



Politique de l'emploi et emploi des étrangers dans le secteur privé en République Démocratique du Congo au cours de l'année 2015

KANAKANA KANDALA Blaise, FAKA NZAMAKWEN Kelvin, NIMI NIMI Alphonse

Université de Kinshasa

Résumé : Cette étude analyse la mise en œuvre des dispositions réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs étrangers par la Commission nationale de l'emploi des étrangers, dont la mission consiste à protéger la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère, au cours de l'année 2015. Il vise également à évaluer le degré de conformité des entreprises ayant recruté des travailleurs étrangers à la réglementation en vigueur durant la même période. L'étude repose sur l'exploitation des fiches et tableaux synoptiques des demandes de cartes de travail pour étrangers, à partir desquels un échantillon de 1 592 entreprises privées requérantes a été constitué. Cet échantillon concerne 4 616 travailleurs, dont 2 563 nouveaux candidats expatriés admis à l'emploi et 2 053 travailleurs sollicitant le renouvellement de leurs cartes de travail en 2015.

Mots Clés : Politique d'Emploi, Emploi, étrangers, Secteur privé.

Abstract: This study analyzes the implementation of regulatory provisions concerning the employment of foreign workers by the National Commission for Foreign Employment (NCFE), whose mission is to shield the domestic workforce from foreign competition, during the year 2015. It also aims to evaluate the degree of compliance of companies that recruited foreign workers with the regulations in force during the same period. The study relies on the analysis of synoptic files and tables of work permit applications for foreigners, from which a sample of 1,592 private-sector applicant companies was established. This sample covers 4,616 workers, including 2,563 new expatriate candidates approved for employment and 2,053 workers applying for the renewal of their work permits in 2015.

Keywords: Employment Policy, Employment, Foreigners, Private Sector.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.18402591>

1 Introduction

En République Démocratique du Congo (RDC), l'article 36 de la Constitution (2006) fait de l'accès à l'emploi un droit fondamental devant être garanti à tous les citoyens en âge de travailler. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou par l'aptitude physique.

En observant autour de nous, nous constatons que l'accès à l'emploi n'est pas effectif pour la majorité de la population active congolaise qui se situe en dehors du marché du travail. La faiblesse du marché du travail congolais est l'un des facteurs qui expliquent la situation sociale difficile ainsi que la situation économique

catastrophique que traverse le pays. Cette situation a été négativement accentuée dans la décennie nonante par les turbulences politiques, les pillages, les guerres, les rébellions, et les crises économiques à répétition, etc. de telle sorte que le volume général d'investissement a été sensiblement réduit. Ce qui a entraîné par voie de conséquence une destruction massive des emplois et l'émergence du secteur informel caractérisant ainsi la précarité de l'emploi et l'inexistence de la sécurité sociale. Un tableau sombre de sous emplois apparaît, provoquant ainsi un taux très élevé de chômage, surtout chez les jeunes et les femmes (Richard Ngub'usim M.N & Jean-Claude Musangi, 2004). Hormis cette difficulté pour les nationaux d'obtenir un emploi, relevons le fait que contrairement à d'autres pays, le marché de l'emploi congolais demeure ouvert tant aux nationaux qu'aux étrangers, mais il est également influencé par la concurrence de la main d'œuvre. La présence massive des étrangers dans presque tous les secteurs de la vie nationale touche malheureusement aussi les emplois exclusivement réservés aux congolais.

Il convient de noter qu'au moment où la RDC est en pleine phase de reconstruction de son économie à travers la restauration de grands équilibres macroéconomiques sur différents marchés de l'emploi, la concurrence est déloyale face aux emplois exclusivement réservés aux congolais tel que prescrits par le dernier texte réglementaire dans son Arrêt Ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/080/2008 du 19 septembre 2008 fixant la liste des emplois réserves exclusivement aux congolais n'est pas de nature à promouvoir l'emploi.

L'objectif assigné à cette réflexion est de vérifier la façon dont la Commission Nationale de l'Emploi des Etrangers ayant pour mission la protection de la main d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère applique les textes réglementaires en la matière au cours de la période 2015.

2 Cadre théorique de l'étude

2.1 Politique de l'emploi

2.1.1 Notions de politique de l'emploi

La politique de l'emploi regroupe les actions des gouvernements pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, réduire le chômage et favoriser l'emploi, via des mesures actives (formation, aides à l'embauche, contrats aidés) et passives (indemnisation chômage, filet de sécurité sociale).

Pour Kabambi Ntanda (2003), la politique de l'emploi fait référence à des normes ou à des guides qui précisent les orientations à suivre par des organisations ainsi que des directives qui s'appliqueront à tous les employés de ces organisations sans oublier les conditions de création de nouvelles occasions de travail. Le même auteur ajoute que la notion de politique de l'emploi est définie comme l'orientation structurale visant par des mesures spécifiques, à éliminer le chômage, à améliorer la qualité de vie de la population active, afin d'aider le bon fonctionnement du marché de travail et d'une politique économique dynamique où l'objectif de plein emploi a une haute priorité.

Pour Nezosi (2024), on entend par politiques de l'emploi, les interventions publiques qui ont pour objectif de corriger les déséquilibres et les conséquences néfastes des dysfonctionnements du marché du travail.

2.1.2 Objectifs de la politique de l'emploi

Les politiques de l'emploi visent à corriger les déséquilibres et peuvent cibler des publics spécifiques (jeunes, seniors, chômeurs de longue durée) en s'adaptant aux réalités locales et nationales, avec l'objectif d'améliorer l'employabilité et la sécurité des travailleurs.

Les politiques de l'emploi ont en outre les objectifs ci-après :

- Promouvoir le plein emploi productif et librement choisi ;
- Lutter contre le chômage et le sous-emploi ;
- Garantir le secteur de l'emploi, la protection de la main d'œuvre nationale et l'utilisation optimum des ressources humaines ;
- Collecter et assurer les données statistiques fiables sur le marché du travail ;
- Promouvoir des actions de formation en adéquation avec le marché du travail.

2.1.3 Quelques théories explicatives de la politique de l'emploi

Les théories explicatives de la politique de l'emploi s'appuient sur des courants économiques majeurs (néoclassique, keynésien, marxiste) pour comprendre le chômage, menant à des politiques actives (formation, aides à l'embauche) ou passives (allocations chômage) et des modèles intégrés comme la flexicurité (flexibilité + sécurité), cherchant à concilier performance économique et protection sociale via des interventions publiques visant l'offre et la demande de travail pour atteindre le plein emploi et l'intégration sociale.

A. Théories fondamentales

- Théorie néoclassique : Le chômage est dû à des rigidités (salaires trop élevés, réglementations) et le marché s'ajuste naturellement (offre/demande) ; les politiques visent la flexibilité du travail.
- Théorie keynésienne : Le chômage est conjoncturel (demande globale insuffisante) ; les politiques doivent soutenir la croissance (relance budgétaire) et stabiliser la demande.
- Théorie marxiste : Le chômage est inhérent au capitalisme (armée de réserve) pour maintenir les salaires bas ; il disparaîtrait avec la fin du capitalisme.

B. Modèles et approches contemporaines

- Flexicurité (modèle nordique) : Combinaison d'un marché du travail flexible (facilité d'embauche/licenciement) et d'une sécurité sociale élevée (allocations généreuses) couplée à des politiques actives (formation) pour réinsérer rapidement les travailleurs.
- Théorie des Insiders/Outsiders : Les salariés en poste (insiders) protègent leurs salaires élevés, empêchant l'intégration des chômeurs (outsiders) ; le chômage augmente alors, déqualifiant les chômeurs.
- Théorie du salaire d'efficience : Les entreprises paient des salaires supérieurs au minimum pour augmenter la productivité, ce qui peut créer du chômage structurel.

2.1.4 Fondement de la politique de l'emploi en RDC

Sur le plan national, la politique de l'emploi de la République Démocratique du Congo trouve son fondement dans la loi fondamentale qui est la constitution du pays du 18 Février 2006.

En plus l'article 2 de la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant code du travail Congolais, stipule que le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou par inaptitude au travail constatée par un médecin.

Pour ce qui est de la pratique de la politique de l'emploi, Betone (cité par Kabambi Ntanda, 2003), souligne que l'Etat doit utiliser les instruments macro-économiques dont il dispose pour définir une bonne politique de l'emploi et tenter de trouver les meilleures conditions de plein-emploi.

2.2 Emploi des nationaux et emploi des étrangers

2.2.1 Emploi des nationaux

L'emploi de nationaux est d'ultime importance du fait que le travail est un droit et un devoir de chaque individu ou citoyen pour le développement du pays et l'épanouissement personnel.

C'est dans ce sens que Bumba Monga (2009) souligne que le développement d'un pays réside dans l'emploi d'une main d'œuvre compétente. Le sous-développement ou la pauvreté d'un pays n'est que la conséquence de la sous-utilisation des forces productives, qui apparaît comme gaspillage.

En d'autres termes, tant qu'il n'y aura pas utilisation efficiente et efficace de la main d'œuvre congolaise, les perspectives du développement de la RDC ne seraient qu'hypothéquées, car la main d'œuvre étrangère ne vise que ses intérêts personnels.

2.2.2 Emploi des étrangers

L'emploi des étrangers est considéré comme l'ensemble de poste de travail que les étrangers occupent dans un pays hôte. Cela se fait dans les normes internationales et nationales établies en vue d'une normalisation d'échanges

entre les Etats. En plus, il s'agit de ces étrangers qui ont choisi une nation pour y rester travailler dans le sens d'investissement ou d'expertise apportée à l'autre nation.

L'accès des étrangers au marché du travail est limité par la loi. Il est interdit à tout employeur d'avoir dans les effectifs de son personnel plus de quinze pour cent des personnes de nationalité étrangère (Code du travail de la RDC, art. 185).

En RDC, l'emploi des étrangers est réglementé par l'Arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/112/2005 du 26 octobre 2005 fixant les pourcentages maxima autorisés pour les travailleurs étrangers au sein des entreprises.

Le contrat d'emploi de tous les étrangers dans toute entreprise basée en RDC est soumis à l'obtention d'un permis ou carte de travail pour étranger, délivré par la commission nationale de l'emploi pour les étrangers.

L'obtention de la carte de travail pour les étrangers tombe sous le coup de la réglementation. Cette réglementation se fonde à l'origine sur la nécessité de protéger le marché national de l'emploi contre la concurrence des travailleurs expatriés.

2.2.3 Protection de la main d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère en RDC

Les étrangers de partout dans le monde qui sollicitent de l'emploi dans le pays où ils se trouvent, le font pour une certaine catégorie de travaux. Quant à Lwamba Katansi (1988), parler de la question de la main-d'œuvre nationale, c'est en réalité susciter le problème de la réglementation du travail des étrangers évoluant sur le territoire national. En France par exemple, selon Dominique (2003), le recrutement et l'introduction de travailleurs étrangers, ressortissant des Etats non membres de l'Union Européenne sont soumis au contrôle de l'Office Nationale d'Immigration. Pour exercer une activité, le travailleur étranger doit être titulaire d'une carte valable pour une certaine période et seulement pour certains métiers et certaines Zones.

En RDC, pour sauvegarder la main d'œuvre nationale, l'ordonnance n°74/098 du 06 janvier 1974 révisée par l'ordonnance 75/304 bis du 26 novembre 1975 stipule en son article premier que, la priorité à l'embauche est réservée aux travailleurs nationaux pour tout emploi rémunéré. Cette même ordonnance fait en suite obligation à tout employeur désireux d'utiliser les services d'un expatrié d'obtenir au préalable l'accord du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale.

Cette ordonnance règle ainsi le travail des étrangers et crée en même temps la Commission Nationale de l'Emploi pour Etrangers (CNEE), laquelle commission est chargée de statuer sur les demandes de carte de travail pour expatriés et de prendre des mesures susceptibles d'assurer le plus possible l'africanisation, mieux la congolisation des emplois dans les entreprises.

En considérant la nécessité de protéger la main d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère en RDC, les Arrêtés Ministériels n°86/001 du 31 mars 1986, n° 70/0010 du 27 juillet 1970 fixent la liste des emplois interdits aux étrangers et les pourcentages maxima des travailleurs étrangers pouvant occuper un emploi rémunéré en vertu d'un contrat de travail dans une entreprise, par rapport à l'effectif global des travailleurs nationaux.

3 Méthodologie

Nous avons récolté les données nécessaires à cette étude en recourant à la méthode d'enquête appuyée par la technique documentaire. Prenant en compte de la législation congolaise en matière de l'emploi des étrangers et de la protection de la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère, les données matérielles de l'enquête ont été réunies grâce au dépouillement des fiches et des tableaux de la CNEE de l'année 2015. Leurs analyses nous ont permis de retenir les cas des nouveaux engagements et des renouvellements des cartes de travail.

En fait, les fiches et les tableaux synoptiques des demandes de cartes de travail pour étrangers constituent des rapports synthétiques des dossiers déposés à la Direction de l'Emploi du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale.

Nous avons retenu 1592 fiches et tableaux synoptiques des demandes de cartes de travail pour étrangers. Ces rapports renseignent sur l'identité de l'entreprise demanderesse et les branches d'activités, la nature de la requête (renouvellement de carte ou requête de la carte pour un nouvel engagement), l'identité du nouveau candidat expatrié, commis à l'emploi (nationalité, statut juridique, niveau d'études, origine des capitaux).

Les techniques d'exploitation des fiches, de taux de croissance et de pourcentage nous ont permis d'analyser et d'interpréter les résultats obtenus.

4 Résultats

4.1 Présentation des résultats

Les résultats obtenus au terme de cette recherche sont présentés et analysés au regard des variables sociodémographiques retenues, à savoir : le sexe, le statut juridique, le niveau d'études des candidats par continent et par nationalité, la branche d'activités et le renouvellement de la carte par branche d'activités. Nous nous sommes également intéressé à vérifier l'évolution de la demande des cartes de travail pour l'emploi des expatriés par rapport celle des nationaux. Mais, auparavant, nous présentons le maxima du personnel autorisé et les entreprises requérantes de cartes

Tableau I. Pourcentages maxima autorisés du personnel expatrié par branches d'activités.

Branches d'activité	Travailleurs toute catégorie	Agents/ maîtrise	Cadres de direction	Total
Agriculture	5%	5%	5%	15%
Industries extractives	10%	10%	5%	25%
Industries manufacturières	10%	10%	5%	25%
Bâtiments et TP	5%	5%	5%	15%
Eau, Electricité, & Sanitaire	5%	5%	5%	15%
Commerce/Banque/Assurance	1%	3%	5%	9%
Transports	5%	5%	5%	15%
Services	1%	4%	4%	9%

La réglementation Congolaise en matière d'emplois des étrangers est telle que toute entreprise est obligée de déposer toutes les offres d'emploi auprès du Service National de l'Emploi (ONEM), un service du Ministère du Travail. C'est ce service qui, en tant que « Bourse du Travail », régule le marché de l'emploi en enregistrant les demandes de main-d'œuvre des employeurs et en transmettant à ces derniers les demandes d'emploi des travailleurs.

Notons que c'est seulement lorsqu'un Congolais demandeur d'emploi enregistré à la Banque des données ne répond pas au profil sollicité par l'employeur que ce dernier est autorisé à présenter une demande d'engagement d'un expatrié auprès de la Commission Nationale d'Emploi des Etrangers.

Dans le tableau 2, nous avons repris les entreprises requérantes de cartes de travail par branches d'activités au cours de la période retenue.

Tableau II. Présentation des branches d'activités des entreprises requérantes de cartes de travail pour étrangers selon les branches d'activités en 2015

Branches d'activités	f	%
Commerce Général	547	34,36
Services	305	19,16
Industries Manufacturières	215	13,51
Mines	209	13,13
Transports	97	6,09
Bâtiment et Travaux Publics	82	5,15
Banques/Assurances	60	3,77
Télécommunication	33	2,07
Agriculture/ élevage	25	1,57
Bois /Forets	19	1,19
Total	1592	100

La lecture de ce tableau indique que sur 1592 entreprises requérantes de cartes de travail pour les candidats étrangers commis à l'emploi selon les différentes branches d'activités, 547 entreprises (soit 34,36%) sont du Commerce général, 305 (soit 19,16%) des Services divers, 215 (soit 13,51%) des Industries manufacturières, 209 (soit 13,13%) des Mines, 97 (soit 6,09%) de Transport divers, 82 (soit 5,15%) des Bâtiments et Travaux Publics, 60 (soit 3,77%) des Banques/assurances, 33 (soit 2,07%) des Télécommunications, 25 (soit 1,57%) de l'Agriculture, pêche et élevage, 19 (soit 1,19%) des Bois et forêt. De plus, de ces 1592 entreprises requérantes de cartes de travail, nous avons observé que 4616 candidats expatriés étaient commis à l'emploi dont 2563 nouveaux candidats et 2053 candidats au renouvellement.

Pour la variable genre, nous présentons dans le tableau 3 la répartition des effectifs des candidats expatriés commis à l'emploi au cours de la période sous examen.

Tableau III. Candidats étrangers commis à l'emploi par genre en 2015

Genre	f	%
Homme	4433	96,04
Femme	183	3,96
Total	4616	100

L'observation de ce tableau 3 indique clairement que sur les 4616 candidats expatriés commis à l'emploi en 2012, 4433, soit 96,04% sont du genre masculin contre 183, soit 3,96% du genre féminin.

S'agissant de la variable statut juridique, l'analyse des données nous a permis de dégager les effectifs que nous reprenons dans le tableau 4 ci-dessous.

Tableau IV. Effectifs des candidats expatriés commis à l'emploi selon leur statut juridique au sein des entreprises.

Statut Juridique	f	%
Associés	153	3,31
Contractuels	4463	96,69
Total	4616	100

Par rapport au statut juridique de nouveaux et anciens candidats expatriés commis à l'emploi, nous notons 96,69% des contractuels et 3,31% seulement des associés. Cette maigre représentation des associés ne favorise pas un véritable impact sur l'économie du pays, voire la création des entreprises pouvant résorber un nombre considérable de la main-d'œuvre locale.

Pour ce qui est des variables niveau d'études et nationalité, nous présentons dans le tableau 5 la répartition des différents candidats retenus.

Tableau V. Effectif des candidats expatriés commis à l'emploi selon le niveau d'études faites par continent et nationalité

Continent	Nationalité	Non identifiés	Identifiés				f	%
			Prim.	Sec.	Univ.	Total		
ASIE	Indienne	1153	3	44	86	133	1286	27,86
	Chinoise	629	-	3	7	10	639	13,84
	Libanaise	435	1	9	33	43	478	10,35
	Pakistanaise	48	4	4	14	22	70	1,52
	Autres	210	10	25	60	95	305	3,09
	Sous-total	2475	18	85	200	303	2778	60,18
EUROPE	Belge	174	-	7	38	45	219	4,74
	Française	125	-	5	41	46	171	3,70
	Portugaise	45	-	3	4	7	52	1,13
	Espagnole	9	-	-	1	1	10	0,22
	Autres	175	-	1	31	32	207	4,48
	Sous-total	528	-	16	115	131	659	14,28
AFRIQUE	Sud-africaine	530	1	10	39	50	580	12,56
	Zambienne	64	2	2	5	9	73	1,58
	Camerounais	24	-	3	15	18	42	0,91
	Ivoirienne	16	-	1	5	6	22	0,48
	Autres	241	3	11	52	66	307	6,65
	Sous-total	875	6	27	116	149	1024	22,18
AMERIQUE	Usa	66	-	-	3	3	69	1,49
	Canadienne	25	-	1	2	3	28	0,61
	Péruvienne	3	-	-	-	-	3	0,06
	Colombienne	1	-	-	-	-	1	0,02
	Autres	26	-	-	-	-	26	0,56
	Sous-total	121	-	1	5	6	127	2,75
OCEANIE	Australienne	21	-	1	5	6	27	0,58
	Autres	1	-	-	-	-	1	0,02
	Sous-total	22	-	1	5	6	28	0,61
Total		4021	24	130	441	595	4616	
%		87,11	0,52	2,82	9,55	12,89		100

L'analyse du tableau 5 indique la répartition suivante par continent :

1. L'Asie est en tête avec 2778 candidats soit 27,78. L'Inde est le pays le plus représenté avec 1286 candidats dont 58 candidats de niveau supérieur, 31 de niveau universitaire et 44 de niveau secondaire et 1153 non identifiés soit 11,53% des candidats commis à l'emploi. La Chine est le second pays avec 639 candidats dont seulement 5 de niveau supérieur, 3 de niveau secondaire, 2 de niveau universitaire et 629 non identifiés. Le Liban vient en 3ème position avec 478 candidats dont 20 de niveau universitaire, 14 de niveau supérieur, 9 de niveau secondaire et 435 non identifiés. Le Pakistan traîne la marche avec 66 candidats pour 9 de niveau universitaire, 5 de niveau supérieur, 4 de niveau secondaire et 48 non identifiés. Parmi les 309 candidats n'ayant pas indiqué leur nationalité, 34 ont un niveau universitaire, 30 un niveau supérieur, 25 un niveau secondaire, 10 de niveau primaire et 210 non identifiés.

2. En Europe, la situation se présente comme suit par ordre d'importance. La Belgique a enregistré 219 candidats dont 28 de niveau universitaire, 10 de niveau supérieur, 7 de niveau secondaire et 174 non identifiés. La France a fourni 171 candidats parmi lesquels il y a 31 universitaires, 10 de niveau supérieur, 5 de niveau secondaire et 125 non identifiés. Le Portugal s'est fait remarquer par 52 candidats dont 3 de niveau primaire et 2 ex aequo de niveau supérieur et universitaire et 45 non identifiés. L'Espagne a présenté 10 candidats dont 1 de niveau supérieur et 9 non identifiés. Les candidats n'ayant pas indiqué leur nationalité ont été 207 dont 26 de niveau universitaire, 5 de niveau supérieur, 1 de niveau primaire et 175 non identifiés.
3. L'Afrique s'est fait remarquer par les statistiques suivantes : l'Afrique du sud, 580 candidats dont 25 de niveau universitaire, 15 de niveau supérieur, 10 de niveau secondaire et 530 non identifiés. La Zambie a présenté 73 candidats dont 5 de niveau universitaire, 2 ex aequo des niveaux supérieur et universitaire et 64 non identifiés. Le Cameroun s'est fait remarquer par 42 candidats dont 8 de niveau universitaire, 7 de niveau supérieur, 3 de niveau secondaire et 24 non identifiés. La Côte d'Ivoire a présenté 22 candidats parmi lesquels 3 de niveau supérieur, 2 de niveau universitaire, 1 de niveau secondaire et 16 non identifiés. Ceux qui n'ont pas indiqué leur nationalité étaient 307 dont 32 de niveau universitaire, 23 de niveau supérieur, 11 de niveau secondaire et 241 non identifiés.
4. L'Amérique s'est identifiée avec les effectifs ci-après par pays : les USA ont présenté 69 candidats dont 3 de niveau universitaire et 66 non identifiés ; le Canada a présenté 28 candidats dont 2 de niveau supérieur, 1 de niveau secondaire et 25 non identifiés ; le Pérou a eu 3 candidats, tous non identifiés et sans aucune indication sur le niveau d'études. Les 26 candidats n'ayant pas indiqué leur nationalité n'ont tous pas été identifiés au travers de leur niveau d'études.
5. L'Océanie a marqué sa présence sur le sol congolais à travers 27 candidats venant de l'Australie parmi lesquels il y a 3 de niveau universitaire, 2 de niveau supérieur, 1 de niveau secondaire et 21 non identifiés. Signalons également la présence d'un candidat non identifié n'ayant pas indiqué sa nationalité et son niveau d'études.

Il est curieux de constater qu'à l'analyse de ces statistiques, une proportion très importante des candidats demandeurs d'emplois au cours de cette période ne s'est pas fait identifier à l'ONEM, 4021 sur 4616 soit 87,71%. De plus, parmi les 850 candidats qui n'ont pas expressément indiqué leur nationalité, on retrouve 76,82%, soit 653 candidats non identifiés. Dans leur sein, nous avons noté 92 ayant un niveau universitaire, 58 un niveau supérieur, 37 un niveau secondaire et 10 un niveau primaire. Parmi ceux qui étaient identifiés, la majorité a un niveau d'études appréciable : universitaire 261 soit 2,61%, supérieur 194 soit 1,94% (CNEE).

Relativement à la variable branche d'activités des candidats commis à l'emploi, le tableau n°6 montre clairement la répartition y relative.

Tableau VI. Nouveaux candidats expatriés commis à l'emploi par branche d'activités

Branche d'activités	f	%
Mines	1590	34,44
Commerce Général	826	17,89
Bâtiment	638	13,83
Industries Manufacturières	385	8,34
Services	718	15,56
Transports	208	4,51
Banques/Assurance	123	2,66
Télécommunication	81	1,75
Bois/Forets	14	0,30
Agriculture/Elevage	33	0,71
Total	4616	100

De l'observation de ce tableau, il apparaît aisément que les branches d'activités les plus sollicitées par les candidats étrangers commis à l'emploi se présentent comme suit : Mines (34,44%), Commerce général (17,89%), Services (15,56%), Bâtiment (13,83%), Industries manufacturières (8,34%), Transports (4,51%), Banques et assurance (2,66%), Télécommunication (1,75%). L'agriculture et élevage (0,71%) et Bois et forêts (0,30%) sont les moins attractives.

Traitant de la question des anciens candidats expatriés commis à l'emploi ayant renouvelé leurs cartes de travail, nous présentons les résultats obtenus dans le tableau n°7 qui suit.

Tableau VII. Anciens candidats expatriés commis à l'emploi ayant renouvelé la carte de travail par branche d'activités

Branche d'activités	f	%
Mines	474	23,08
Commerce général	522	25,42
Bâtiment/TP	77	3,75
Industries	318	15,48
Services divers	271	13,20
Transports	155	7,54
Banques/Assurances	162	7,89
Télécommunication	23	1,12
Bois/forêt	35	1,70
Agro Elevage et pêche	16	0,77
Total	2053	100

L'analyse de ce tableau nous apprend que 2053 sur 4616 ont été identifiés comme anciens candidats expatriés commis à l'emploi, ayant renouvelé leurs cartes de travail durant la période sous examen. Les effectifs de renouvellement de la carte de travail les plus élevés figurent dans les branches d'activités suivantes : Commerce général (25,42%), Mines (23,8%), Industries manufacturières (15,48%) et les Services (13,20%) ; les autres branches prises globalement renferment près de 22,10%.

Dans le souci de chercher à connaître l'évolution de la demande des cartes de travail pour l'emploi des expatriés par rapport celle des nationaux, nous avons repris dans le tableau n°8 les effectifs constatés.

Tableau VIII. Travailleurs nationaux et expatriés (anciens et nouveaux) de 1592 entreprises par branche d'activités.

Branches d'activités	Nationaux		Expatriés	
	f	%	f	%
Mines	1539	29,73	1590	34,44
Commerce général	536	10,35	846	18,33
Bâtiment /Travaux Publics	283	5,47	568	12,30
Industries Manufacturières	514	9,93	400	8,67
Services divers	756	14,60	751	16,27
Transports	333	6,43	208	4,50
Banques/Assurances	166	3,21	123	2,67
Télécommunication	600	11,59	81	1,75
Bois/forêts	405	7,82	14	0,30
Agriculture /Elevage	45	0,87	35	0,75
Total	5177	100	4616	100

L'analyse du tableau ci-dessus nous amène à des constatations suivantes :

1. Les candidats nationaux commis à l'emploi se retrouvent dans les branches d'activités ci-après : Mines (29,75%), Services divers (14,6%), Télécommunication (11,59%), Commerce général (10,35%), Industries manufacturières (9,93%), Bois et forêts (7,78%), Transports (6,43%), Bâtiments et travaux publics (5,47%), Banque et assurances (3,21%) et Agriculture et élevage (0,87%).
2. Les candidats expatriés se retrouvent plus dans les Mines (34,34%), le Commerce général (18,33%), les Services (16,27%), les Bâtiments et travaux publics (12,3%) et les Industries manufacturières (8,67%). La réglementation n'est pas respectée dans ces branches d'activités. Les branches d'activités qui attirent de moins en moins, branches dans lesquelles nous avons noté le respect de la protection de la main-d'œuvre nationale : Banque et assurances (2,67%), Télécommunication (1,75%), Agriculture et élevage (0,75%) et Bois et forêts (0,30%).

4.1.2 Discussion des résultats

Rappelons que notre but dans cette recherche a consisté à analyser la façon dont la Commission Nationale de l'Emploi des Etrangers qui a pour mission la protection de la main d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère a appliqué les textes réglementaires en la matière au cours de la période 2015.

Davantage d'hommes expatriés (96,04%) sont candidats commis à l'emploi en RDC au cours de la période considérée que de femmes (3,96%) ;

S'agissant du statut juridique, il apparaît clairement que les candidats commis à l'emploi sont plus contractuels (96,69%) qu'associés (3,31%). Cela signifie que les étrangers viennent investir dans une faible proportion dans les branches d'activités. Les effets attendus de leur présence au pays devaient permettre de diminuer tant soit peu le chômage en résorbant la main d'œuvre. Au contraire, c'est l'inverse qui se produit. Ce qui est inadmissible dans les autres pays. Comme le souligne Dominique (2003) qu'en France, le recrutement et l'introduction de travailleurs étrangers, ressortissants des Etats non membres de l'Union Européenne sont soumis au contrôle de l'Office Nationale d'Immigration. Pour exercer une activité, le travailleur étranger doit être titulaire d'une carte valable pour une certaine période et seulement pour certains métiers et certaines zones.

Certes, les candidats étrangers commis à l'emploi en RDC ont, dans la plupart des cas, un niveau d'études appréciable : universitaire (441) soit 74,12% parmi les 595 qui ont été identifiés. Un tel niveau d'études laisse entendre que ce sont des candidats qui ont de l'expertise dans leurs domaines respectifs et qu'ils seraient à même de former les candidats locaux. Les diplômes étrangers et particulièrement ceux de l'Occident sont les plus appréciés des employeurs. De ce fait, les détenteurs d'un diplôme étranger accèdent plus facilement et plus rapidement à des postes à responsabilité. Force, malheureusement est de constater qu'un grand nombre parmi eux n'a pas été identifié (4021). Ce qui traduit une négligence de l'ONEM dans ses attributions. Cette observation se répercute non seulement au niveau de leur continent de provenance, mais aussi de leur pays d'origine. Les faits suivants sont saillants :

- En Asie, 2475 candidats n'ont pas été identifiés. L'Inde est le premier pays avec 1153 candidats, suivi de la Chine (629) et du Liban (435) ;
- En Europe, sur 528 candidats non identifiés, la Belgique a eu 174 candidats, suivie de la France (125) et du Portugal (45) ;
- L'Afrique a enregistré 875 candidats non identifiés. Parmi eux, 530 sont venus de l'Afrique du Sud, 64 de la Zambie et 24 du Cameroun et 16 de la Côte d'Ivoire,
- L'Amérique s'est fait remarquer avec 121 candidats non identifiés dont 66 viennent des Etats-Unis et 25 du Canada.
- L'Océanie traîne la marche avec 22 candidats non identifiés, dont 21 Australiens.

Ces résultats montrent que la RDC est un pays largement ouvert à l'emploi pour tout candidat provenant de n'importe quel continent ou pays. Toutefois, les statistiques très élevées des candidats non identifiés indiquent une fois encore le manque de suivi des candidats étrangers par l'ONEM. C'est un manquement non négligeable.

En rapport avec la branche d'activités, les emplois qui accaparent essentiellement l'attention des candidats étrangers relèvent beaucoup plus des Mines (34,44%), du Commerce général (17,89%), des Services (15,58%), des Bâtiments (13,83%) et autres. L'Agriculture et l'élevage sont les moins attrayants (0,71%) alors que les pays dits développés le sont devenus grâce surtout à l'agriculture. Celle-ci devait être la priorité afin de booster l'économie et le développement. Autrement dit, les étrangers ne viennent pas pour le développement du pays. Et

pourtant, les Arrêtés Ministériels n°86/001 du 31 mars 1986, n° 70/0010 du 27 juillet 1970 fixent la liste des emplois interdits aux étrangers et les pourcentages maxima des travailleurs étrangers pouvant occuper un emploi rémunéré en vertu d'un contrat de travail dans une entreprise, par rapport à l'effectif global des travailleurs nationaux. En principe, les entreprises sont appelées à déposer toutes leurs offres d'emploi auprès de l'ONEM qui est appelé à réguler le marché de l'emploi : enregistrement des demandes de main-d'œuvre des employeurs et transmission à ces derniers des demandes d'emploi des travailleurs. C'est seulement lorsqu'aucun congolais demandeur d'emploi enregistré dans la banque des données ne répond pas au profil sollicité par l'employeur, que ce dernier est autorisé à présenter une demande d'engagement d'un expatrié auprès de la CNEE. Quoi de plus normal qu'à travers le monde, des organisations, surtout des ONG internationales, publient leurs offres d'emplois dans les médias locaux ou prévoient des valves quant à ce, voire des sites Web.

En examinant le renouvellement de la carte de travail, une négligence notoire, une légèreté a été constatée dans le chef de l'ONEM quant à la réglementation du travail en la matière. Comment comprendre que sur 4616 candidats étrangers commis à l'emploi, seulement 2053, soit 44,48% l'aient fait. Cette attitude s'apparenterait à une fraude pure et simple qui a un impact négatif sur l'économie du pays. Un regard attentif et sérieux mérite d'être pris en compte.

La comparaison des travailleurs nationaux avec les expatriés par branche d'activités a montré de manière plus claire que la réglementation quant à la protection du travail des nationaux n'est pas respectée dans les branches suivantes qui ont connu une croissance tant qualitative que quantitative d'entreprises requérantes de carte de travail : Mines, Commerce général, Services et Bâtiment et travaux publics lesquelles branches d'activités génèrent d'importantes richesses. Ce qui est confirmé par les recherches antérieures quant à l'arrivée massive des migrants asiatiques en RDC de 2002 à 2015, et à la croissance des demandes des cartes de travail pour étrangers en 2015 par rapport aux années précédentes (Ngub'usim & Musangi 2004). C'est une aberration qui ne peut être tolérée dans aucun pays sérieux et digne de son nom. Toutefois, les branches d'activités les moins attractives que sont Télécommunication, Transport, Banque et assurances, Bois et forêts, et Agriculture et élevage ont respecté la protection de la main d'œuvre nationale.

5 Conclusion

Le présent article a pour objectif d'analyser le degré d'application de la réglementation en matière d'emplois qu'occupent les étrangers dans les entreprises qui les emploient au cours de l'année 2015, avec une attention particulière sur leurs effectifs, nationalités, sexes, branches d'activités et statut juridique.

La documentation de la Commission Nationale des Emplois des Etrangers nous a permis d'inventorier 1592 entreprises requérantes de cartes de travail pour 4616 candidats expatriés commis à l'emploi dont 2563 nouveaux candidats expatriés ont été commis à l'emploi durant la période sous examen (2015) et 2053 candidats expatriés au renouvellement.

Tout compte fait, bien d'irrégularités dans l'application de réglementation de l'employabilité des étrangers en RDC ont été constatées : du point de vue du statut juridique, les candidats commis à l'emploi sont plus contractuels (96,69%) qu'associés (3,31%) et ne viennent pas pour investir au pays. En rapport avec les branche d'activités, l'Agriculture et l'élevage sont les moins attrayantes (0,71%) alors que les pays dits développés le sont devenus grâce surtout à l'agriculture. Celle-ci devait être la priorité afin de booster l'économie et le développement. S'agissant du renouvellement de la carte de travail, une négligence, une légèreté a été constatée dans le chef de l'ONEM quant à la réglementation du travail en la matière : sur 4616 candidats étrangers commis à l'emploi, seulement 2053, soit 44,48% l'aient fait. Ce qui constitue une fraude pure et simple avec un impact négatif sur l'économie du pays. Les statistiques très élevées des candidats non identifiés (4021 sur 4616, soit 87,71%) sont également alarmantes et viennent enfoncer davantage le clou. Pis encore, les étrangers se retrouvent plus dans les branches d'activités juteuses que sont les Mines, le Commerce général et les Services.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- [1] Abba, L. (1972). *L'économie de l'emploi*. Paris : Sirey.
- [2] Bézy, F. (1957). *Problèmes structurels de l'économie congolaise*. Bruxelles : Nauwelaerts.
- [3] Bumba Monga Ngoy. (2009). *Politique de plein emploi des ressources humaines en République Démocratique du Congo*. Kinshasa : SE.
- [4] Bureau International du Travail (BIT). (1986). *Information sur l'emploi et la main-d'œuvre dans les pays en développement : Guide de formation*. Genève : BIT.
- [5] Cadicec. (1999). *Code du travail II : Mesures d'application* (17e éd.). Kinshasa : Cadicec.
- [6] Dominique. (2003). *Droit du travail et de la sécurité sociale* (6e éd.). Paris : Gualino.
- [7] Einickel, H. (1984). *Congo belge : Portrait d'une société coloniale*. Gembloux : Duculot.
- [8] Gildas, S. (1995). *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*. Paris : PUF.
- [9] Journal Officiel de la RDC. (2002). *Code du travail* (48e année, numéro spécial). Kinshasa : CEDI.
- [10] Kabambi Ntanda, J. (2003). *La situation de l'emploi et l'information sur le marché du travail en République Démocratique du Congo*. Kinshasa : CRESH.
- [11] Kabambi Ntanda, J. V. (2004). *Manuel pratique d'analyse, d'évaluation des emplois et de conversion en structure des salaires dans les organisations*. Kinshasa : PUC.
- [12] Kergoat, J. (1998). *Le monde du travail*. Paris : La Découverte.
- [13] Lwamba Katansi, B. (1988). *Travail et emploi en République du Zaïre : Aspects juridiques*. Kinshasa : Université de Kinshasa.
- [14] Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale. (2005). *Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/112/2005 du 26 octobre 2005 fixant les pourcentages maxima autorisés pour les travailleurs étrangers au sein des entreprises en RDC*. Journal Officiel.
- [15] Nezosi, G. (2024). Les politiques de l'emploi. Dans G. Nezosi, *La protection sociale* (263 à 282). Paris : Découverte de la vie publique-La Documentation française.
- [16] Ngub'usim Mpey Nka, R. (2007). *L'emploi et le travail dans la 3e République : Regards sur le premier forum national sur l'emploi en RDC*. Kinshasa : CEPAS.
- [17] Ngub'usim Mpey Nka, R., & Musangi, J. C. (2004). *Emploi et demande de cartes de travail pour étrangers durant la guerre de 1998 à 2002*. Kinshasa : CEPAS.
- [18] Office National de l'Emploi (ONEM). (2009, janvier). *Rapport du bilan emploi 2007-2008 des cinq chantiers de la République : Analyse et perspectives*. Kinshasa : ONEM.
- [19] République Démocratique du Congo (RDC). (2010). *Document de la Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (DSCRCP)*. Kinshasa : Ministère du Plan.
- [20] République Démocratique du Congo. (2002). *Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail*. Journal Officiel.
- [21] République du Zaïre (à l'époque). (1975). *Ordonnance n°75/304 bis du 26 novembre 1975 fixant les modalités de recrutement de la main-d'œuvre étrangère*. Journal Officiel.