



Modalités de publication des nouveaux emplois à Kabinda : analyse psychosociale des pratiques de diffusion et leurs effets sur les comportements de recherche d'emploi

Elisée MUDIMBIYI MUDIMBIYI¹

Didier KALOBO MUKONDOLA²

Hubert MUKENDI MPINGA³

Université de Kisangani

Résumé : Dans les contextes urbains africains marqués par l'informalité du marché du travail, la publication des offres d'emploi constitue un enjeu majeur tant sur le plan organisationnel que psychologique. S'inscrivant dans le champ de la psychologie du travail et des organisations, la présente étude analyse les modalités de publication des nouveaux emplois à Kabinda et leurs effets sur les perceptions de justice, la motivation et les comportements de recherche d'emploi. Mobilisant une approche méthodologique mixte, la recherche s'appuie sur des données recueillies auprès de demandeurs d'emploi et d'acteurs institutionnels locaux. Les résultats révèlent une prédominance des canaux informels de diffusion, associée à un sentiment d'iniquité, à une démotivation progressive et à l'adoption de stratégies adaptatives non institutionnelles. L'article discute les implications de ces pratiques pour le bien-être psychologique des chercheurs d'emploi et pour la gouvernance locale de l'emploi, tout en formulant des recommandations fondées sur les apports de la psychologie du travail.

Mots-clés : Modalités, Nouveaux emplois, Kabinda, Analyse psychosociale, Pratiques de diffusion, Comportements de recherche d'emploi, etc.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.20139396>

INTRODUCTION

L'accès à l'emploi représente une dimension centrale de la construction identitaire, de l'intégration sociale et du bien-être psychologique des individus. En psychologie du travail, l'emploi ne se réduit pas à une simple activité économique, mais constitue un vecteur de reconnaissance sociale, de structuration temporelle et de valorisation personnelle (Clot, 2010). Dans cette perspective, la recherche d'emploi est envisagée comme un processus complexe mobilisant des ressources cognitives, émotionnelles et motivationnelles. Dans de nombreux contextes

¹ Chef de Travaux à l'Université de Mwene-Ditu (U.M.D.), Province de Lomami en RDC et apprenant au troisième cycle à l'Université de Kisangani (UNIKIS), Faculté de Psychologie et des Sciences de l'éducation, département de Psychologie, Orientation : Psychologie du Travail et des organisations.

² Professeur Associé à l'Université de Kisangani (UNIKIS) RDC.

³ Professeur et Secrétaire Général chargé de Recherches à l'Université Officielle de Mbuji-Mayi (U.O.M.) RDC.

africains, et plus particulièrement dans les villes secondaires telles que Kabinda, la diffusion des offres d'emploi demeure largement informelle. Les annonces circulent prioritairement par le biais de réseaux interpersonnels, de relations communautaires ou politiques, ce qui limite l'accès équitable à l'information professionnelle. Ces pratiques soulèvent des enjeux psychosociaux importants, notamment en termes de perception de justice, de motivation et de stress lié à l'incertitude. La psychologie du travail s'est intéressée de longue date aux effets des pratiques organisationnelles sur les attitudes et les comportements des individus (Leplat, 2009). Toutefois, peu de recherches ont exploré la phase amont du processus de recrutement, à savoir la publication des offres d'emploi, alors même qu'elle constitue un déterminant essentiel de l'engagement dans la recherche d'emploi. La question principale que nous nous posons dans cette étude est :

En quoi les modalités de publication des emplois à Kabinda influencent-elles les perceptions et les comportements des demandeurs d'emploi ?

A cette question principale se joignent les questions spécifiques que voici :

1. *Quelles sont les modalités dominantes de publication des offres d'emploi à Kabinda*
2. *Comment ces modalités de diffusion influencent-elles la perception de justice organisationnelle chez les chercheurs d'emploi ?*
3. *Dans quelle mesure les pratiques de diffusion des offres d'emploi influencent-elles la motivation dans la recherche d'emploi ?*
4. *Quel est l'impact de ces pratiques sur l'engagement des chercheurs d'emploi dans leur démarche de recherche ?*

En termes de réponses anticipées, nos hypothèses sont formulées comme suit :

Hypothèse principale :

Les pratiques de diffusion des offres d'emploi à Kabinda influencent les effets psychosociaux des chercheurs d'emploi, notamment leur perception de justice organisationnelle, leur motivation et leur engagement dans la recherche d'emploi.

Hypothèses secondaires :

H1 : *Les offres d'emploi à Kabinda sont principalement diffusées par des réseaux informels (relations personnelles, bouche-à-oreille, recommandations) plutôt que par des canaux institutionnels formels ;*

H2 : *Les modalités de diffusion des offres d'emploi influencent la perception de justice organisationnelle chez les chercheurs d'emploi ;*

H3 : *Lorsque la diffusion des offres d'emploi est perçue comme transparente et équitable, la motivation dans la recherche d'emploi augmente ;*

H4 : *Les pratiques de diffusion des offres d'emploi influencent le niveau d'engagement des chercheurs d'emploi dans leurs démarches de recherche.*

L'objectif général de cette recherche est d'analyser, dans une perspective de psychologie du travail, les pratiques de diffusion des offres d'emploi à Kabinda et leurs effets psychosociaux. Plus spécifiquement, il s'agit :

- D'identifier les modalités dominantes de publication des emplois ; -
- D'analyser leurs effets sur la perception de justice organisationnelle ; -
- D'examiner leur influence sur la motivation et l'engagement dans la recherche d'emploi.

Cadre théorique et revue de la littérature

La recherche d'emploi comme activité psychologique

La recherche d'emploi peut être considérée comme une activité à part entière, impliquant une régulation continue entre attentes, contraintes environnementales et ressources personnelles (Bynner, 2008). Pour d'autres auteurs, cette recherche s'inscrit dans un processus de construction de soi, où l'individu tente de donner sens à son parcours professionnel dans un contexte souvent incertain. (Huteau, 2006). Dans les contextes caractérisés par une forte informalité, cette activité est rendue plus complexe par l'asymétrie informationnelle, laquelle accroît le sentiment d'imprévisibilité et d'injustice (Dany, 2016).

Justice organisationnelle et transparence du recrutement

La notion de justice organisationnelle occupe une place centrale en psychologie du travail. Selon Crozier et Friedberg (Friedberg, 1977), l'opacité des règles organisationnelles favorise l'émergence de rapports de pouvoir informels. La justice procédurale, définie comme l'équité perçue des processus décisionnels, est particulièrement affectée lorsque les modalités de publication des emplois sont floues ou sélectives. Des travaux francophones (Patrice Roussel, 2004) montrent que la perception d'injustice dans les processus de gestion des ressources humaines est associée à une démotivation, à une défiance envers les institutions et à des comportements d'évitement.

Motivation, stress et stratégies adaptatives

La motivation à la recherche d'emploi dépend fortement du sentiment de contrôle perçu (Vallerand, 1993). Lorsque l'accès à l'information est limité, les individus développent des stratégies adaptatives visant à réduire l'incertitude, telles que le recours aux relations personnelles ou à des médiateurs informels. Le stress psychosocial, tel que conceptualisé (Marilou Bruchon-Schweitzer, 2002), apparaît comme une conséquence directe de cette incertitude prolongée, susceptible d'affecter la santé mentale et l'estime de soi des chercheurs d'emploi.

Méthodologie Approche de recherché

Cette étude adopte une approche méthodologique mixte, combinant des données quantitatives descriptives et des données qualitatives exploratoires, conformément aux recommandations méthodologiques en psychologie du travail (Luc Albarello, 2011).

Participants

Toute démarche scientifique s'effectue généralement à partir d'une frange bien sélectionnée de la population, appelée échantillon. Échantillonner c'est le fait de choisir un nombre limité d'individus, d'objets ou d'événements dont l'observation et l'analyse permettent de tirer des conclusions applicables à la population parente à l'intérieur de laquelle le choix a été fait (Delandsheere, 1976). L'échantillon, dans cette étude, est constitué de demandeurs d'emploi résidant à Kabinda (jeunes diplômés, travailleurs en reconversion) ainsi que d'acteurs impliqués dans la publication des emplois (responsables administratifs, employeurs). Les participants ont été recrutés sur la base de leur expérience récente de recherche ou de diffusion d'emploi. Il sied de signifier, dans le cadre de cette démarche, que notre population d'étude est infinie ; nous avons alors considéré l'échantillonnage non probabiliste dans sa facette d'échantillon occasionnel ou accidentel. Celui-ci consiste à se contenter des éléments disponibles pour constituer l'échantillon. C'est ainsi que nous avons repéré les diplômés non en fonction, ceux en fonction irrationnelle et dans les emplois informels et temporaires. Il s'agit concrètement de demandeurs d'emploi résidant à Kabinda (jeunes diplômés, travailleurs en reconversion) ainsi que d'acteurs impliqués dans la publication des emplois (responsables administratifs, employeurs). Les participants ont été recrutés sur la base de leur expérience récente de recherche d'emploi retrouvés dans le secteur informel et ceux au chômage. Cet échantillon s'élève à 120 personnes. Même s'il n'est pas représentatif au vu de la taille de la population mère, du reste infini, cet échantillon a fourni des renseignements et indications nécessaires sur la population d'enquête. S'agissant des limites spatio-temporelles de cette démarche, il va falloir démontrer qu'elle est effectuée dans la Ville de Kabinda, chef-lieu de la province de Lomami en République Démocratique du Congo, pendant les années 2024, 2025 et 2026.

Outils de collecte des données

Les données ont été recueillies à l'aide :

- D'un questionnaire mesurant la perception de justice, la motivation et le stress perçu ;
- D'entretiens semi-directifs portant sur les pratiques de publication des emplois.

Présentation et analyse des données

Tableau 1. *Canaux des nouvelles offres d'emploi le plus souvent entendus à Kabinda.*

Indice	Canal d'offres	Fréquence	%
A	Réseaux sociaux (Facebook, WhatsApp, etc.)	7	5,8
B	Relations personnelles (amis, famille, connaissances, parti)	93	77,5
C	Affichage public (panneaux, institutions, entreprises)	15	12,5
D	Radios ou médias locaux	5	4,1
E	Sites internet spécialisés	0	0
Total		120	100

L'analyse de ce tableau montre une domination écrasante des relations personnelles comme principal canal d'accès à l'information sur les offres d'emploi à Kabinda. En effet, 77,5 % des répondants déclarent apprendre l'existence des opportunités professionnelles par l'intermédiaire de leurs amis, membres de la famille, connaissances ou réseaux politiques. Cette forte proportion indique que le capital social constitue le vecteur principal d'accès à l'information professionnelle dans ce contexte local. Autrement dit, l'accès à l'information dépend davantage des relations interpersonnelles que des mécanismes formels de diffusion. Les autres canaux apparaissent nettement marginalisés : l'affichage public ne concerne que 12,5 % des répondants, tandis que les réseaux sociaux numériques ne représentent que 5,8 %. Les médias locaux, quant à eux, ne jouent qu'un rôle très limité (4,1 %). Le résultat le plus significatif réside dans l'absence totale d'utilisation des sites internet spécialisés, ce qui suggère soit une faible numérisation du marché de l'emploi local, soit une insuffisance d'accès à Internet, soit encore l'inexistence de plateformes formelles de recrutement dans la région. Ces données traduisent ainsi un mode de diffusion fortement informel et relationnel, ce qui peut contribuer à la reproduction des inégalités d'accès à l'emploi, car les personnes disposant de réseaux sociaux étendus bénéficient d'un avantage considérable quel que soit leur talent.

Tableau 2. *Canal plus efficace pour accéder rapidement à une offre d'emploi.*

Indice	Canal efficace	Fréquence	%
A	Réseaux sociaux (Facebook, WhatsApp, etc.)	0	0
B	Recommandations ou relations personnelles	0	0
C	Affichage dans les institutions	112	93,3
D	Médias traditionnels	8	6,6
E	Autres	0	0
Total		120	100

Contrairement aux résultats de la question précédente, les répondants estiment très majoritairement que l'affichage dans les institutions constitue le canal le plus efficace pour accéder rapidement à une offre d'emploi. En effet, 93,3 % des participants partagent cette opinion. Ce résultat révèle un paradoxe important : bien que les individus obtiennent généralement les informations par relations personnelles, ils considèrent que le canal institutionnel formel serait plus efficace pour une diffusion équitable et rapide. Cela peut s'expliquer par le fait que l'affichage institutionnel est perçu comme plus officiel, plus visible pour tous et plus transparent. Cependant, le faible recours réel à ce canal dans la pratique montre probablement que les institutions locales n'utilisent pas suffisamment ce mode de communication ou que celui-ci reste limité dans sa portée. Les médias traditionnels (radio notamment) ne sont considérés comme efficaces que par 6,6 % des répondants, ce qui confirme leur faible influence dans la diffusion des opportunités professionnelles.

Ainsi, ces résultats mettent en évidence un écart entre la situation actuelle (domination des réseaux relationnels) et l'idéal souhaité (diffusion institutionnelle transparente).

Tableau 3. *Fréquence de consultation des informations concernant les offres d'emploi.*

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Tous les jours	0	0
B	Plusieurs fois par semaine	0	0
C	Une fois par semaine	0	0
D	Rarement	12	10
E	Jamais	108	90
Total		120	100

Les résultats de cette question révèlent une situation particulièrement préoccupante. La très grande majorité des répondants (90 %) déclare ne jamais consulter les informations relatives aux offres d'emploi, tandis que 10 % seulement affirment les consulter rarement. Aucun répondant ne déclare consulter les informations quotidiennement, plusieurs fois par semaine ou même une fois par semaine. Cette absence totale de consultation régulière suggère que les canaux formels de diffusion de l'information sur l'emploi sont très peu utilisés ou très peu accessibles aux chercheurs d'emploi. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène : l'insuffisance des plateformes de diffusion d'offres d'emploi, la rareté des annonces publiques, le manque de confiance dans les mécanismes institutionnels, ou encore la dépendance quasi exclusive aux réseaux relationnels. Dans un contexte où l'information circule principalement de manière informelle, les chercheurs d'emploi peuvent adopter une attitude passive ou fataliste, estimant que la recherche active d'informations est peu susceptible d'aboutir à des résultats. D'un point de vue psychosocial, cette situation peut également être associée à une forme de découragement ou de résignation face aux difficultés d'accès au marché du travail.

Tableau 4. *Manque d'opportunité suite à la non-diffusion de l'information d'offres.*

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Très souvent	95	79,1
B	Souvent	16	13,3
C	Parfois	09	7,5
D	Rarement	0	
E	Jamais	0	
Total		120	100

Les résultats montrent que 79,1 % des répondants déclarent avoir très souvent manqué une opportunité d'emploi en raison d'une diffusion insuffisante de l'information, tandis que 13,3 % affirment que cela leur arrive souvent et 7,5 % parfois. Aucun répondant n'a indiqué les modalités rarement ou jamais, ce qui signifie que l'ensemble des participants a déjà été confronté à ce problème. Ces données révèlent un déficit majeur de circulation de l'information sur les opportunités d'emploi dans la ville de Kabinda. Lorsque les informations ne sont pas diffusées de manière ouverte et accessible, elles restent souvent confinées dans des cercles restreints, ce qui limite considérablement l'égalité des chances entre les chercheurs d'emploi. Du point de vue psychosocial, cette situation peut générer plusieurs effets : frustration et sentiment d'injustice, perte de confiance dans les institutions, baisse de motivation dans la recherche d'emploi, renforcement des stratégies relationnelles et clientélistes. Tout compte fait, la probabilité de passer outre les vrais talents à la hauteur du rendement attendu est une évidence. Ces résultats confirment que les problèmes de diffusion de l'information constituent un obstacle majeur à l'insertion professionnelle des individus.

Tableau 5. Les offres d'emploi publiées à Kabinda sont en général :

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Facilement accessibles à tous	5	4,1
B	Accessibles mais limitées	8	6,6
C	Réservées à certains réseaux sociaux	3	2,5
D	Diffusées de manière informelle	13	10,8
E	Non transparentes	91	75,8
Total		120	100

Les résultats montrent une perception très critique de la transparence dans la diffusion des offres d'emploi à Kabinda. La majorité écrasante des répondants (75,8 %) estime que les offres d'emploi ne sont pas transparentes. Seuls 4,1 % des participants considèrent que les offres sont facilement accessibles à tous, tandis que 6,6 % pensent qu'elles sont accessibles mais limitées. Par ailleurs, 10,8 % des répondants estiment que les offres sont diffusées de manière informelle, ce qui rejoint les observations faites dans l'analyse de la première question. La perception de réservation des opportunités à certains réseaux (2,5 %) reflète également l'idée selon laquelle l'accès à l'emploi serait influencé par les relations personnelles ou les appartenances sociales. Globalement, ces résultats mettent en évidence une crise de confiance envers les mécanismes de diffusion des offres d'emploi. Lorsque les procédures de recrutement sont perçues comme opaques, les individus peuvent développer le sentiment que les chances d'obtenir un emploi ne reposent pas sur les compétences mais sur les relations sociales ou les privilèges. Dans une perspective de psychologie du travail, cette perception peut avoir des conséquences importantes sur les comportements des chercheurs d'emploi, notamment : démotivation dans la recherche d'emploi, renforcement du recours aux réseaux informels, désengagement vis-à-vis des institutions publiques.

Tableau 6. Sentiment éprouvé après avoir appris tardivement l'existence d'une offre d'emploi.

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Frustration	20	16,6
B	Découragement	61	50,8
C	Indifférence	23	19,1
D	Motivation à chercher davantage	9	7,5
E	Méfiance envers le système de diffusion	7	5,8
Total		120	100

Les résultats de cette question mettent en évidence les réactions émotionnelles des chercheurs d'emploi face aux défaillances du système de diffusion des offres d'emploi. La majorité des répondants, soit 61 personnes (50,8 %), déclarent ressentir un découragement lorsqu'ils apprennent l'existence d'une opportunité d'emploi tardivement. Ce résultat suggère que la diffusion tardive ou limitée de l'information peut générer un affaiblissement de la motivation dans la recherche d'emploi, en donnant aux individus le sentiment que leurs efforts sont inefficaces ou insuffisants. En deuxième position apparaît le sentiment d'indifférence, exprimé par 23 répondants (19,1 %). Cette attitude peut être interprétée comme une forme d'adaptation psychologique ou de résignation, résultant d'expériences répétées d'exclusion informationnelle. Lorsque les individus sont fréquemment confrontés à des opportunités manquées, ils peuvent développer une attitude de détachement émotionnel vis-à-vis du marché du travail. Par ailleurs, 20 répondants (16,6 %) déclarent ressentir de la frustration. Ce sentiment traduit généralement une perception d'injustice ou d'inégalité d'accès à l'information, ce qui peut alimenter un climat de méfiance envers les mécanismes de recrutement. Une minorité relativement faible adopte une réaction constructive : 9 répondants (7,5 %) indiquent être motivés à intensifier leurs recherches. Ce groupe représente les individus qui transforment l'expérience négative en stimulation pour renforcer leurs stratégies de recherche d'emploi. Enfin, 7 répondants (5,8 %) expriment une méfiance envers le système de diffusion. Cette perception peut refléter un manque de confiance envers les institutions ou les procédures de recrutement, souvent associé à une perception d'opacité ou de favoritisme. Dans l'ensemble, ces résultats mettent en évidence que les dysfonctionnements dans la circulation de l'information sur l'emploi ont des répercussions psychosociales importantes, notamment en termes de découragement et de démotivation.

Tableau 7. Degré d'influence de relations personnelles sur l'accès aux offres d'emploi.

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Très fortement	87	72,5
B	Fortement	19	15,8
C	Moyennement	7	5,8
D	Faiblement	4	3,3
E	Pas du tout	3	2,5
Total		120	100

Les résultats montrent une perception très forte de l'influence des relations personnelles dans l'accès aux opportunités d'emploi. La majorité des répondants, soit 87 personnes (72,5 %), considèrent que les relations personnelles influencent très fortement l'accès aux offres d'emploi. À cela s'ajoutent 19 répondants (15,8 %) qui estiment que cette influence est forte. Ainsi, 88,3 % des participants reconnaissent une influence importante des réseaux relationnels dans l'accès à l'emploi. Cette perception confirme l'importance du capital social dans les dynamiques d'insertion professionnelle à Kabinda. En revanche, une proportion très limitée des répondants estime que cette influence est moyenne (5,8 %), faible (3,3 %) ou inexistante (2,5 %). Ces résultats suggèrent que, dans le contexte étudié, l'accès à l'information et aux opportunités professionnelles ne dépend pas uniquement des compétences ou des qualifications des individus, mais aussi de leur positionnement dans les réseaux sociaux et relationnels. Relativement à la psychologie du travail, cette situation peut contribuer à renforcer les perceptions de clientélisme, favoritisme ou népotisme, ce qui peut affecter la confiance des chercheurs d'emploi envers les mécanismes institutionnels de recrutement.

Tableau 8. Comportement adopté face à la difficulté d'obtenir des informations fiables sur les emplois.

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Multiplier les sources d'information	11	9,1
B	Compter sur les relations personnelles	72	60
C	Attendre les annonces officielles	2	1,6
D	Réduire les démarches de recherche	31	25,8
E	Abandonner momentanément la recherche	4	3,3
Total		120	100

Les résultats montrent que les individus adoptent différentes stratégies comportementales face aux difficultés d'accès aux informations fiables sur les opportunités d'emploi. La stratégie la plus répandue consiste à compter sur les relations personnelles, choisie par 72 répondants (60 %). Ce résultat confirme encore une fois le rôle central des réseaux sociaux informels dans la circulation de l'information professionnelle. La deuxième stratégie la plus fréquente est la réduction des démarches de recherche, mentionnée par 31 répondants (25,8 %). Cette tendance traduit un effet de démotivation ou de découragement, probablement lié aux expériences répétées d'échec ou d'exclusion informationnelle. Une proportion plus faible de répondants adopte une stratégie proactive consistant à multiplier les sources d'information, soit 11 personnes (9,1 %). Cette attitude reflète un comportement de recherche active et diversifiée de l'information, bien que cette stratégie reste minoritaire. Par ailleurs, 4 répondants (3,3 %) déclarent abandonner momentanément leur recherche d'emploi, ce qui peut être interprété comme une réaction de fatigue psychologique face aux difficultés rencontrées. Enfin, seulement 1,6 % des répondants choisissent d'attendre les annonces officielles, ce qui confirme le faible niveau de confiance dans les canaux institutionnels de diffusion des offres d'emploi. Dans l'ensemble, ces résultats montrent que les stratégies informelles et les comportements de retrait dominent les réactions des chercheurs d'emploi face aux obstacles informationnels.

Question n°9. *Influence de la motivation des chercheurs d'emplois suite à la manière dont les offres d'emploi sont diffusées*

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Très forte	8	6,6
B	Forte	14	11,6
C	Moyenne	12	10
D	Faible	13	10,8
E	Pas du tout	73	60,8
Total		120	100

Les résultats de cette question présentent une particularité notable. La majorité des répondants (60,8 %) estime que la manière dont les offres d'emploi sont diffusées n'influence pas la motivation des chercheurs d'emploi. Cependant, une proportion non négligeable des participants considère que cette influence existe à différents degrés : 6,6 % pensent qu'elle est très forte, 11,6 % qu'elle est forte, 10 % qu'elle est moyenne, 10,8 % qu'elle est faible. Cette distribution des réponses peut être interprétée de deux manières. D'une part, certains chercheurs d'emploi peuvent considérer que leur motivation dépend principalement de leurs besoins économiques ou personnels, indépendamment de la manière dont l'information est diffusée. D'autre part, le résultat majoritaire peut refléter une forme d'adaptation psychologique à un environnement perçu comme structurellement difficile, où les individus continuent à chercher un emploi malgré les limites du système de diffusion. Ainsi, même si les mécanismes de diffusion présentent des insuffisances, les individus peuvent maintenir leur motivation pour des raisons liées à la nécessité économique ou sociale de trouver un emploi.

Tableau 10. *Proposition d'amélioration la plus utile pour rendre l'accès aux offres d'emploi plus équitable à Kabinda.*

Indice	Réponse	Fréquence	%
A	Création d'une plateforme officielle d'offres d'emploi	54	45
B	Publication systématique dans les médias locaux	21	17,5
C	Affichage public dans les institutions	8	6,6
D	Renforcement de la transparence dans les recrutements	12	10
E	Sensibilisation des employeurs aux bonnes pratiques de diffusion	25	20,8
Total		120	100

Les résultats mettent en évidence plusieurs propositions d'amélioration visant à renforcer l'équité dans l'accès aux opportunités d'emploi à Kabinda. La solution la plus fréquemment mentionnée est la création d'une plateforme officielle d'offres d'emploi, proposée par 54 répondants (45 %). Cette option reflète une demande importante de modernisation et de centralisation des informations relatives au marché du travail. La deuxième amélioration la plus citée concerne la sensibilisation des employeurs aux bonnes pratiques de diffusion, avec 25 répondants (20,8 %). Cette proposition suggère que certains participants estiment que les employeurs eux-mêmes doivent jouer un rôle actif dans la transparence du processus de recrutement. En outre, 21 répondants (17,5 %) recommandent la publication systématique des offres d'emploi dans les médias locaux, ce qui témoigne de l'importance que les populations accordent aux canaux de communication traditionnels. Une proportion plus faible de participants propose le renforcement de la transparence dans les recrutements (10 %) ou l'affichage public dans les institutions (6,6 %). Dans l'ensemble, ces résultats montrent que les enquêtés souhaitent des mécanismes plus institutionnalisés, transparents et accessibles pour la diffusion des offres d'emploi. Ces propositions traduisent une aspiration à une plus grande équité dans l'accès à l'information et aux opportunités professionnelles.

Discussion des résultats

La présente étude visait à analyser, dans une perspective de psychologie du travail, les modalités de diffusion des offres d'emploi à Kabinda et leurs effets psychosociaux sur les comportements de recherche d'emploi. Les résultats obtenus permettent de dégager plusieurs tendances majeures qui peuvent être discutées à la lumière de travaux théoriques et empiriques portant sur les réseaux sociaux, l'accès à l'information professionnelle et les comportements de recherche d'emploi.

1. *La prédominance des réseaux relationnels dans l'accès à l'information sur l'emploi*

Les résultats de l'enquête montrent que la majorité des répondants déclare être informée des offres d'emploi principalement par les relations personnelles (77,5 %). Cette observation confirme l'importance du capital social dans l'accès aux opportunités professionnelles. Ces résultats s'inscrivent dans la perspective théorique développée par Mark Granovetter, qui a démontré que les réseaux sociaux jouent un rôle central dans la diffusion de l'information sur le marché du travail. Dans son ouvrage classique, Granovetter (Granovetter, 1995) souligne que les opportunités d'emploi circulent souvent à travers les relations interpersonnelles, notamment par l'intermédiaire des « liens faibles », c'est-à-dire les relations sociales moins intenses mais plus diversifiées. Dans les contextes où les structures institutionnelles de diffusion de l'emploi sont peu développées, les individus tendent à mobiliser leurs réseaux sociaux comme stratégie principale d'accès à l'information professionnelle. Les résultats obtenus dans cette étude confirment cette dynamique et montrent que le marché du travail local fonctionne largement sur la base de mécanismes informels de circulation de l'information. Par ailleurs, les travaux de Pierre Bourdieu (Bourdieu, 2006) sur le capital social permettent également d'éclairer ces résultats. Selon cet auteur, le capital social correspond à l'ensemble des ressources accessibles à un individu grâce à son réseau de relations sociales. Dans le contexte étudié, il apparaît que la possession d'un réseau relationnel étendu constitue un avantage déterminant dans l'accès aux opportunités d'emploi.

2. *L'insuffisance des mécanismes formels de diffusion des offres d'emploi*

Les résultats montrent également que les canaux formels de diffusion des offres d'emploi, tels que les médias, les sites internet spécialisés ou les plateformes institutionnelles, sont très peu utilisés. Cette situation traduit une faible institutionnalisation des mécanismes de diffusion de l'information sur le marché du travail local. Cette observation rejoint les analyses de Blanchard et Thacker (Blanchard, 2004) qui soulignent que l'efficacité des marchés du travail dépend en grande partie de la qualité des systèmes d'information sur l'emploi. Lorsque ces systèmes sont insuffisants ou peu accessibles, les individus ont tendance à se tourner vers des sources informelles d'information. De même, les travaux de Rees (Rees, 1966) sur l'économie de l'information dans le marché du travail montrent que les réseaux informels jouent souvent un rôle dominant lorsque les institutions de diffusion de l'emploi ne sont pas suffisamment structurées. Dans ces situations, l'accès à l'information devient inégal, car il dépend fortement de la position sociale et relationnelle des individus. Ainsi, les résultats de la présente étude confirment que l'absence ou la faiblesse des dispositifs institutionnels de diffusion des offres d'emploi peut favoriser l'émergence de pratiques informelles et parfois inégalitaires dans l'accès aux opportunités professionnelles.

3. *Les effets psychosociaux des modalités de diffusion des offres d'emploi*

L'étude met également en évidence plusieurs répercussions psychosociales liées aux difficultés d'accès à l'information sur les opportunités d'emploi. Les sentiments dominants exprimés par les répondants sont le découragement, la frustration et parfois l'indifférence lorsqu'ils apprennent tardivement l'existence d'une offre d'emploi. Ces résultats peuvent être interprétés à la lumière des travaux de Lazarus et Folkman (Lazarus, 1984) sur le stress et l'adaptation. Selon ces auteurs, les individus évaluent les situations auxquelles ils sont confrontés en fonction des ressources dont ils disposent pour y faire face. Lorsque les opportunités d'emploi sont perçues comme difficiles d'accès ou inégalement diffusées, les chercheurs d'emploi peuvent ressentir un stress psychosocial important, susceptible d'affecter leur motivation et leur bien-être. Les travaux de Bruchon-Schweitzer (Bruchon-Schweitzer, 2002) sur le stress psychosocial confirment également que l'incertitude et le

manque de contrôle sur les événements liés à la vie professionnelle peuvent générer des réactions émotionnelles négatives, telles que la frustration ou le découragement. Dans le contexte étudié, la perception d'un système de diffusion peu transparent peut donc contribuer à affaiblir la confiance des individus envers les mécanismes d'accès à l'emploi, ce qui peut influencer leurs comportements de recherche. La plupart des demandeurs d'emploi ne se tracassent pas encore pour postuler lorsque l'offre se présente, disant que c'est un trompe-œil ; tout a déjà été fait en amont par les politiques.

4. L'adaptation des comportements de recherche d'emploi

Face aux difficultés d'accès aux informations fiables sur les opportunités d'emploi, les résultats montrent que les individus adoptent différentes stratégies d'adaptation. La stratégie la plus fréquente consiste à s'appuyer davantage sur les relations personnelles, tandis que certains répondants réduisent leurs démarches de recherche ou adoptent une attitude de retrait temporaire. Ces résultats peuvent être interprétés à la lumière des travaux de Wanberg et Kantowitz (Kanfer, 2001) sur les comportements de recherche d'emploi. Selon ces auteurs, la recherche d'emploi est un processus dynamique influencé par plusieurs facteurs, notamment la motivation, les ressources personnelles et les opportunités perçues dans l'environnement. Lorsque les individus perçoivent l'environnement comme peu favorable ou peu transparent, ils peuvent ajuster leurs stratégies de recherche en privilégiant les moyens informels ou relationnels, qui semblent offrir de meilleures chances d'accès à l'information. En plus, les travaux de Wanberg, Kanfer et Rotundo (Wanberg, 1999) montrent que les expériences répétées d'échec dans la recherche d'emploi peuvent entraîner une diminution progressive des efforts de recherche, phénomène qui peut expliquer la tendance observée chez certains répondants à réduire leurs démarches.

5. La demande de mécanismes plus transparents et institutionnalisés

Enfin, les propositions formulées par les répondants mettent en évidence une demande importante d'amélioration des mécanismes de diffusion des offres d'emploi, notamment à travers la création d'une plateforme officielle d'information sur l'emploi et le renforcement de la transparence dans les processus de recrutement. Ces résultats rejoignent les analyses de Clot (Clot Y. , 2010) en psychologie du travail, selon lesquelles l'organisation du travail et les dispositifs institutionnels influencent fortement la perception de justice et d'équité dans l'accès aux ressources professionnelles. Lorsque les procédures de recrutement sont perçues comme transparentes et accessibles, elles peuvent contribuer à renforcer la confiance des individus dans les institutions et à favoriser une participation plus active au marché du travail. Ainsi, les résultats de cette étude confirment que l'amélioration des mécanismes de diffusion de l'information sur l'emploi constitue un enjeu central pour promouvoir l'équité et l'efficacité du marché du travail.

Conclusion générale et recommandations

Le présent travail avait pour objectif d'analyser les modalités de publication et de diffusion des offres d'emploi à Kabinda ainsi que leurs effets psychosociaux sur les comportements de recherche d'emploi. À partir d'une enquête réalisée auprès de 120 répondants, cette étude a permis de mettre en évidence plusieurs dynamiques importantes qui caractérisent la circulation de l'information sur les opportunités professionnelles dans ce contexte. Tout d'abord, les résultats de l'analyse montrent que les relations personnelles constituent le principal canal de diffusion des offres d'emploi : la majorité des enquêtés déclare être informée des opportunités professionnelles principalement par l'intermédiaire des amis, des membres de la famille ou des connaissances. Cette situation confirme l'importance du capital social dans l'accès à l'information sur le marché du travail, mais elle révèle également une forte informalité dans les mécanismes de diffusion des offres d'emploi. Ensuite, l'étude met en évidence la faiblesse des canaux institutionnels de diffusion des informations relatives aux opportunités d'emploi. Les médias locaux, les plateformes numériques spécialisées ou les mécanismes officiels de communication apparaissent très peu exploités. Cette insuffisance des dispositifs formels contribue à limiter l'accès équitable à l'information et renforce la dépendance des chercheurs d'emploi à l'égard des réseaux relationnels. Par ailleurs, les résultats révèlent que ces modalités de diffusion produisent des effets psychosociaux significatifs sur les chercheurs d'emploi. Les sentiments les plus fréquemment exprimés face à la découverte tardive d'une offre d'emploi sont le découragement, la frustration ou l'indifférence. Ces réactions témoignent d'un impact négatif du système actuel de diffusion de l'information sur la motivation et les stratégies de recherche d'emploi. En outre, les répondants perçoivent largement l'influence déterminante des relations personnelles dans l'accès aux opportunités professionnelles, ce qui alimente une perception d'injustice ou de manque de transparence dans les processus de recrutement. Dans un tel contexte, certains chercheurs d'emploi adoptent des stratégies d'adaptation consistant à renforcer l'usage des réseaux relationnels, tandis que d'autres tendent à réduire leurs efforts de recherche ou à suspendre temporairement leurs démarches. Enfin, les résultats de l'enquête montrent que les participants expriment un besoin important de renforcement des mécanismes institutionnels de diffusion des offres d'emploi, notamment à travers la création de plateformes officielles, la publication systématique des annonces dans les médias et l'amélioration de la transparence dans les pratiques de recrutement. Au regard de ces constats, cette étude confirme que la manière dont les offres d'emploi sont diffusées constitue un facteur déterminant dans l'organisation du marché du travail local et dans les perceptions psychosociales des chercheurs d'emploi. Une diffusion insuffisante ou informelle de l'information peut limiter l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et affecter la motivation des individus dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Ainsi, l'amélioration des mécanismes de diffusion des offres d'emploi apparaît comme un enjeu majeur pour promouvoir un accès plus équitable aux opportunités professionnelles et renforcer la confiance des chercheurs d'emploi envers les institutions du marché du travail.

Eu égard à ces résultats obtenus et des analyses réalisées, plusieurs recommandations sont formulées afin d'améliorer les pratiques de diffusion des offres d'emploi et de favoriser un accès plus équitable à l'information professionnelle.

1. *Recommandations scientifiques*

Sur le plan scientifique, il serait pertinent de, d' :

- Premièrement, approfondir les recherches sur les mécanismes informels d'accès à l'emploi dans les contextes locaux, afin de mieux comprendre le rôle des réseaux sociaux dans la circulation de l'information professionnelle.
- Deuxièmement, réaliser des études comparatives entre différentes villes ou régions afin d'analyser les variations des pratiques de diffusion des offres d'emploi selon les contextes socio-économiques.
- Troisièmement, développer des recherches interdisciplinaires associant la psychologie du travail, la sociologie du travail et l'économie de l'emploi, afin d'explorer plus largement les facteurs qui influencent les comportements de recherche d'emploi.

- Quatrièmement, mener des études qualitatives (entretiens approfondis, observations) pour mieux comprendre les expériences vécues par les chercheurs d'emploi face aux difficultés d'accès à l'information sur les opportunités professionnelles.

2. *Recommandations pratiques*

a. *A l'intention des autorités publiques*

Les autorités publiques devraient :

- mettre en place une plateforme officielle de diffusion des offres d'emploi accessible à tous les citoyens ;
- encourager la publication systématique des offres d'emploi dans les médias locaux ;
- renforcer les mécanismes de transparence et de régulation des procédures de recrutement ;
- promouvoir des politiques publiques visant à faciliter l'accès équitable à l'information sur le marché du travail.

b. *A l'intention des employeurs et des institutions*

Les entreprises et institutions devraient :

- adopter des pratiques de recrutement plus transparentes et ouvertes ;
- diffuser systématiquement leurs offres d'emploi à travers plusieurs canaux de communication ;
- éviter les pratiques de recrutement exclusivement fondées sur les relations personnelles ou informelles ;
- sensibiliser les responsables des ressources humaines à l'importance de l'équité dans l'accès aux opportunités professionnelles.

c. *A l'intention des chercheurs d'emploi*

Les chercheurs d'emploi devraient :

- diversifier leurs stratégies de recherche d'emploi en multipliant les sources d'information ;
- développer leurs réseaux professionnels et sociaux ;
- utiliser davantage les outils numériques et les plateformes d'information disponibles ;
- renforcer leurs compétences en matière de recherche active d'emploi.

Perspective de recherché

Malgré l'intérêt des résultats obtenus, cette étude présente certaines limites, notamment liées à la taille de l'échantillon et à la nature essentiellement descriptive des données recueillies. Des recherches futures pourraient élargir l'échantillon et adopter des approches méthodologiques plus diversifiées afin d'approfondir l'analyse des effets psychosociaux des modalités de diffusion des offres d'emploi sur les comportements de recherche d'emploi. En définitive, l'amélioration des pratiques de diffusion des offres d'emploi constitue un levier essentiel pour favoriser l'insertion professionnelle par l'acquisition des talents éprouvés en toute objectivité et promouvoir un fonctionnement plus équitable du marché du travail.

1 Références bibliographiques

- Blanchard, P. N. (2004). *Effective training: Systems, strategies and practices*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Bourdieu, P. (2006). *Le capital social : Performance, équité et réciprocité*. Paris: La Découverte.
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé : Modèles, concepts et méthodes*. Paris: Dunod.
- Bynner, N. A. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur : Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: La Découverte.
- Dany, F. e.-F. (2016). *La gestion des ressources humaines* (éd. 5e). Paris: La Découverte.
- Delandsheere, G. (1976). *Introduction à la recherche pédagogique*. Paris: PUF.
- Friedberg, M. C. (1977). *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*. Paris: Seuil.
- Granoetter, M. (1995). *Getting a job : A study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Huteau, J. G. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Kanfer, R. W. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis . *Journal of Applied Psychology*, 837–855.
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leplat, J. e. (2009). *Introduction à la psychologie du travail*. Paris: PUF.
- Luc Albarello, L. (2011). *Apprendre à chercher : L'acteur social et la recherche scientifique* (éd. 4e). Bruxelles: De Boeck.
- Marilou Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé : Modèles, concepts et méthodes*. Paris: Dunod.
- Patrice Roussel, P. e. (2004). *La motivation au travail*. Bruxelles: De Boeck.
- Rees, A. (1966). Informations networks in labor markets. *American Economic Review*, 559-566.
- Vallerand, R. J. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Paris: Vigot.
- Wanberg, C. R. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 897–910.