quotidiens et s'insérer dans le système économique de leur milieu social ? 2. Quelle formation initiale ont-ils reçue ? 3. Quel type de formation professionnelle ont-ils suivie ? 4. Quelle ancienneté ont-ils dans leurs différents métiers ? 5. Où travaillent-ils ? 6. Avec quel emploi du temps ? 7. Que gagnent-ils ?

Mais avant tout, examinons de manière synthétique le regroupement de ces activités selon leurs natures respectives, homogène ou hétérogène telles que représentées dans le tableau ci-après :

Question n°01 : Quels types d'activités exercent les gens pour répondre à leurs besoins quotidiens et s'insérer dans le système économique de leur milieu social ?

Tableau n°01 : Types d'activités exercées

Branches d'activités	Métiers hétérogènes			Métiers homogènes		
	Désignation	Ni	%	Désignation	ni	%
1. Artisanal	Mécanicien-auto Japonaise	1	1,7	Electricien auto toute marque	1	1,7
	Technicien de bobinage ventilateurs	1	1,7	Couturière simple	1	1,7
	Couturière-restauratrice	1	1,7	Bijoutier	1	1,7
	Peintre-décorateur	1	1,7	Miroitier	1	1,7
	Réparateur vélos-motard	1	1,7	Diéséliste	1	1,7
2. Commerce et vente				Cordonnier	2	3
	Cambiste	6	10	Vendeuse produit alimentaire	1	1,7
	Tenant boutiquier	1	1,7	Vendeuse pâlichons	1	1,7
	Charcutier ambulant	1	1,7			
	Vendeur chaussures ambulant	1	1,7			
	Vendeur cartes prépayés	1	1,7			
	Marchand ambulant arachides	1	1,7			
	Vendeur accessoires téléphones + charge bat.	1	1,7			
3. Informatique	Marchand ambulant + maçon	1	1,7			
	Propriétaire cyber café	1	1,7			
	Propriétaire salle vidéo + réparation Playstations	1	1,7			
	Joueur de discothèque (DJ)	6	10			
	Opérateur de saisie + photocopies	1	1,7			
4. Restauration	Informaticien commerçant	1	1,7			
	Restauratrice malewa	1	1,7	Esthéticienne	2	3,3
	Restauratrice-cabiniste	1	1,7	Coiffeuse esthéticienne	2	3,3

5. Transp ort	Taximan	1	1,7			
6. Coiffure & esthétique	Coiffeur homme et enfants + change	1	1,7			
	Coiffeur adultes+ cartes +change	5	8			
	Coiffeuse+ cosmétique +alimentaire	1	1,7			
7. Bâtime nt	Briquetier porteur	1	1,7			
	Porteur commissionnaire	1	1,7			
	Commissionnaire matériels construction + vente	1	1,7			
	Mélangeur casseur de pierres	1	1,7			
	Plombier maçon	1	1,7			
	Peintre maçon	1	1,7			
8. Service s divers	Opérateur téléphonique+ vente	1	1,7	Courtier immobilier	1	1,7
				Cireur poste	1	1,7
TOTAL		45	75		15	25

Source : Notre enquête sur terrain.

La lecture de ce tableau nous indique que les métiers tenus par les sujets questionnés ont été regroupés en 8 branches d'activités ci-après : Artisanat et réparation ; Commerce et vente ; Informatique ; Coiffure-esthétique ; Restauration ; Transport et Services divers. Ce sont les deux premières branches qui regroupent le plus grand nombre de métiers. Ensuite, viennent les différents métiers nés autour de l'informatique et de la coiffure-esthétique. Les besoins liés à la construction ont conduit à créer aussi quelques métiers comme la plomberie, la peinture.

En observant ces métiers, on peut constater que, la plupart d'entre eux sont hétérogènes, soit 45 métiers sur 60, ce qui représente 75% de cas. C'est dire que les métiers dits homogènes se concentrent dans les branches artisanales et dans divers services. Toutes les autres branches se caractérisent par la pluriactivité, mieux par l'hétérogénéité des métiers.

A titre indicatif, examinons le cas d'un coiffeur-hommes dont les activités dépassent le spectre de la coiffure en s'étendant aux activités de change de la monnaie, de vente des cartes prépayées et téléchargement des musiques sur cartes-mémoires. Ceci dénote de l'hétérogénéité, mieux de la pluriactivité car, seuls 15 jeunes questionnés sur 60, soit 25%, exercent des métiers qu'on peut considérer comme unitaires ou homogènes. C'est donc là une forme de flexibilité développée par la majorité de travailleurs indépendants.

Question n°02 : Quelle est votre source de motivation professionnelle ?

Tableau n°02 : Source de motivation professionnelle des opérateurs

Source de Motivations	ni	%
Passion et choix personnel	19	32
Conjoncture difficile et chômage	15	25
Métier familial	6	10
Conscience d'un besoin à couvrir	10	16
Profit à en tirer	5	8
Formation suivie	2	4
Conseil d'un tiers	3	5
TOTAL	60	100

Source : Notre enquête sur terrain.

A la lumière de ce tableau, les principales sources de motivation à l'entrepreneuriat de la jeunesse enquêtée se présentent comme suit : 32% des sujets enquêtés ont choisi de s'engager dans cette voie par amour irrésistible et persistant pour ces genres d'activités, 25% y ont été conduits à cause de la conjoncture économique difficile et du chômage qui fait ravage dans la ville de Kinshasa, 16% pour avoir compris qu'il y avait des besoins sociaux auxquels il fallait satisfaire, 8% y percevaient différents avantages possibles à en tirer, 5% ont été conseillés par une connaissance et 4% à cause de leur formation. Ces données sont révélatrices de la très faible

relation entre la formation suivie et les choix professionnels des jeunes sous examen.

Question n°03 : Comment avez-vous appris ce travail ?

On ne s'improvise pas comme travailleur mais on apprend un travail, à l'école classique ou non. Comment les jeunes freelances que nous avons questionnés s'y prennent-ils avant de s'engager dans leurs différentes occupations ? La réponse dans le tableau suivant.

Tableau n°03 : Préparation professionnelle des jeunes freelances

Mode de préparation au travail	ni	%
Initiation amicale	19	32
Initiation familiale	14	23
Curiosité Centre de formation	11	18
Atelier ou garage	4	13
Curiosité	4	7
Institution scolaire ou académique	4	7
Total	60	100

Source : Notre enquête sur terrain.

La lecture du tableau 3 permet de constater que différentes stratégies de préparation au métier sont utilisées par les sujets enquêtés pour se prêter à l'entrepreneuriat. Les uns ont été initiés par leurs amis (32%), les autres en famille, par leurs parents (23%), 18% dans un centre de formation, les autres encore sur le champ d'action (13%). Seulement 7% estiment avoir été préparés à affronter ces réalités professionnelles par l'école et l'observation intensive a suffi à 7% restants pour réaliser leurs projets professionnels. Ces résultats corroborent ceux d'autres études qui fustigent l'incapacité de l'école à préparer professionnellement ceux qui en sortent.

Question n°04 : Quel est votre horaire de travail ?

En interrogeant les participants sur la longueur de leur journée ou semaine de travail, nous avons voulu mesurer la hauteur de l'effort qu'ils consentent dans l'exercice de leurs activités. Si dans bon nombre de pays

européens, la semaine maximale de quarante heures est aujourd'hui la norme, et en RDC quarante-huit heures, qu'en est-il des freelances que nous avons questionnés ? Leurs réactions à ce sujet sont contenues dans le tableau suivant.

Tableau n°04 : Emploi du temps des acteurs informels

Emploi du temps des freelances	ni	%
0 – 4 heures	2	4
5 – 8 heures	10	16
9 – 12 heures	22	36
13 – 16 heures	26	44
Total	60	100

Source : Notre enquête sur terrain.

D'après le tableau 4, seuls 4% des sujets enquêtés travaillent moins de 5 heures par jour, 16% font 5 à 8 heures de temps de travail et 80% travaillent plus de 8 heures de temps, soit respectivement 36% des participants qui font 9 à 12 heures de temps et 44% travaillent entre 13 à 16 heures de temps. De manière générale, ces jeunes travailleurs indépendants mettent plus de temps dans leur travail que ne le font les autres travailleurs évoluant dans le formel. La longueur de leurs journées de travail s'explique par le besoin de maximiser leurs revenus. Quels dividendes en tirent-ils dans ces conditions ?

Question n°05 : Combien gagnez-vous par mois ?

Tout travail a une rétribution qui varie selon les secteurs d'activités ou la politique de rémunération mise en place. Que gagnent donc ceux qui œuvrent à leur propre compte ?

Tableau n°06 : Revenus mensuels des freelances

Revenu mensuel des enquêtés	Ni	%
70 – 255\$	20	33
256 - 455\$	19	32
456 - 655\$	15	25

656\$ et plus	6	10
Total	60	100

Source : Notre enquête sur terrain.

D'après le tableau 16, le revenu mensuel des sujets oscille entre 70 et 656 dollars américains, soit 33% des enquêtés gagnent entre 70 et 255\$, 32% entre 256 et 455\$; 25% entre 456 et 655\$ et 10% 656 dollars et plus. En moyenne, nos enquêtés gagnent 363\$, une moyenne qui dépasse largement le SMIG qui est encore d'application en RDC, SMIG fixé jusqu'au 17 janvier 2018 à 3 \$ par jour et à partir du 18 janvier 2018 à 5\$ au taux de 1415FC, soit, 7.075FC.⁸

Question n°07 : Abandonneriez-vous ce travail au cas où on vous proposait un autre emploi dans le secteur formel ?

Les économies des pays en développement se caractérisent par la possibilité d'évoluer, non seulement sur différents segments d'un marché du travail, entre un emploi formel et un emploi informel, par exemple, mais aussi au sein même de l'emploi informel. C'est un des aspects de la mobilité de l'emploi. Qu'en est-il de l'état d'esprit des participants; vont-ils garder leurs emplois ou vont-ils les abandonner ? C'est ce que nous annonce le tableau qui suit.

Tableau 07 : Mobilité professionnelle des participants

Opinion des enquêtés	ni	%
Oui	53	88
Non	7	12
Total	60	100

Source : Notre enquête sur terrain.

D'après ce tableau, la plupart (88%) des opérateurs questionnés pensent quitter leurs activités dès qu'une opportunité se présentait dans le secteur formel. Toutefois, ce mouvement ne se ferait pas sans conditions comme ils argumentent dans les lignes ci-dessous. Seuls 12% d'entre les

⁸ Disponible sur www.acpcongo.com, 02 novembre 2017.

enquêtés pensent faire une carrière dans leurs différentes occupations. Comment ceux qui entrevoient le changement professionnel le justifient-ils ?

Je quitterai mon activité, si on me proposait un emploi dans le secteur formel mais, à condition que :

- Mon activité continue à fonctionner (16%) ;
- Le salaire proposé dépasse mon revenu mensuel (63%) ;
- Ce travail corresponde à mon domaine de formation (2%) ;
- Ce travail m'assure la sécurité sociale (4%).

Ceci rejoint l'idée selon laquelle, le développement du formel désengorge l'informel et l'intérêt financier fonde particulièrement la mobilité des travailleurs indépendants. Après avoir fait le point sur la monographie séquentielle, voici comment se présente la monographie professionnelle, fiche par fiche, des métiers exercés par les jeunes travailleurs indépendants ayant fait l'objet des investigations.

IV. DISCUSSION

C'est en vue d'offrir aux jeunes la possibilité de disposer des informations enrichies sur les métiers que nous avons tourné notre regard sur le secteur informel en vue de l'élaboration d'une monographie professionnelle et la formalisation des informations collectées.

Les données recueillies sur le champ d'enquête auprès des jeunes freelances, sont soumises à la discussion en considérant cinq aspects :

IV. 1. De l'hétérogénéité des emplois des Jeunes freelances

L'hétérogénéité des emplois renvoie à l'absence de convergence des activités au tour du but général poursuivi par le métier. Ce concept fait donc penser au manque d'unité dans les activités du métier, mieux à la divergence des activités exercées dans le cadre du métier.

A ce sujet, nous sommes arrivé à constater que, la plupart des métiers exercés par les sujets enquêtés sont hétérogènes, soit 75% de cas. C'est dire qu'en entreprenant leurs activités respectives, ils font des combinaisons en sens divers pourvu qu'ils élargissent l'assiette de leurs

revenus. Il n'y a donc pas là de spécialisation. Il y a plutôt du débrouillardisme.

Pour cette raison le métier n'est pas considéré comme un travail. Du coup, ils ne prennent pas au sérieux ce qu'ils exercent comme activité professionnelle. C'est comme s'il s'agissait d'un passe-temps. Mais, si l'on considère ce que certains parents soutiennent en longueur des journées à propos de leurs occupations dans le secteur informel : « yango nde étangiselaka bana na ngai » Soki bopekisi nasala yango nakosuka wapi ? Misala mpe ézali te ! »⁹

En effet, le constat de la combinaison d'activités exercées dans le secteur informel par les participants corrobore les observations faites par d'autres recherches notamment celles réalisées par Malikwisha Meni¹⁰ lorsqu'il réfléchissait sur l'importance du secteur informel en RDC en ces termes: « Il y a interaction et imbrication entre le formel et l'informel... et à titre exemplatif il cite, entre autres, le cas de beaucoup de professeurs ou de cadres de sociétés, publiques ou privées qui recourent à la pluriactivité pour vivre. C'est cette logique de pluriactivité qui prévaut dans l'exercice professionnel des sujets enquêtés, mais cette fois, non pas dans le lien avec le formel mais à l'intérieur même de leur entrepreneuriat personnel.

C'est ce que Makabu ma Nkenda et autres¹¹ font remarquer lorsqu'ils décrivent le secteur informel comme atomisé et massivement constitué de micro- unités et de l'auto-emploi (travailleurs à compte propre notamment). C'est dire que la majorité des unités de production sont à 83,8 % à l'actif d'une seule personne qui combine une diversité d'opérations.

⁹ C'est à partir de mes activités que je scolarise mes enfants. Et si on m'empêchait de le faire, comment prendrai-je mes responsabilités en tant que parent ? D'ailleurs, il n'y a pas d'emploi disponible pour tous !

¹⁰ MALIKWISHA MENI, « L'Importance du secteur informel en RDC », dans *Bulletin de l'ANSD*, volume 1, Kinshasa, décembre 2000.

¹¹ MAKABU ma NKENDA T., et al., « Le Secteur informel en milieu urbain en République Démocratique du Congo : Performances, insertion, perspectives. Principaux résultats de la phase 2 de l'enquête 1-2-3, 2004-2005 », Document de travail DIAL, Décembre 2007, consultée le 26 juin 2014.

Cette distribution fortement polarisée sur l'auto-emploi est un indicateur de la faible capacité d'accumulation d'un secteur informel qui semble surtout se développer par un processus de croissance extensive, caractérisé par la multiplication des unités de production et des petites activités. Phénomène d'atomisation encore plus marqué à Kinshasa que dans les autres centres urbains puisque seuls 5% des UPI kinoises ne correspondent pas à de l'auto-emploi, notent encore ces mêmes auteurs pour tenir dans leurs emplois et faire face aux défis de pérennisation de leurs activités.

Seulement cette pluriactivité cache une absence criante d'innovation, de créativité, selon que la plupart des activités initiées par les jeunes sous examen sont des simples copies de ce que l'on peut rencontrer par-ci, par-là dans la ville où beaucoup gens se mettent à faire les mêmes choses et quand celles-ci ne rapportent plus ils abandonnent sinon, ils opèrent au ralenti.

IV. 2. Des soubassements motivationnels des Freelances

En évoluant dans cette part de marché d'emploi, s'agit-il pour ces jeunes travaillant à leur propre compte, d'un choix personnel conséquent, délibéré ou simplement d'un opportunisme ? La réponse à cette préoccupation nous a conduit à identifier les facteurs motivationnels de l'entrepreneuriat des jeunes freelances dans la commune de Bandalungwa.

Voici les informations que nous avons découvertes : seuls 32% des sujets enquêtés ont choisi par amour irrésistible et persistant de ces activités et se sentent mieux dans ce genre d'activités libérales, 25% y ont été conduits à cause de la conjoncture économique difficile et du manque d'offre d'emploi de la part des employeurs du secteur formel dans la ville de Kinshasa, 16% pour avoir compris qu'il y avait des besoins sociaux auxquels il fallait apporter des réponses rapides, 8% y percevaient différents avantages possibles à en tirer, 5% ont été conseillés par une connaissance et seuls 4% y travaillent à cause de leur formation. Ces données sont révélatrices de la très faible relation entre la formation suivie et les choix professionnels des jeunes ciblés.

Il s'avère que la volonté d'entreprendre chez les jeunes interrogés ne s'inscrit pas tellement dans un « idéal artisan » où la volonté est d'exercer un métier particulier en toute autonomie et en toute indépendance, mais plutôt de créer une occupation pour répondre à un besoin exprimé sur le marché.

Pourtant les goûts, les intérêts, les motivations et les valeurs sont des éléments identifiés comme « moteurs » et qui poussent les gens à bouger et à agir ou à prendre quelques initiatives. Et si les gens sont motivés parce qu'ils aiment ce qu'ils font, que ce qu'ils font les intéresse, et qu'ils s'appuient sur des valeurs profondes auxquelles ils croient et qu'ils chérissent, ils seront performants. Dommage que cela ne soit pas la disposition psychologique de la majorité des participants qui exercent comme freelance par opportunisme, sans s'assumer avec une ferme détermination. C'est ce qui peut expliquer leur instabilité voire leur stagnation.

Le secteur informel devra être sécurisé et la notion du lieu de travail modifiée dans le mental des citoyens à travers des programmes de formation innovateurs prenant sérieusement en compte les faits sociaux (création des métiers liés à l'environnement) et leurs besoins en développement pour que l'entrepreneuriat des jeunes ne ressemble pas à un simple phénomène de déclassement.

Le Conseiller d'Orientation qui accompagne un individu a la responsabilité d'enclencher une démarche d'éducation à l'orientation. Il s'agit, comme le note Jean Guichard¹² d'amener un individu à découvrir des pistes correspondant à des solutions au problème d'emploi et de le stimuler à s'engager dans celles qui lui semblent les plus adéquates. La carrière professionnelle ne trouvant son sens que dans le cadre de la dynamique de la vie personnelle. Si l'on convient que l'éducation à l'orientation est une démarche qui s'intègre dans un dispositif de fonctionnement global, le Conseiller d'Orientation peut-il à lui seul, du fait de sa qualification- opérer des changements dans le système éducatif congolais pour que cette démarche éducative soit mise en place ? Ou bien faudrait-il de « forces

¹² GUICHARD J., *Pour une approche copernicienne de l'orientation à l'école, Rapport au Haut Conseil de l'Education*, in *Approche Copernicienne de l'orientation*, Paris 2006, p. 49, pdf, consultée le 14 janvier 2014.

incitatives du pouvoir organisateur de notre enseignement pour développer l'orientation ?

IV. 3. De la préparation professionnelle

Est-ce que le résultat d'une préparation professionnelle est l'exercice des métiers dans le secteur informel ? En d'autres termes, les Freelances ont-ils au préalable suivi une formation professionnelle les orientant vers l'exercice des métiers dans le secteur informel ?

Les réponses reçues des sujets indiquent un appui particulier dont ont bénéficié les freelances de la part soit des amis (32%), soit des parents (23%), soit encore sur le champ d'action (13%). D'autres sujets (18%) affirment avoir été dans un centre de formation. Seuls 7% s'estiment avoir été préparés à affronter ces genres de réalités professionnelles par l'école et, la simple curiosité a suffi à 7% restants pour réaliser leurs projets professionnels.

D'après les résultats de cette étude donc, l'école et les centres de formation n'ont pu impulser que 25% des cas. Ces résultats corroborent ceux d'autres études qui fustigent l'incapacité de l'école à préparer professionnellement ceux qui en sortent. Toutefois, écrit Rose, les insertions professionnelles « dépendent en premier lieu de l'état du marché du travail et des politiques des entreprises et non pas des contenus et des modalités de formation. La formation n'ayant pas d'influence réelle sur les formes de l'emploi, son rôle serait de préparer à la mobilité et à l'adaptation à des situations variées, ce qui permettrait au jeune de dépasser une situation de déclassement temporaire durant ses premières années de vie active, et non de se limiter à la préparation d'un emploi donné.

Il s'agirait, notamment, de faire évoluer les contenus et les pratiques de formation afin qu'ils favorisent l'acquisition et l'utilisation de compétences techniques et sociales ».

Il va sans dire, comme note Gilles Sagodira, dans la phase de développement de l'entreprise, la formation continue offre des dispositifs de formation tout au long de la vie car, partout dans le monde d'aujourd'hui, de

nombreuses initiatives nationales et internationales tendent à favoriser la relance de l'économie et du travail par le biais de la création de nouvelles activités. En France, par exemple, écrit le même auteur, des mesures récentes ont rendu plus simples les formalités de création d'entreprise ou d'accès aux financements. Dans le cas particulier de la RDC, des mesures semblables doivent être prises pour booster l'emploi même dans sa plus simple expression.

A cela s'ajoute ce que fustigent les études menées par l'OCDE.¹³ En effet, ces études font état des difficultés qu'éprouvent les jeunes face à l'absence des services d'orientation professionnelle disposant des approches structurées visant essentiellement à les aider à acquérir l'esprit d'entreprise et les compétences de la vie active.

Et là où ces services existent (les COSP dans certaines écoles), ils ont tendance à centrer leur action sur l'orientation en vue d'un emploi rémunéré et non d'un travail indépendant. Il faudra donc développer dans l'enseignement à tous niveaux, la pratique de la pédagogie par projet ou par défi, le travail en équipe et la prise de responsabilités afin de faire acquérir aux apprenants l'Esprit d'Entreprendre consistant essentiellement en une volonté d'agir pour créer du changement, de la nouveauté, pour fixer des buts et réaliser des projets (Pelletier, 2005) et développer des attitudes entrepreneuriales comme la confiance en soi, créativité, l'esprit d'initiative, d'équipe et de persévérance.

Il convient que les conseillers d'orientation soient préparés pour former les enseignants à jouer ce rôle nouveau de préparation des apprenants à l'entrepreneuriat. En effet, la Pédagogie par Objectifs (PPO) est une technologie éducative prônée par Tyler en 1949. Apparue aux États-Unis au cours des années 1950 d'abord dans le domaine éducatif à travers les travaux de Bloom. Puis, elle s'est développée au Canada avant d'arriver en Europe, lors du mouvement de rationalisation des systèmes éducatifs.

¹³ OCDE/Communautés Européennes, *L'orientation professionnelle. Guide pratique pour les décideurs*, Les éditions de l'OCDE, Paris 2004.

En tant que technologie éducative, la PPO se caractérise par son origine théorique qui se trouve dans le behaviorisme. Ce courant psychologique se centre sur les comportements observables et mesurables et rejette la référence à la conscience, c'est-à-dire à tout ce qui se passe dans « la boîte noire » qu'est le cerveau. La PPO, donc, « se fonde sur le comportementalisme qu'elle conjugue à des contenus disciplinaires décomposés en très petites unités ».¹⁴

La PPO s'articule sur trois concepts principaux qui sont : un comportement observable, un objectif général et un objectif spécifique.

Selon Hameline¹⁵, l'objectif général se définit comme « un énoncé d'intention pédagogique décrivant en termes de capacités de l'apprenant l'un des résultats escomptés d'une séquence d'apprentissage ». L'objectif spécifique ou opérationnel est selon Mager « issu de la démultiplication d'un objectif général en autant d'énoncés rendus nécessaires ». Toujours selon Hameline, pour qu'un objectif soit qualifié d'opérationnel, il doit répondre à quatre conditions qui sont :

- « Son contenu doit être énoncé de la façon la moins équivoque possible. ». Cela signifie que la lecture et l'interprétation d'un objectif par des personnes différentes ne doivent pas donner lieu à des interprétations divergentes ;
- « Il doit décrire une activité de l'apprenant identifiable par un comportement observable ». Cela veut dire qu'un objectif opérationnel répond à des conditions d'énonciation en termes de comportement concret, excluant tout verbe subjectif tel comprendre/ apprécier, etc. Il est à remarquer que ce critère découle de la référence au béhaviourisme ;
- « Il doit mentionner les conditions dans lesquelles le comportement escompté doit se manifester » L'objectif opérationnel doit répondre à des conditions de précision de : lieu/ temps/ moyen de réalisation de

¹⁴ BUFFAULT B.D. et al., « *Pédagogie par objectifs* », disponible sur http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/La_PPO.htm, 2011, consultée le 9 janvier 2014.

¹⁵ HAMELINE D., *Les objectifs pédagogiques dans la formation continue*, E.S.F., Paris, 1991.

l'objectif. Par exemple, l'utilisation ou non d'un dictionnaire, pour faire un exercice en 30 minutes/1 heure, etc. ;

- « Il doit indiquer le niveau d'exigence auquel l'apprentissage est tenu de se situer, et les critères qui serviront à l'évaluation de cet apprentissage ».¹⁶

L'objectif opérationnel doit fixer les modalités et les critères définitoires de l'évaluation qui portera, par exemple, sur le degré de réussite au test d'évaluation. Il s'avère à titre illustratif qu'un test est réussi si huit réponses positives sur dix sont données.

La PPO entraîne un découpage particulier du temps d'apprentissage qui se fait par blocs successifs et compacts, correspondant à chaque sous-objectif » et met l'accent non sur les contenus en tant que tels, mais sur ce que l'apprenant devait être capable de maîtriser à l'issue de la formation.

Cependant, pour prendre en compte le contexte de réalisation des apprentissages, il faut compléter la PPO par la mise en place d'une pédagogie par compétences, la compétence se rencontrant à l'intersection des savoirs (connaissances), savoir-faire et savoir-être, dans le cadre d'un contexte donné. Cela ne signifie pas que l'on se limite à enseigner des exercices les uns derrière les autres pour développer des compétences. Bien plus, il va falloir que l'enseignant arrive à créer des situations dans lesquelles les élèves vont, par eux-mêmes, développer des compétences par la mise en place de situations-problèmes qu'ils doivent résoudre.

Face aux défis actuels, la République Démocratique du Congo a besoin des « têtes bien faites » mais également et surtout des personnes capables d'être opérationnelles en un minimum de temps, le modèle des « savoirs disciplinaires » devenant insuffisant. D'où la mise en place d'une approche de la formation par compétences pour permettre aux formés de faire face aux différentes transitions.

¹⁶ *Ibidem.*

IV. 4. De l'emploi de temps des Freelances

« Time is money » disent les Anglais. Comment les jeunes travailleurs questionnés utilisent-ils leur temps pour tirer profit de leurs activités ?

En réagissant à la question-situation y relative, voici comment se présentent leurs emplois du temps : 4% des sujets enquêtés travaillent moins de 5 heures par jour (35 heures par semaine), 16% d'entre eux réalisent 5 à 8 heures de temps de travail (35 à 48 heures par semaine) et 80% des répondants travaillent plus de 8 heures de temps, soit respectivement 9 à 12 heures de temps (54 à 72 heures) et de 13 à 16 heures de temps (78 à 96 heures par semaine).

De manière générale, ces jeunes travailleurs indépendants mettent plus de temps dans leur travail que ne le font les autres travailleurs évoluant dans le formel qui, de manière générale travaillent 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine, si jamais ils accèdent à des heures supplémentaires rémunérées.

Dans une étude menée par Timothée Makabu Ma Nkenda et autres¹⁷ sur le secteur informel en milieu urbain en RDC, il avait été également constaté que les normes régissant la durée du travail n'ont pas cours dans le secteur informel et qu'à Kinshasa particulièrement, la durée hebdomadaire moyenne de travail dépasse 50 heures et cette moyenne cachait toutefois, des disparités importantes d'un type de travailleur à un autre.

Pour interpréter cette hétérogénéité dans la durée de travail, la même étude avance plusieurs significations, entre autres : l'hétérogénéité peut être vue comme un élément positif témoignant de la flexibilité du secteur informel, se traduisant par un nombre d'heures travaillées modulables selon l'état de la demande. Elle offre également la possibilité à ceux qui travaillent un petit nombre d'heures de mener parallèlement d'autres activités (travaux domestiques, études, autres emplois, etc.).

¹⁷ MAKABU ma NKENDA T., et al., *Op. cit.*

Inversement, elle peut être un indicateur du sous-emploi des ressources humaines dans le secteur informel, s'il s'avère que les individus travaillant à temps partiel le font contre leur gré. En outre, la forte proportion d'employés dont la charge horaire hebdomadaire dépasse très largement la charge horaire légale peut être le signe d'un niveau très faible de rémunération horaire. Ce phénomène de surcharge de travail de subsistance semble être particulièrement observé dans les activités de commerce où la durée hebdomadaire du travail dépasse 52 heures.

La présence massive d'horaires très élevés peut aussi être considérée comme un indice de sous-emploi. Elle met en lumière l'inadéquation entre emploi, qualification et rémunération, puisque cette charge horaire constitue la seule manière d'obtenir un revenu acceptable, au prix d'une productivité horaire dérisoire. Quels dividendes approximatifs tirent-ils dans ces conditions ?

IV. 5. De l'appréciation de leurs revenus mensuels

L'estimation des revenus dans le secteur informel pose de sérieux problèmes de mesure et d'interprétation. Outre les difficultés à obtenir une évaluation fiable, faute de comptabilité écrite ou de bulletin de paie, la diversité des statuts et la variabilité des horaires œuvrés rendent délicats le choix d'un indicateur pertinent. Toutefois, en questionnant les opérateurs concernés dans cette étude, nous avons relevé que le revenu mensuel des sujets enquêtés oscillait entre 70 à 656 dollars américains, spécifiquement ; 33% d'entre eux gagnent entre 70 et 255\$, 32% entre 256–455\$; 25% entre 456 à 655\$ et 10% atteignent un revenu dépassant 655 dollars. Le revenu moyen de nos enquêtés s'élève ainsi à 363\$, une moyenne qui dépasse largement le SMIG qui est d'application en RDC, SMIG fixé jusque-là à 3 \$ par jour.

Ces résultats ne corroborent pas ceux obtenus par l'INS dans son Enquête 1-2-3 nationale RDC, phase 2 (2004-2005), résultats publiés dans l'étude déjà évoquée de Timothée Makabu ma Nkenda et autres. Selon ces résultats, le revenu mensuel moyen du travailleur indépendant était élevé à

62.800FC (67\$), un revenu médian de 13.800FC (15\$), un revenu horaire moyen de 372FC (0, 40\$) pour un horaire hebdo moyen de 50 heures.

Nous pensons, quant à nous, que ces données traduisent simplement une sous-estimation généralisée de ces revenus. En effet, dans une autre étude sur l'informalité, il avait été noté que les revenus des emplois informels ne sont pas homogènes par le fait que les travailleurs ne sont pas tous pauvres, improductifs et privés d'accès à des formes d'emploi plus productives.

En prenant en compte cette donnée, on pourrait non seulement décrire fidèlement l'emploi informel, mais également déterminer les politiques publiques à adopter pour favoriser le bien-être social et réduire la pauvreté. Et Malikwisha Meni (2006) dans son étude sur l'importance du secteur informel en RDC notait : « les salaires du secteur informel sont en général supérieurs à ceux qu'offre le secteur formel ». Il ne reste qu'à développer les politiques d'emploi plus activistes et inclusives pour capitaliser les différentes opportunités d'emplois propres à chaque milieu de vie. De telles opportunités qu'offrent le secteur informel doivent être capitalisées par les Conseillers d'Orientation devant favoriser un choix judicieux des secteurs d'emploi chez les élèves.

IV. 6. De la mobilité professionnelle des jeunes freelances

La mobilité professionnelle est un droit inaliénable pour tout travailleur, qu'il tienne un emploi dans le secteur formel ou non. Mais dans la présente étude, nous avons cerné le mouvement externe, celui partant des emplois informels vers la formalité. Ceci ne constituant en fait qu'une des directions de la mobilité de l'emploi que cette étude voudrait appréhender.

La majorité des questionnés, soit 88% des opérateurs, pense quitter ses activités dès qu'une opportunité d'accès à un emploi dans le secteur formel lui serait offerte, même si la plupart d'entre eux conditionnent ce mouvement par la possibilité d'accès aux conditions salariales meilleures ainsi qu'au maintien opérationnel de leurs activités de départ. Seuls 12% d'entre les participants, ceux que nous qualifions d'entrepreneurs volontaires, pensent résolument pérenniser leurs différentes occupations sans miser sur

une quelconque ouverture d'emplois dans l'autre secteur. Pour cette catégorie de travailleurs, l'emploi informel volontaire remet en question les conceptions focalisées sur l'emploi informel d'accès facile.

Maloney remet également en question la définition du « travail décent » de l'OIT lorsqu'elle définit le travail « décent » comme un emploi couvert et protégé par des institutions du travail formel. La vision de l'entrepreneur informel volontaire a des implications importantes sur la conception de ce qu'est un 'bon' ou un « mauvais » emploi, l'absence de protection et la précarité.

Dans son rapport consacré à l'emploi informel de 2002, l'OIT insiste également sur l'hétérogénéité de l'emploi informel conforme à la notion d'emploi informel volontaire, rappelant qu'il n'existe « pas de relation simple entre, d'une part, le fait de travailler de manière informelle et d'être pauvre et, d'autre part, le fait de travailler formellement et d'échapper à la pauvreté ».

Le texte sous-entend que certains travailleurs informels ne sont pas pauvres et que certains travailleurs formels le sont, et donc que certains emplois informels sont mieux rémunérés que certains emplois formels. Il n'est dès lors pas surprenant de voir des travailleurs préférer l'informalité à la formalité : telle est la réalité que recouvre la notion d'emploi informel volontaire que nous avons évoqué ici.

Que nous révèlent les résultats sur la mobilité professionnelle des jeunes freelances ? De prime abord, ils nous permettent de constater que la plupart des participants trouvent les métiers qu'ils tiennent comme moins sécurisants et moralement, ils se considèrent comme chômeurs car, tout en exerçant ces métiers, on les voit prendre les cartes de chômeurs à l'ONEM où pour les deux mois consécutifs de janvier et de février 2017, seules 38 sociétés y ont déposé un ensemble de 74 offres d'emploi pour 3810 demandes d'emploi.¹⁸

¹⁸ Source : Synthèse de rapport des services Accueil, Actif, Placement et Visa contrats de travail des nationaux, ONEM, 2017.

A en croire les jeunes freelances interrogés, ils semblent ne considérer comme travail que ce qui se fait dans un bureau gardant ainsi une conception assez figée de la notion du lieu de travail ; une représentation qui fragilise leur mental voire leur capacité d'autodétermination.

Tout en œuvrant à leur propre compte et gagnant leur vie, ils entretiennent un complexe par rapport à ceux qui travaillent dans le secteur formel. Ainsi sont-ils tentés d'abandonner leurs activités au profit des opportunités professionnelles qui peuvent s'ouvrir à eux dans le secteur formel. Et à voir de près, leurs occupations professionnelles peuvent être assimilées aux activités de déclassement.

IV. 7. Vérification des hypothèses

Avant de nous lancer dans cette étude, nous avons proposé les hypothèses suivantes : les jeunes kinois seraient créateurs de multiples et hétérogènes métiers ; Ils entreprendraient ces métiers sans recevoir une formation professionnelle adéquate ; la plupart d'entre eux ne se disposeraient pas à abandonner leurs métiers au profit d'un emploi dans le secteur formel.

Les données collectées sur terrain attestent que les deux premières hypothèses sont confirmées tandis que la dernière est infirmée.

En effet les métiers exercés par les jeunes freelances se caractérisent par le touche à tout sous-entendant un effort de maximisation des revenus. Telle jeune freelance ouvre une maison de couture au sein de laquelle, elle installe un restaurant. L'on pouvait plutôt percevoir qu'elle dispose d'une maison de couture et qu'elle se livre à la vente des accessoires de couture, à la confection des uniformes pour les écoles privées, à la vente des prêts à porter comme le font à certains égards les Chinois qui ont envahi le marché congolais. Ce qui confirme l'hypothèse sur l'hétérogénéité des métiers.

D'autre part, il se constate une certaine inefficacité dans l'exercice du métier choisi à cause de la non acquisition des compétences en la matière comme le note du reste Yawidi Mayinzambi en ces termes : « Quiconque ne peut prendre une seringue et piquer un malade sans être formé et outillé en

connaissances sur la tenue de la seringue, le prélèvement des médicaments, l'endroit indiqué pour une injection intraveineuse, intra musculaire ou sous cutanée. Bien plus, il doit être capable d'éviter des bulles d'air ou d'infecter la seringue ».¹⁹

Tout ceci exige de la bonne préparation, du temps et de la volonté d'apprendre pour entreprendre efficacement. Le manque d'une bonne préparation à l'exercice du métier fragilise les efforts nécessaires à la stabilité du Freelance et cela quel que soit son niveau d'études, son âge, son sexe et son état-civil. C'est dans ce contexte que les deux dernières hypothèses se sont infirmées.

IV. 8. Apports du travail

La réalisation de cette étude ayant abouti à la mise sur pied d'une monographie professionnelle des métiers exercés par les jeunes freelances dans la Commune de Bandalungwa a permis, entre autres, de montrer ce qui suit :

IV. 8. 1. Sur le plan de la formation

La non-définition d'une politique claire et inclusive en matière de formation constitue une entrave dans le processus d'adaptation scolaire et d'insertion professionnelle.

Il a été constaté que les offres éducatives sont limitées dans le sens de l'absence des objectifs de formation à l'esprit d'entreprise, de créativité permettant aux apprenants d'entreprendre avec conviction. Ces offres éducatives sont simplement le reflet de la poursuite des objectifs essentiellement promotionnels mais non professionnels.

IV. 8. 2. Sur le plan de l'orientation

La complexité du travail du conseiller d'orientation au regard des besoins de la société est confrontée à une impasse quant aux insuffisances constatées en ce qui concerne des structures-ressources livrant des informations scolaires et professionnelles appropriées.

¹⁹ YAWIDI M.J-P., *Usage du test à l'école et en entreprise*, éd. Mabiki, Bruxelles, 2016, pp.138-139.

Les Conseillers d'Orientation sont donc appelés à chercher eux-mêmes les informations sur les formations et les métiers, les traiter et les mettre à la disposition des gens quand ils en ont besoin. Pourtant aucun cours dans leur programme de formation (en volume-horaire) ne leur permet de s'acquitter efficacement de cette tâche primordiale qu'est la connaissance des métiers ; leur travail étant principalement axé sur l'information qu'ils n'ont qu'imparfaitement surtout en ce qui concerne les emplois du secteur informel.

Ailleurs, en France en l'occurrence, plusieurs structures d'information et d'orientation facilitent le travail des CO, par exemple, les centres d'information et d'orientation (CIO), le centre d'information et de documentation jeunesse (CID), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), le Pôle Emploi, le Cap-emploi, les Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF)... sans compter les différents sites internet. Compte tenu de la complexité du travail du Conseiller d'Orientation et du contexte économique de son travail, sa formation pratique devra être renforcée et continue pour lui permettre d'apporter une aide utile. C'est la raison pour laquelle, il vient d'être créé un Centre d'Orientation Scolaire et Professionnelle (COSPD-ONGD) pour s'occuper, entre autres, du renforcement des capacités de ce professionnel du conseil.

IV. 8. 3. Sur le plan économique

L'absence d'une politique économique diversifiée et inclusive fait que, les ressources financières produites par les acteurs du secteur informel échappent au contrôle de l'Etat. Ce dernier s'évertue à assumer imparfaitement son rôle d'encadrement empêchant la promotion de chaque citoyen telle qu'exigée par la constitution de notre pays dans son Article 35 : « L'Etat garantit le droit à l'initiative privée tant aux nationaux qu'aux étrangers. Il encourage l'exercice du petit commerce, de l'art et de l'artisanat par les Congolais et veille à la protection et à la promotion de l'expertise et des compétences nationales » ; simple déclaration de bonne intention !

Par ailleurs, en considérant le marché de l'emploi, l'étude montre la nécessité d'adopter une nouvelle approche de la conception du chômeur dans notre pays. Ce dernier ne range dans la catégorie des travailleurs que ceux qui œuvrent dans le secteur formel. Pourtant, le contact avec les jeunes freelances atteste que ces derniers mobilisent des efforts intellectuels et physiques dans ce qu'ils font pour gagner de l'argent. Il s'agit du sens qu'on accorde au travail du point de vue instrumental. Dans ce contexte, est travailleur, celui qui œuvre autant dans le secteur formel et informel. Une telle considération doit avoir une incidence sur les calculs se rapportant au taux du chômage dans ce pays.

D'autres pays, en l'occurrence le Cameroun, le Benin, s'inscrivent dans cette optique qui n'aligne pas les personnes exerçant dans le secteur informel dans la catégorie des chômeurs. La conséquence qui s'en suit est que ces Etats définissent des politiques du développement intégré et leurs taux de chômage sont présentés comme étant inférieurs à 15%.

Enfin, ce travail a permis de se rendre compte de la manière dont les freelances ne savent pas exploiter les opportunités qu'offre le travail en commun. Il s'est avéré que, non seulement ils ne travaillent pas ensemble, mais ils ne sont pas prêts à le faire. Le travail fait dans un secteur particulier où ils évoluent, ne nécessite-t-il pas la force du groupe ?

CONCLUSION

Dans la perspective de dégager une conclusion de cette étude, il importe de rappeler l'objectif que nous lui avons fixé ainsi que les questions de recherche posées au départ et ayant servi de toile de fond à notre problématique.

En effet, l'objectif de ce travail était de mettre sur pied une Monographie non seulement professionnelle des jeunes freelances, mais aussi et surtout incitative pouvant permettre d'observer comment se comportent nos jeunes que nous pensons oisifs de manière à ce que les conseillers d'orientation œuvrant jusque-là dans un certain nombre d'écoles de Kinshasa ou dans le privé, puissent présenter aux élèves ou à tout autre client cet

autre marché du travail regorgeant jusque-là la plus grande partie de nos populations et représentant au quotidien le mode même de leur vie.

A cet égard, nous avons formulé les questions de recherche suivantes : Quels types d'activités exercent-ils pour répondre à leurs besoins et résoudre leurs problèmes économiques ? Sont-ils préparés à cette situation ? Quelles perspectives voient-ils dans l'exercice de ces activités informelles ? Leurs projections d'avenir varient-elles selon le genre, l'âge, niveau d'études et l'ancienneté ?

Afin de répondre à ces questions, nous avons constitué un échantillon de 60 jeunes extraits de manière intentionnelle dans la commune de Bandalungwa à Kinshasa, ville province et capitale de la République Démocratique du Congo. A ce groupe ainsi formé, nous avons soumis un questionnaire orienté vers la vision d'élaboration d'une monographie professionnelle, pour identifier et connaître l'entrepreneuriat tel qu'il est vécu par les jeunes kinois ainsi que ses facteurs corolaires.

Après avoir récolté les données et discuté les résultats, les conclusions ci-après peuvent être tirées :

- Dans un marché d'emploi dominé par la prévalence des activités informelles, la plupart des jeunes interrogés, soit 75%, s'insèrent dans la vie sociale et économique de la ville de Kinshasa par l'exercice en freelance, d'un ensemble de métiers hétérogènes, une sorte de pluriactivité ;
- En s'engageant en freelance dans ces activités, la plupart d'entre eux ne suivent aucune préparation professionnelle adéquate, car seuls 18% des jeunes freelances sont passés par un centre de formation ;
- En entreprenant ces activités dans les conditions qui sont les leurs, la majorité des jeunes freelances (76%) affirme pouvoir bien vivre du fruit des efforts qu'elle consent. Mais, malgré la satisfaction tirée de leurs activités, ils projettent les quitter au profit d'un emploi contractuel dans le secteur formel. C'est la position des 88% d'entre eux ;

- Les réponses des sujets enquêtés sur leur mobilité professionnelle externe sont données indépendamment de leur genre, âge, niveau d'études, ancienneté et état-civil.

De ces résultats, il nous semble très important d'émettre quelques recommandations. Ainsi, il sied de noter que les marchés d'emplois à travers le monde ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés même si, et cela à des proportions différentes, la coexistence de la formalité avec l'informalité est une réalité commune à tous les Etats. Mais malgré la différence de contexte politico-socio-économique entre les Etats, on a tendance à avoir la même vision sur la prévalence des activités informelles et partant, on est tenté à chercher à lui administrer un traitement unique.

C'est ce que nous pouvons déplorer dans l'agir de certains responsables qui essaient, à la lumière des stéréotypes internationaux en matière des activités informelles ; activités exercées dans la précarité, sans sécurité sociale et garanties ; sans contribuer efficacement à l'économie nationale. Une telle attitude dénote d'un manque de pragmatisme surtout lorsque l'on sait que la relation informel-formel fait penser plutôt à un continuum et que dans ce continuum, l'Etat doit accompagner les acteurs concernés par l'informalité, particulièrement les jeunes qui sont les plus touchés par le fléau du chômage.

Ainsi, prendre en compte des projets que les jeunes mettent sur pieds, peu importe leur nature, ampleur et importance pour arriver à les accompagner de manière à formaliser leurs activités ou à les réorienter pour leur propre intérêt d'abord, celui de leurs familles et de la communauté en général, dans un contexte où pour la plupart d'entre eux, l'informel est la voie de développement la plus ouverte à leur disposition.

Dans les conditions actuelles de rétrécissement des possibilités de choix, priver d'accompagnement les jeunes encore à l'école, ceux ayant terminé ou sans qualification qui ne savent pas s'insérer dans le monde du travail est une entorse terrible quant aux aspirations au développement d'une grande franche de la population.

Le droit au développement est constitutionnellement garanti (Art.58) et à la base de tout développement, il y a une idée, des idées puis des projets concrets ; ils doivent être pris au sérieux. S'en imprégner, les comprendre, les soutenir scientifiquement aiderait à faire un pas dans la recherche consciente et responsable des solutions au problème complexe du chômage qui ronge nos communautés.

Ainsi demandons-nous à l'Etat congolais particulièrement aux ministères ayant en charge l'éducation, l'enseignement professionnel et l'emploi :

- De prendre toutes les mesures qui s'imposent pour développer une bonne politique de la formation et de l'orientation pour pouvoir offrir aux personnes qui en ont besoin les informations exactes nécessaires à leur orientation et insertion professionnelles.
- De faire une réforme du système d'éducation pour que les écoles, instituts et universités améliorent leurs offres éducatives en intégrant dans leurs objectifs de formation le développement de l'esprit d'entreprise et des compétences de la vie.
- De chercher des moyens pour équiper et recycler intensivement le personnel de l'orientation pour une véritable prise en charge et accompagnement des porteurs de projets et/ou pour l'aide à l'éclosion des projets nécessaires pour conduire le pays vers le seuil du plein emploi ou mieux de l'utilisation de tous ; chacun ayant droit à un travail et à la protection contre le chômage que doit lui garantir l'Etat (Art 36) qui pourtant, quelle que soit sa puissance, ne saurait occuper tout le monde mais, peut développer des politiques qui tiennent tout le monde à l'œil. Pour ce faire, l'Etat créera des fonds de promotion non classique pour le soutien financier et la formation professionnelle adaptée aux idées à développer. La monographie professionnelle que nous mettons sur pied pourra servir d'inspiration pour identifier les besoins en formation de tous ceux qui prennent et seront encouragés à prendre à bras le corps le chômage.
- Aux conseillers d'orientation, ils doivent intégrer dans leurs démarches d'orientation des élèves des approches inclusives. Ils cesseront de

présenter aux élèves la seule voie de développement, la voie du salariat. Ils mèneront des campagnes d'informations neutres qui mettraient l'entrepreneuriat et le salariat au même niveau mais non plus l'un comme le premier et l'autre comme le second choix car « Il y a, en fait, deux options que les jeunes demandeurs d'emploi peuvent choisir lorsqu'ils planifient leur carrière : l'une consiste à travailler pour d'autres, c'est-à-dire, en tant qu'employé, et l'autre à travailler pour soi-même, c'est-à-dire, l'entrepreneuriat ».

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BARTOLI H., *Population, travail, chômage. Le plein emploi en question*, Economica, Paris, 1982.
- BIT, « Les objectifs d'emploi dans le développement économique. Rapport d'une réunion d'experts », dans *Journal de Genève*, Genève, 1961.
- BIT, « Promotion de l'emploi indépendant, Rapport du Directeur Général », Genève, 19^{ème} Conférence Internationale du Travail, 77^{ème} session, BIT, 1990.
- BOUTIN A., *Formation et développements*, Pierre Mardaga-éditeur, Bruxelles, 1983.
- BUFFAULT B.D. et al., « *Pédagogie par objectifs* », disponible sur http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/La_PPO.htm, 2011, consultée le 9 janvier 2014.
- CHARMES J., « Secteur informel, emploi informel, économie non observée : méthodes de mesure et d'estimation appliquées aux économies en transition. L'exemple de la Moldavie », Centre d'Economie et d'Ethique pour l'Environnement et le Développement, CEED UMR IRD/UVSQ, Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines.
- Disponible sur www.acpcongo.com, 02 novembre 2017.
- FULTMAN F., *Il y a travail et travail. Note sur la nature et l'étendue des problèmes en Afrique subsaharienne*, Turin, 2002.
- GUICHARD J., *Pour une approche copernicienne de l'orientation à l'école, Rapport au Haut Conseil de l'Education*, in *Approche Copernicienne de l'orientation*, Paris 2006.

-
- GUILCHARD J., *Quelles peuvent être les finalités individuelles et collectives de l'éducation en l'orientation. Enjeux et perspectives*, INETOP-CNAM, Paris , 2000.
- HAMELINE D., *Les objectifs pédagogiques dans la formation continue*, E.S.F., Paris, 1991.
- HANSEN E., *Orientation professionnelle. Manuel didactique à l'intention des pays à revenu faible ou moyen*, BIT, Genève, 2011.
- MAKABU ma N.T., et al., « Le Secteur informel en milieu urbain en République Démocratique du Congo : Performances, insertion, perspectives. Principaux résultats de la phase 2 de l'enquête 1-2-3, 2004-2005 », Document de travail DIAL, Décembre 2007.
- MALIKWISHA M., « L'Importance du secteur informel en RDC » *article publié dans le Bulletin de l'ANSD*, Kinshasa : volume 1, décembre 2000.
- MALIKWISHA MENI, « L'Importance du secteur informel en RDC », dans *Bulletin de l'ANSD*, volume 1, Kinshasa, décembre 2000.
- Ministère des Affaires sociales, *Monographie sur les métiers accessibles aux personnes handicapées par type de déficience*, Août 2008, pdf.
- OCDE/Communautés Européennes, *L'orientation professionnelle. Guide pratique pour les décideurs*, Les éditions de l'OCDE, Paris 2004.
- ONEM, Synthèse de rapport des services Accueil, Actif, Placement et Visa contrats de travail des nationaux, ONEM, 2017.
- PENOUIL M.et LACHAUD J.P., *Urbanisation, secteur informel et emploi. Le secteur informel et le marché du travail en Afrique Noire francophone*, BIT, 1986.
- YAWIDI M.J-P., *Usage du test à l'école et en entreprise*, éd. Mabiki, Bruxelles, 2016.

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Monsieur, Madame,

Dans le cadre de notre recherche sur le secteur informel, nous voulons élaborer une monographie professionnelle pour la ville province de Kinshasa. Pour y arriver, votre franche et précieuse collaboration nous est très utile.

Nous vous remercions d'avance de votre contribution à l'édification de la science.

Consigne : Veuillez répondre à toutes ces questions de manière lucide et détaillée.

I. Identification

- Votre niveau d'études : ☐ Sans instruction † ☐ Alphabétisation ou 3ans primaire
☐ 4-6 ans primaire ☐ secondaire ☐ universitaire
- Votre sexe : ☐ Masculin † ☐ Féminin
- Votre âge :ans
- Votre état-civil : ☐ Célibataire † ☐ Marié

II. Description

1. Comment peut-on nommer votre occupation journalière ?.....
2. Que faites-vous à la longueur des journées pour accomplir ce travail ? Citez en les différentes activités possibles.
- A) Activités principales :.....
- B) Activité secondaires :.....
3. Quels outils utilisez-vous pour exercer ces activités ?.....
4. A qui appartiennent ces outils ?
☐ Ce sont mes propres outils ☐ Ils appartiennent à mon frère ou ma sœur ☐ à mes parents ☐ à mes amis ou connaissances
5. Comment avez-vous appris ce travail ?.....
6. Où exercez-vous ce travail ?.....
7. Depuis quand le faites-vous ?.....
8. Qu'est-ce qui vous a conduit à le choisir ?
9. Avec qui travaillez-vous ?.....
10. De combien d'argent à peu près aviez-vous besoin pour commencer ce travail ? ...
11. Que devriez-vous maîtriser pour mieux le faire ?.....
12. Après combien de temps à peu près y êtes-vous parvenu ?.....
13. Combien gagnez-vous en moyenne par jour ?.....

14. Pouvez-vous bien vivre du fruit de votre travail ?.....
15. Etes-vous encore aux études ? Non, j'ai quitté l'école depuis ...année(s) OUI
Lesquelles ?
16. Quelles qualités humaines sont indispensables à l'exercice de votre travail ?.....
17. Que pensez-vous faire pour améliorer ce travail ?.....
18. Seriez-vous prêt à continuer votre activité au cas où on vous proposait un engagement quelconque ? NON parce que OUI à condition que
19. Quelles difficultés rencontrez-vous dans l'exercice de votre travail ?.....
20. A quels maladies et risques êtes-vous exposé ?.....