

Déterminants de l'accès à l'emploi dans le secteur public : Cas des agents de la fonction publique à Kolwezi

Patient MUHANGENU MWENE *

*Université de Kolwezi, RD Congo

Date de réception : 24.04.2025 | Date d'acceptation : 21.06.2025 | Date de publication : 21.12.2025



MOTS-CLÉS

Emploi public,
Déterminants de
l'emploi, Fonction
publique, Médias,
Législation et
Facteurs
sociopolitiques.

RÉSUMÉ

Cette étude analyse les déterminants du recrutement dans la fonction publique à Kolwezi en mettant en regard les procédures juridiques applicables et les pratiques effectives observées sur le terrain. À travers une approche qualitative à visée inductive, fondée sur un échantillonnage aléatoire stratifié de 3114 agents issus de 42 services publics, les données ont été collectées par observation, questionnaires, entretiens semi-directifs et analyse documentaire, puis traitées à l'aide de visualisations graphiques et du test du khi carré. Les résultats révèlent une forte discordance entre les normes institutionnelles établies et leur application réelle. Les facteurs sociopolitiques tels que le népotisme, le tribalisme, les affiliations politiques ou religieuses, les réseaux personnels expliquent 74 % des recrutements, contre 26 % seulement pour les critères liés aux compétences ou à la formation. L'article démontre ainsi la prévalence de pratiques de recrutement non conformes aux exigences de transparence, de neutralité et d'égalité des chances. Ces conclusions s'inscrivent dans la littérature qui souligne les tensions persistantes entre normes formelles et pratiques informelles dans la gestion des ressources humaines publiques, venant fragiliser la légitimité et l'efficacité de l'action administrative.

KEYWORD

Public hiring,
Employment drivers,
Civil service, News,
Laws, and Sociopolitical
influences.

ABSTRACT

This study analyzes the determinants of recruitment in the public service in Kolwezi by comparing the legal procedures in force with the actual practices observed in the field. Using an inductive qualitative approach based on a stratified random sample of 3114 civil servants from 42 public institutions, data were collected through observation, questionnaires, semi-structured interviews, and documentary analysis, and then processed using graphical visualization and the chi-square test. The results reveal a significant discrepancy between the institutional legal framework and its effective application. Sociopolitical factors such as nepotism, tribal affiliation, political or religious loyalties, and personal networks account for 74% of recruitment decisions, compared with only 26% explained by merit- and qualification-based criteria. The article thus demonstrates the prevalence of recruitment practices that fail to comply with legal requirements of transparency, neutrality, and equal opportunity. These findings are consistent with the scholarly literature highlighting persistent tensions between formal rules and informal practices in public human resource management, which undermine the legitimacy and effectiveness of administrative action.

INTRODUCTION

Dans cette étude, il est crucial de comprendre les facteurs qui influencent l'obtention d'un emploi dans le secteur public à l'échelle mondiale, avec un accent sur la RDC et la ville de Kolwezi en particulier.

Au niveau mondial, l'emploi est organisé par l'OIT au sein du Bureau International du Travail, ainsi que par la Fonction Publique Internationale. Il existe deux méthodes de recrutement utilisées dans les organisations internationales : le recrutement par concours et le recrutement sur dossier (Travail, 2020).

En Europe et dans les sociétés contemporaines ouvertes, le concours est le principal moyen d'accéder à la fonction publique. On trouve des concours pour tous les grades dans la plupart des métiers du secteur public. Les concours sont répartis en plusieurs catégories (A, B et C), chacune s'adressant à des candidats avec différents niveaux d'études et visant des postes avec des responsabilités variées. La réussite à un concours permet d'intégrer l'un des trois versants de la fonction publique : État, Territoriale et hospitalière.

Toutefois, il y a d'autres voies pour travailler comme agent de l'État en Europe. Par exemple, dans la fonction publique hospitalière, certains postes sont accessibles sans concours. De plus, il est possible de devenir fonctionnaire en tant que contractuel. En ce qui concerne le processus de recrutement, il se déroule principalement par la diffusion d'annonces dans les médias, c'est-à-dire sur les sites web institutionnels, dans les journaux, à la télévision ou encore par d'autres moyens accessibles au public (ENA, Centre des études européennes de Strasbourg, 2012).

Au niveau continental africain, le recrutement dans la fonction publique se fait généralement par concours dans de nombreux pays. Cependant, il existe des cas où les pratiques varient. Certains pays, comme l'Afrique du Sud, le Nigeria et les pays du Maghreb, respectent les textes légaux régissant la carrière des agents des services publics de l'État. En effet, la majorité des nations africaines, l'embauche au sein de la fonction publique est souvent entravée par différents facteurs non officiels: une faible institutionnalisation, une asymétrie d'information et des pratiques de mauvaise gouvernance.

Les postes vacants peuvent être pourvus par des critères non transparents, tels que des affiliations familiales, religieuses, politiques ou tribales, ainsi que par le trafic d'influence et la corruption lors des concours (Cameron, 2010).

En République Démocratique du Congo (RDC), la demande d'emploi dans le secteur public est marquée par des problèmes d'asymétrie d'information, de tribalisme et de népotisme, entre autres antivaieurs discriminatoires dans le recrutement. Le paradoxe congolais est à comprendre à la lumière de ses ressources naturelles abondantes et de la mauvaise allocation de ses ressources, de l'instabilité politique, des disparités sociales et de la pauvreté. La République démocratique du Congo présente un déséquilibre important au niveau macroéconomique, avec une inflation élevée, un taux de chômage élevé, une faible croissance et une forte dépendance à l'égard de l'économie extérieure. L'économie congolaise repose principalement sur l'exploitation minière des ressources naturelles, comme le cuivre, le cobalt, l'or, les diamants et autres. La Province du Lualaba est réputée être le poumon de l'économie congolaise vu les 143 entreprises minières situées sur son territoire en 2018 (Ministère de Mine Lualaba, 2018).

La Fonction publique recrute et augmente le personnel de l'État. Les services publics recrutent et attribuent les numéros matricules. Cependant, malgré ces changements, l'inégalité des informations lors du processus de sélection et de l'embauche persiste, empêchant ainsi une partie importante de la main-d'œuvre disponible de postuler pour les examens ou d'obtenir des identifiants.

Un établissement public est une entité juridique créée par l'État pour remplir une mission d'intérêt général. L'État, qui représente la puissance publique, est composé du pouvoir central, des provinces et des entités territoriales décentralisées. Depuis l'instauration de la décentralisation en 2015, la ville de Kolwezi a accès à de nouveaux services publics fournis par l'État.

Cet avènement avait permis aux habitants de pouvoir offrir leurs travaux dans différents nouveaux services, entre autres : les administratifs du gouvernorat, de l'assemblée provinciale, des directions principales, des différentes divisions et autres services existants à partir de 2015. Malgré cette réforme, les offres d'emploi dans les services publics mentionnés plus tôt (État et province) n'étaient toujours pas accessibles à tout le monde. En effet, il n'y avait aucun concours en cours pour les personnes qui désiraient travailler au sein du Gouvernorat, de l'Assemblée provinciale, des différentes directions ou des divisions provinciales. À l'exception d'un concours organisé à Lubumbashi pour pourvoir les postes de chefs de division et de

coordonnateurs des nouvelles provinces, et d'un autre concours pour les postes d'inspecteurs vacants. Il faut noter que bien d'autres concours étaient organisés par la fonction publique. La plupart des décisions ont été prises en secret, dans un contexte d'information inégale (entretiens avec des agents de carrière des services publics de l'État à Kolwezi).

Cette asymétrie d'information persiste encore aujourd'hui. La demande pour des postes dans le secteur public à Kolwezi demeure un secret bien gardé. Les gens deviennent agents de carrière des services publics de l'État via l'appartenance à une religion, à une tribu, à l'ONG, par népotisme et autres voies illégales. Il est extrêmement rare qu'un habitant de Kolwezi devienne agent de carrière dans la fonction publique, selon les textes réglementant la carrière du personnel de la fonction publique. Toutefois, il sera faux d'affirmer que tous les agents de l'État ont été recrutés uniquement par des voies illégales. Nous allons voir à la fin de cette recherche le résultat comparatif de deux groupes. Ceux dont l'embauche en tant qu'agents de carrière des services publics de l'État est conforme aux dispositions légales congolaises, ainsi que ceux qui ont été recrutés de manière illégale, non autorisée, non réglementaire, proscrite, répréhensible ou secrète. Pour émettre un avis unanime sur les raisons expliquant l'obtention d'un emploi dans le secteur public à Kolwezi.

Toute démarche scientifique émane d'une interrogation sur un phénomène observé par le chercheur. Ce dernier, par ses observations, se pose des questions pour savoir si les différents phénomènes peuvent s'expliquer (Jalel BERREBEHFSEG, 2013). Voilà pourquoi nous formulons notre problématique ainsi : Les facteurs sociopolitiques peuvent-ils expliquer le recrutement dans le secteur public ?

Objectifs

Objectif général

Analyser les principaux déterminants de l'accès à l'emploi dans la fonction publique à Kolwezi, en mettant en lumière les dimensions institutionnelles, sociales et économiques qui influencent les processus de recrutement.

Objectifs spécifiques

- Identifier et évaluer les critères de recrutement et les modalités d'intégration des agents au sein de la fonction publique à Kolwezi ;
- Étudier l'incidence des réseaux sociaux et du capital relationnel sur l'obtention d'un emploi public ;

- Examiner l'impact des politiques publiques et des orientations gouvernementales sur les pratiques d'embauche dans la fonction publique ;
- Analyser les obstacles et les contraintes auxquels sont confrontés les candidats lors de leur recherche d'un emploi dans l'administration publique ;
- Formuler des recommandations concrètes visant à renforcer l'équité et la transparence dans l'accès à l'emploi public à Kolwezi.

Hypothèses de recherche

Dans le cadre de cette étude, les hypothèses proviennent des observations empiriques réalisées sur le marché de l'emploi à Kolwezi. En particulier, elles émanent des interactions entre les services publics recruteurs et les demandeurs d'emploi.

Hypothèses principales sur le recrutement dans le secteur public

- **Hypothèse nulle (H_0)** : Le recrutement dans la fonction publique à Kolwezi est conforme aux dispositions légales et réglementaires. Il s'effectue de manière transparente, sans discrimination, ni disparité, ni asymétrie d'information. Les offres d'emploi sont diffusées de manière officielle et transparente via des canaux reconnus, tels que les sites web institutionnels, les médias audiovisuels et l'affichage public. Les critères de sélection incluent la qualification académique, l'âge, la nationalité, ainsi que la réussite à un concours. Cela garantit une chance égale à tous les citoyens qui répondent aux exigences établies par les textes régissant la carrière du personnel de l'État.

- **Hypothèse alternative (H_1)** : **Le processus de recrutement dans la fonction publique de Kolwezi est entaché d'irrégularités.** Il est marqué par l'illégalité, l'asymétrie d'information, les discriminations et les inégalités d'accès. Les pratiques informelles, telles que le népotisme, le tribalisme, les affiliations politiques ou religieuses, ainsi que le favoritisme et les réseaux d'influence, jouent un rôle déterminant dans l'embauche. Par conséquent, les demandeurs d'emploi ne disposent pas des mêmes chances d'intégrer la fonction publique.

Hypothèses secondaires

- **H₂** : Il existe une inégalité de genre dans l'accès à l'emploi public à Kolwezi, les femmes étant sous-représentées dans les services publics par rapport aux hommes.
- **H₃** : Une proportion significative d'agents de carrière de l'État exerce sans avoir prêté serment, en violation des exigences réglementaires.
- **H₄** : L'obligation de neutralité politique des agents publics n'est pas respectée, plusieurs d'entre eux étant engagés dans des activités politiques.
- **H₅** : Le tribalisme influence les processus de recrutement dans le secteur public, entraînant des déséquilibres dans la représentativité ethnique des agents de l'État.

MÉTHODOLOGIE

Il s'agit d'une étude descriptive de type transversal. Elle vise à faire le portrait des agents de carrière des services publics de l'État encadrés par la Division provinciale de la fonction publique chargée des actifs. Les données ont été recueillies auprès d'une population cible de 3 114 agents répartis dans 42 services, entre le 15 mars et le 29 avril 2024.

Pour recueillir les informations nécessaires à l'analyse, plusieurs techniques de collecte ont été mobilisées : la recherche documentaire, les entretiens, les questionnaires et l'observation. La recherche documentaire a contribué à étoffer le cadre théorique de l'étude et à affiner les hypothèses de départ grâce à des documents officiels clés. Ces documents incluent le « Rapport de contrôle biométrique des agents de carrière des services publics de l'État 2023 » (Claude, 2020). Des entretiens de types directif, semi-directif et non directif ont été réalisés à l'aide d'un guide structuré, afin de recueillir des données qualitatives approfondies (Maren, 2010).

Par ailleurs, un questionnaire structuré en trois volets a aussi été utilisé. Données sociodémographiques, recrutement et évolution de carrière — ont permis d'obtenir des données quantitatives ciblées. L'observation, centrée sur les comportements professionnels des agents, a enrichi l'analyse en fournissant des éléments non verbalisés. Les contraintes logistiques ayant imposé un échantillonnage, celui-ci a été effectué par sondage stratifié, chaque service constituant une strate, assurant ainsi une représentation proportionnelle. Nous avons déterminé la taille de l'échantillon en utilisant la formule standard, avec un niveau de confiance de 95 % ($Z = 1,96$), une proportion estimée à 50 % ($p = 0,5$) et une marge d'erreur de 5 % ($\epsilon = 0,05$). Cela a mené à sélectionner un échantillon de 343 agents. Ce dernier fut ensuite divisé entre les 42 strates selon leurs tailles respectives, ce qui garantissait ainsi la représentativité de l'étude.

Tableau 1. Répartition de l'échantillon en 42 strates

N°	Strates	Années	P	E
		2023	S	S
1	Actions humanitaires	28	0,01	3
2	Affaire sociale	81	0,03	9
3	Affaires coutumières	6	0	1
4	Affaires étrangères	19	0,01	2
5	Affaires foncières & Cadastre	163	0,05	18
6	Aménagement du territoire	34	0,01	4
7	Budget	109	0,04	12
8	Commerce extérieur	72	0,02	8
9	Culture et arts	35	0,01	4
10	Décentralisation	55	0,02	6
11	Défence nationale	40	0,01	4
12	Développement rural	106	0,03	12
13	DGRAD	26	0,01	3
14	Division de l'Intérieur	199	0,06	22
15	Droits humains	16	0,01	2
16	Économie nationale	70	0,02	8
17	Emploi	27	0,01	3
18	Environnement et développement durable	68	0,02	7
19	EPMEA	74	0,02	8
20	Finances (DGI, et autres)	222	0,07	24
21	Fonction publique chargée des Actifs	37	0,01	4
22	Fonction publique chargée des Passifs	36	0,01	4
23	Genre, Famille et Enfants	55	0,02	6
24	Hydrocarbures	5	0	1
25	Industrie	62	0,02	7
26	Infrastructures et Travaux publics	36	0,01	4
27	Inspection Générale du Travail	14	0	2
28	Jeunesse	31	0,01	3
29	Journal officiel	1	0	0

N°	Strates	Années	P	E
		2023	S	S
30	Justice et Garde des Sceaux	135	0,04	15
31	Mines	324	0,1	36
32	Pêche et élevage	155	0,05	17
33	Plan	35	0,01	4
34	Postes et Télécom.	20	0,01	2
35	Présidence	1	0	0
36	Primature	2	0	0
37	Ressources hydrauliques et électricité	32	0,01	4
38	Santé	419	0,13	46
39	Sports et loisirs	53	0,02	6
40	Tourisme	40	0,01	4
41	Transport	68	0,02	7
42	Urbanisme	103	0,03	11
TOTAL		3114	1	343

Source : Calcul élaboré sur Excel par l'auteur

En outre, nous allons recourir à l'épreuve statistique du test du chi-carré pour vérifier nos hypothèses. Ce test est particulièrement approprié pour l'analyse de variables catégorielles, qui correspondent à la nature de nos données (par exemple, le statut du recrutement ou la légalité perçue). Il nous permettra de tester les hypothèses suivantes : H_0 , selon laquelle le recrutement est légal ; et H_1 , selon laquelle il est illégal. Ce test sera appliqué aux données recueillies afin de déterminer si l'association entre les modalités de recrutement et les irrégularités relevées dans les services publics de Kolwezi est statistiquement significative.

Nous allons afficher un graphique illustrant l'augmentation du nombre d'employés de l'État soumis à une vérification biométrique par la fonction publique, de 2019 à 2023. Ces informations ont été obtenues directement auprès des agents de la Division des actifs de la fonction publique provinciale, en additionnant les dossiers de leurs employés ayant fait l'objet d'une telle vérification dans les 42 services. Nous allons maintenant présenter les résultats des questionnaires que nous avons quantifiés à l'aide de la méthode binaire, comme indiqué dans le résumé du dépouillement en annexe.

RÉSULTATS ET DISCUSSION

Résultats

La finalité de notre recherche sur les déterminants de l'obtention d'emploi dans le secteur public et la légalité du recrutement se trouve dans ce point. Par conséquent, il sera nécessaire de présenter d'abord nos données sous forme de tableaux et de graphiques.

Tableau 2. Évolution du personnel de l'État à Kolwezi

N°	SERVICES	ANNÉES				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Actions humanitaires	18	23	25	25	28
2	Affaires sociales	74	72	78	80	81
3	Affaires coutumières	4	5	6	5	6
4	Affaires étrangères	17	17	18	19	19
5	Affaires foncières & cadastre	150	155	157	160	163
6	Aménagement du territoire	28	29	32	32	34
7	Budget	98	100	100	106	109
8	Commerce extérieur	60	65	64	70	72
9	Culture et Arts	35	35	30	34	35
10	Décentralisation	45	46	44	54	55
11	Défense nationale	39	37	38	40	40
12	Développement rural	89	95	100	102	106
13	DGRAD	23	23	25	25	26
14	Division de l'intérieur	180	185	183	197	199
15	Droits humains	10	12	12	13	16
16	Économie nationale	65	66	68	70	70
17	Emploi	20	20	24	23	27
18	Environnement & Développement durable	60	62	65	67	68
19	EPMEA	60	65	68	72	74
20	FINANCES (DGI, et autres)	200	215	218	220	222
21	Fonction publique chargée des Actifs	30	30	30	32	37

22	Fonction publique chargée des Passifs	28	27	29	34	36
23	Genre, Famille & Enfants	42	45	49	52	55
24	Hydrocarbures	2	2	4	5	5
25	Industrie	45	43	55	61	62
26	Infrastructures et Travaux publics	28	24	28	30	36
27	Inspection Générale du Travail	10	10	12	14	14
28	Jeunesse	25	25	25	28	31
29	Journal officiel	1	1	1	1	1
30	Justice et Garde des Sceaux	128	125	130	132	135
31	Mines	300	300	300	324	324
32	Pêche et élevage	100	110	120	140	155
33	Plan	25	25	25	35	35
34	Postes et Télécom.	15	15	14	16	20
35	Présidence	1	1	1	1	1
36	Primature	1	1	2	2	2
37	Ressources hydrauliques et électricité	25	28	30	32	32
38	Santé	299	310	350	380	419
39	Sports et Loisirs	39	45	45	50	53
40	Tourisme	30	30	35	38	40
41	Transport	45	50	60	64	68
42	Urbanisme	90	95	95	99	103
TOTAL		2584	2669	2794	2984	3114

Source : Division provinciale de la Fonction publique chargée des Actifs à Kolwezi.

Commentaires : De 2019 à 2023, la Fonction publique a recruté 530 agents de carrière dans les services publics de l'État à Kolwezi.

Tableau 3. Synthèse des données qualitatives liées au personnel public à Kolwezi

variables exogènes qualitatives	Réponses	Variables exogènes qualitatives	Réponses
Caractéristiques sociodémographiques	Nombre	Caractéristiques sociodémographiques	Nombre
Nationalité congolaise	343	Doctorats	7
Directeurs généraux	3	Masters	17
Directeurs	4	Licenciés	137
Chefs de division	16	Gradués	89
Chefs de bureau	93	Diplômés	79
Attachés d'administration de première classe	68	Certifiés	14
Attachés d'administration de deuxième classe	53	Total pour le niveau d'études	343
Agents d'administration de première classe	37	Célibataires	85
Agents d'administration de deuxième classe	20	Fiancés	59
Agents auxiliaires de première classe	23	Mariés	168
Agents auxiliaires de deuxième classe	8	Divorcés	18
Huissiers	18	Veufs	7
Total pour grade	343	Veuves	6
18 à 25 ans	31	Total pour état civil	343

26 à 30 ans	73	Hommes	220
31 à 45 ans	119	Femmes	123
46 à 65 ans	112	Total genre	343
66 à 100 ans	8		
Total tranches d'âges	343		

Variables exogènes qualitatives	Réponses Nombre	Variables exogènes qualitatives	Réponses Nombre
Variables liées au recrutement		Variables liées au recrutement	
Via l'offre d'emploi	92	Agents par concours	73
Pas d'offre d'emploi	251	Agents hors concours	270
Total	343	Total	343
L'offre d'emploi à la télévision	31	Difficultés au recrutement	173
L'offre d'emploi à la radio	17	Pas de difficultés au recrutement	170
L'offre d'emploi aux panneaux publicitaires	3	Total	343
L'offre d'emploi par téléphone (site web)	26	Difficultés à la période probatoire	165
L'offre d'emploi à l'Université	12	Pas des difficultés à la période probatoire	178
L'offre d'emploi à l'école	3	Total	343
Total d'offres d'emploi légales	92	50 à 59 %	94
L'offre d'emploi à l'église	35	60 à 69 %	136
L'offre d'emploi aux partis politiques	30	70 à 79 %	72
L'offre d'emploi à l'ONG	9	Plus de 80 %	41
L'offre d'emploi dans les mutualités tribales	40	Total	343

L'offre d'emploi via l'amitié	27	50 à 59 %	0
L'offre d'emploi via la famille	95	60 à 69 %	13
L'offre d'emploi via la connaissance	15	70 à 79 %	29
Total d'offres d'emploi illégales	251	Plus de 80 %	31
Total d'offres d'emplois	343	Total	73
Agents de l'État par concours	73	Agents qui avaient prêté serment	150
Agents de l'État par nomination	19	Agents qui n'avaient pas prêté serment	193
Agents de l'État par autres motifs	251	Total	343
Total motif de recrutement	343	Français	199
Offres d'emploi déposées à l'ONEM	82	Français et langues nationales	114
Offres non déposées à l'ONEM	261	Français, Langues nationales et Anglais	30
Total	343	Total pour langues du concours	343

Variables exogènes qualitatives	Réponses	Variables exogènes qualitatives	Réponses
Carrière	Nombre	Carrière	Nombre
Respect d'éthique et déontologie	285	Revenus suffisants	188
Non-respect d'éthique et déontologie	58	Revenus insuffisants	155
Total	343	Total	343
Les agents matriculés	253	Français	284
Les agents sans matricules (NU)	90	Français et autres	59
Total	343	Total	343
Offres d'emploi publiques	156	Apports managériaux r&d	164
Offres d'emploi non publiques	187	Pas d'apports managériaux r&d	179
Total	343	Total	343
Avantages sociaux	244	Difficultés pendant la carrière	304

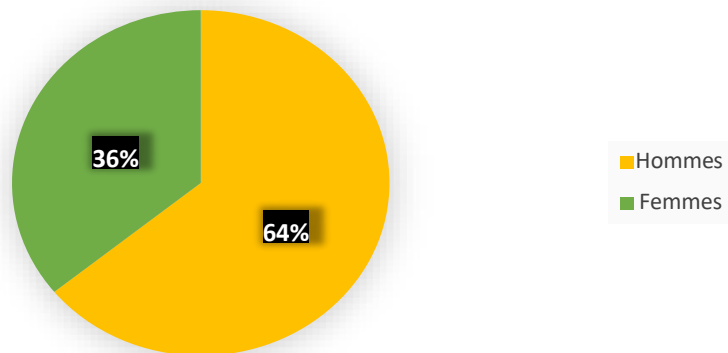
Pas d'avantages sociaux	99	Pas des difficultés pendant la carrière	39
Total	343	Total	343
Victimes de harcèlement sexuel	89	Victimes de tribalisme	115
Non-victimes de harcèlement sexuel	254	Non-victimes aux tribalismes	228
Total	343	Total	343
Les agents passionnés de travailler pour l'État	154	Agents avec partis politiques	235
Agents sans passion de travail pour l'Etat	189	Agents sans parti politique	108
Total	343	Total	343
Agents faisant du commerce	175	Agents qui étaient licenciés durant les 5 ans	49
Agents ne faisant pas du commerce	168	Agents qui avaient démissionné durant les 5 ans	52
Total	343	Retraités au cours de 5 ans	13
		Agents morts au cours de 5 ans	174

Commentaire : Ce tableau est la résultante de notre fiche de dépouillement.

Traitement des données

Traitement des données qualitatives

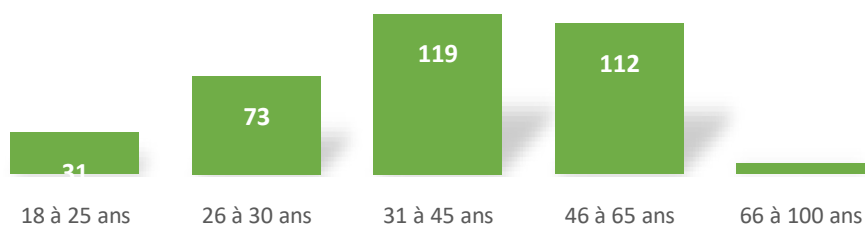
1. Sexe



Graphique 1. Sexe des enquêtés

Ce graphique illustre que 64 % des enquêtés sont des hommes contre 36 % des femmes. Ceci montre réellement que la parité entre homme et femme dans le secteur public n'existe pas selon notre recherche.

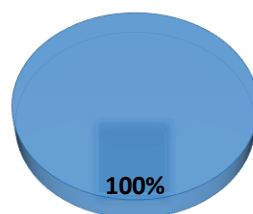
2. Tranche d'âge



Graphique 2. Âge des enquêtés

Après enquête, nous affirmons que le secteur public ne recrute pas les mineurs et la majorité des agents de l'État sont entre 31 à 65 ans (Ministère de la Fonction publique, 2019).

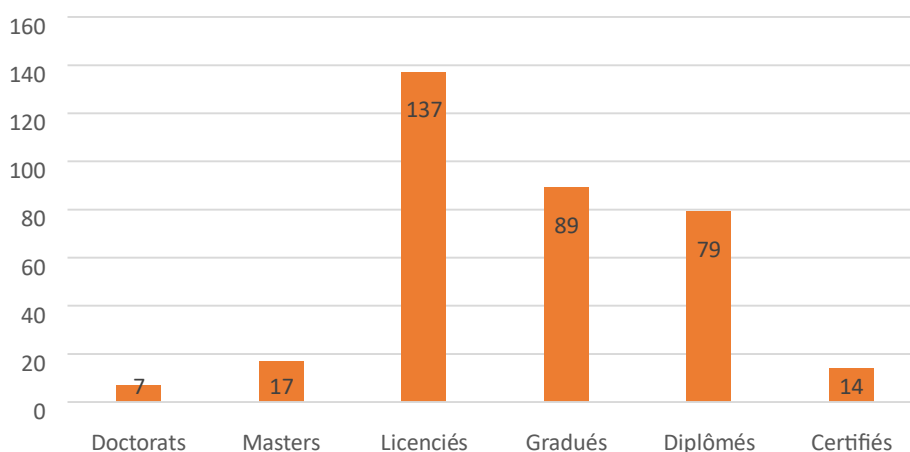
3. Nationalité congolaise



Graphique 3. Nationalité des enquêtés

Ce graphique illustre que 100 % des enquêtés sont des Congolais. Conformément aux règlements juridiques régissant la carrière du personnel de service public de l'État, seuls les citoyens congolais peuvent être embauchés comme fonctionnaires de carrière de l'État (Fonction publique de la RDC, 2019). Les personnels de l'État à Kolwezi dans la fonction publique sont des Congolais.

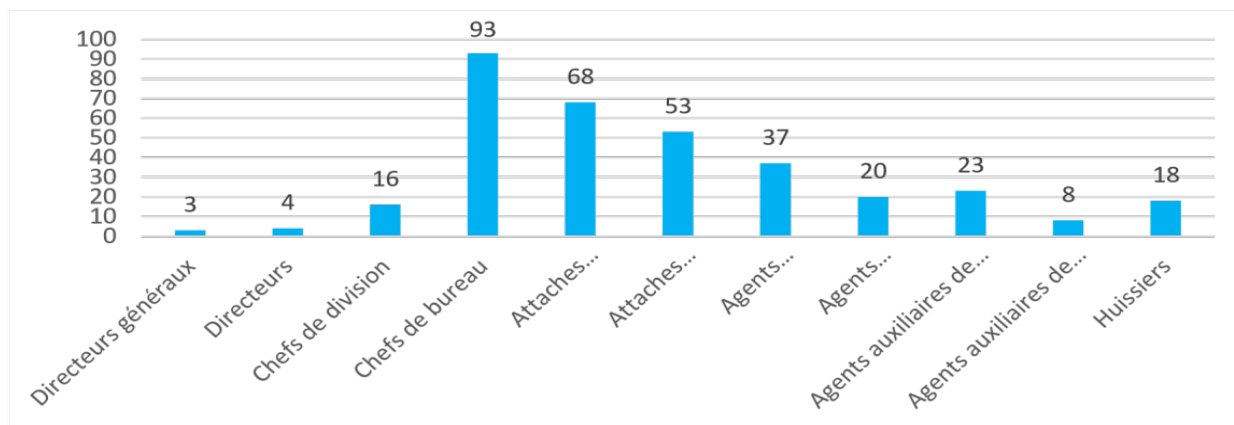
4. Niveau d'études



Graphique 4. Niveau d'études des enquêtés

Après enquête, nous avons remarqué une prédominance des licenciés dans le secteur public qui représente 39,94 %, suivi des gradués et enfin un faible pourcentage des Doctorats de 2 %. Cela signifie que le niveau d'études est un déterminant qui explique l'obtention d'un emploi dans le secteur public (Fonction publique de la RDC, 2019).

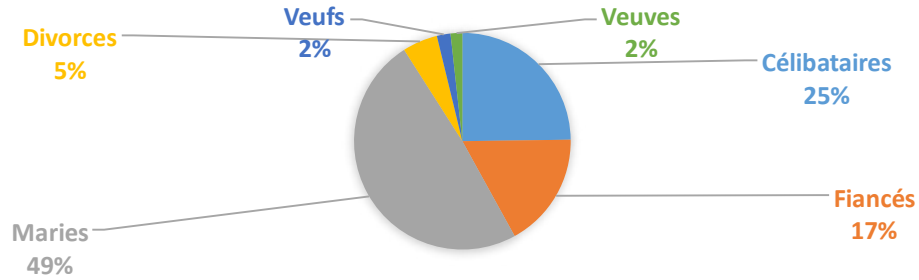
5. Grades



Graphique 5. Grades des enquêtés

Ce graphique représente les grades des Agents de carrière des services publics de l'État qui ont répondu favorablement à notre enquête.

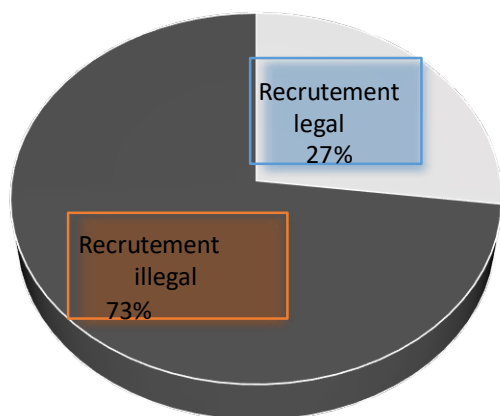
6. État civil



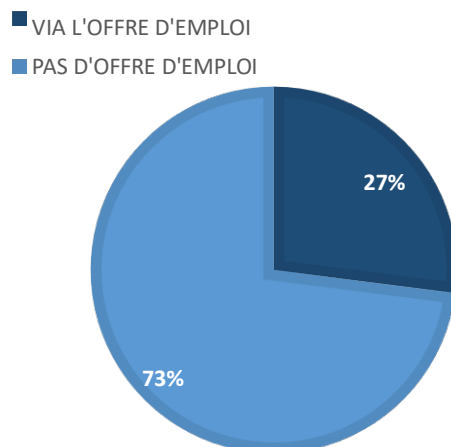
Graphique 4. État civil des enquêtés

Il ressort de ce graphique que 49 % des agents de l'État sont des mariés suivis de 25 % des célibataires, 17 % des fiancés, 5 % des divorcés et respectivement 2 % des veufs et veuves.

7. Le recrutement



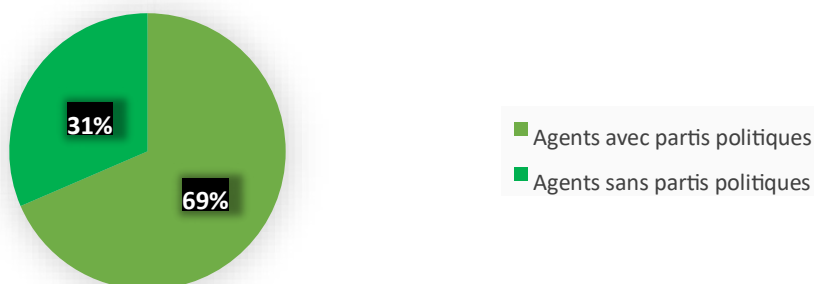
8. Le motif des candidatures



Graphique 5. Mode de recrutement des agents de l'État

Ces deux graphiques expliquent la même chose : 73 % des agents de l'État ont été recrutés illégalement, soit par favoritisme familial ou tribal, soit sans qu'on leur ait fait d'offre d'emploi.

9. L'apolitisme des agents de l'État

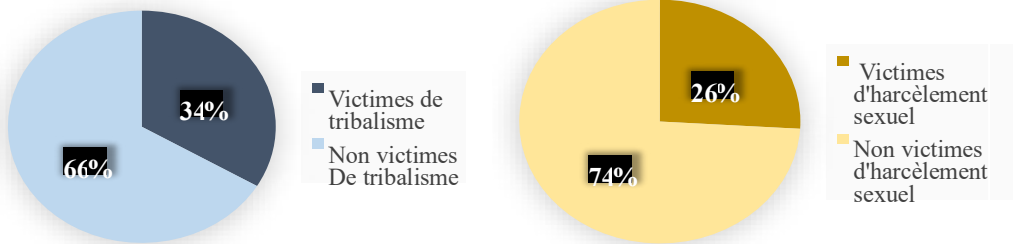


Graphique 6. Répartition des agents selon l'appartenance à un parti politique

Ce graphique met en évidence l'illusion de l'apolitisme des fonctionnaires, car 69 % d'entre eux déclarent être membres d'un parti politique, ce qui est en contradiction avec l'article 9, alinéa 3, de la Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.

10. Tribalisme dans le secteur public

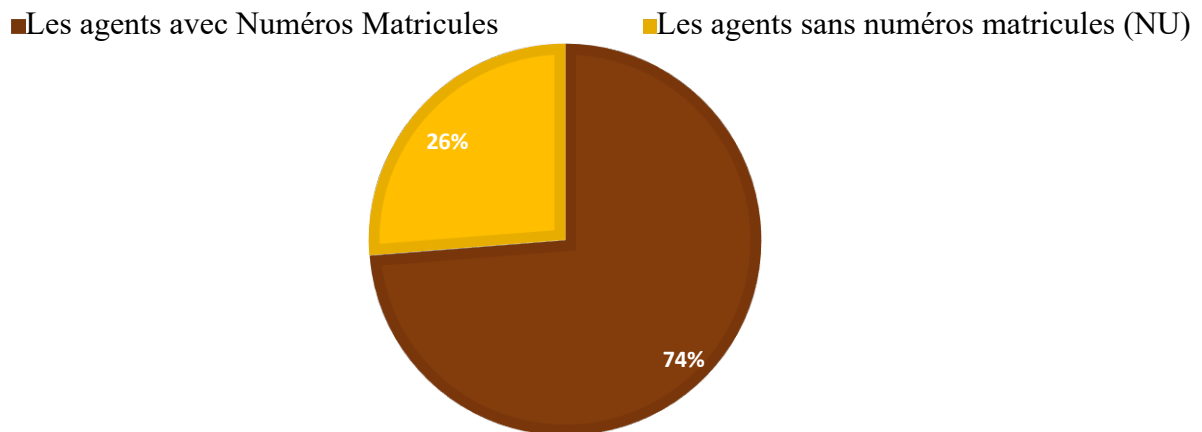
11. Harcèlement sexuel dans le secteur public



Graphique 7. Taux de vulnérabilité des agents de l'État

Ces deux graphiques expliquent le niveau de victimisation des agents de l'État face aux pressions tribales et harcèlement sexuel au sein des services publics, dont 34 % ont subi la pression tribale et 26 % de harcèlement sexuel.

12. Numéro matricule

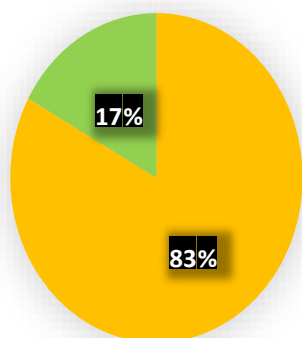


Graphique 8. Immatriculation des agents de l'État

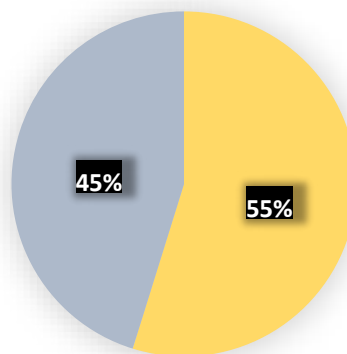
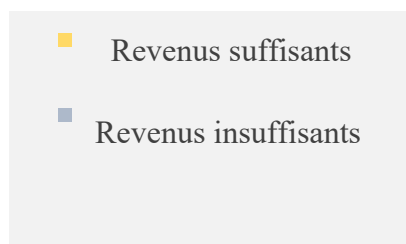
Dans ce graphique, la majorité des agents de l'État détiennent un numéro matricule, soit 74 % de cas. Voir l'article 11 de la loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État.

13. Éthique et déontologie

14. Satisfaction du revenu de l'Agent de l'État



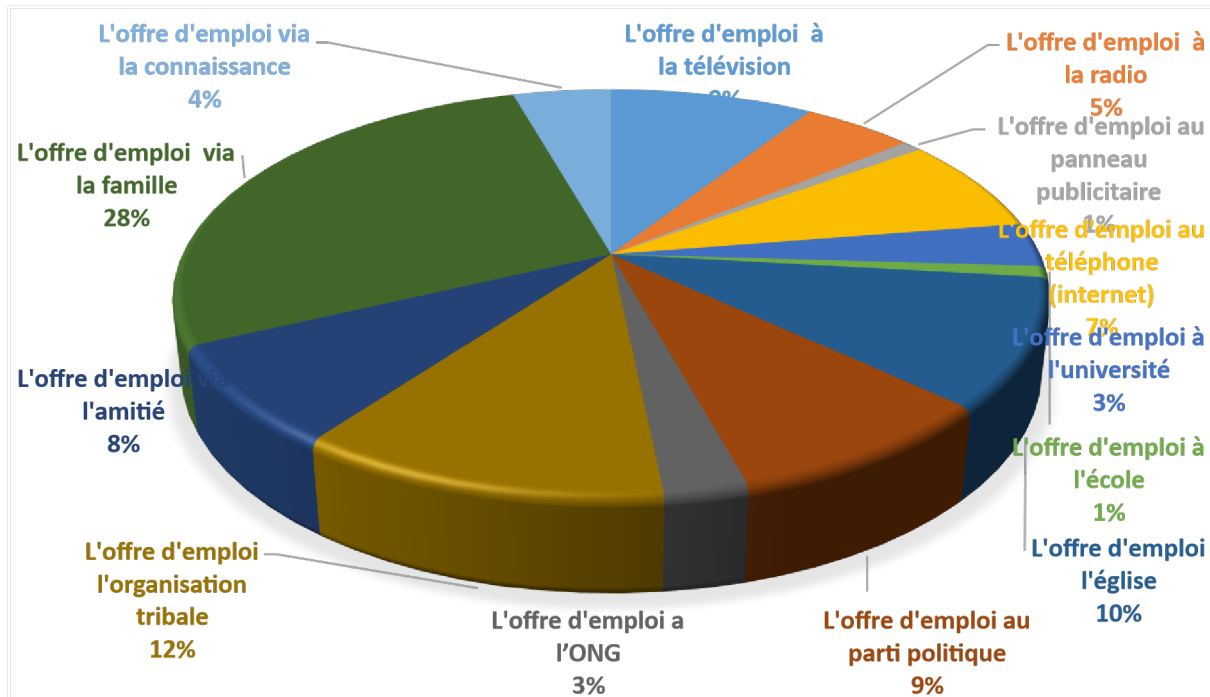
Graphique 9. Éthique et déontologie



Graphique 10. Satisfaction revenue des agents

Le premier diagramme (Graphique 9) explique le niveau d'éthique et déontologie dans le secteur public, dont le respect d'éthique et déontologie prime sur le non-respect. Le suivant, quant à lui, parle de la satisfaction quant au niveau de revenu des agents de l'État : 55 % d'entre eux disent qu'il est suffisant, alors que 45 % affirment le contraire.

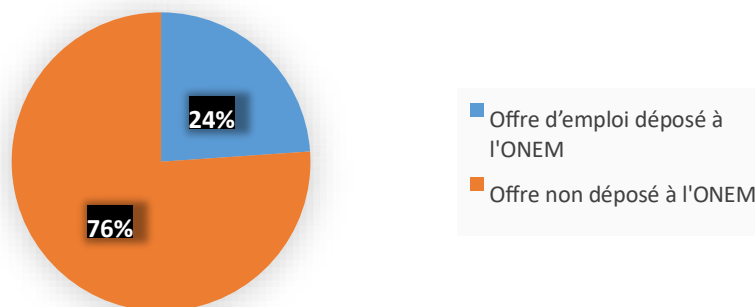
15. Source d'information du recrutement



Graphique 11. Source d'information du recrutement

Le diagramme nous renseigne des endroits où les informations sur le recrutement sont disponibles. La famille est un endroit où les personnes sont beaucoup plus recrutées, suivies d'autres lieux hors média, comme l'association tribale et autre, qui constitue 74 % contre 26 % qui représentent le média et les établissements éducatifs.

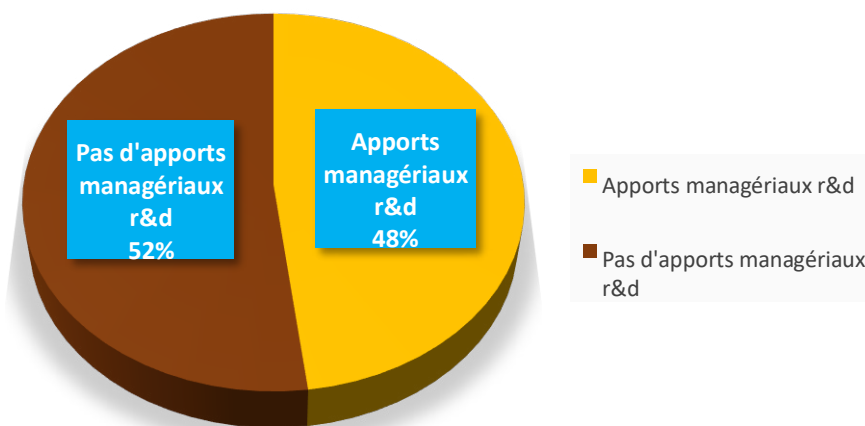
16. L'ONEM



Graphique 12. Offre d'ONEM

Il ressort que 24 % des enquêtés déclarent soumettre leurs demandes de recrutement à l'ONEM chaque fois qu'ils souhaitent recruter, tandis que 76 % affirment ne pas avoir l'habitude de faire appel à l'ONEM pour la publicité de leurs recrutements.

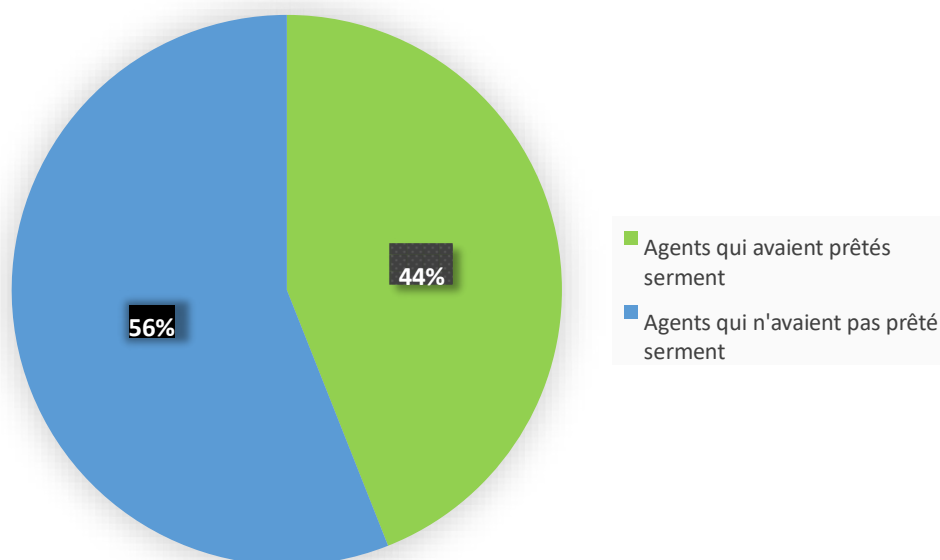
17. Apport managérial



Graphique 13. Apport managérial des enquêtés

En tant que chercheurs, nous avons évalué la contribution des agents de l'État au développement managérial. Ainsi, 48 % apportent des contributions managériales, tandis que 52 % n'en apportent aucune.

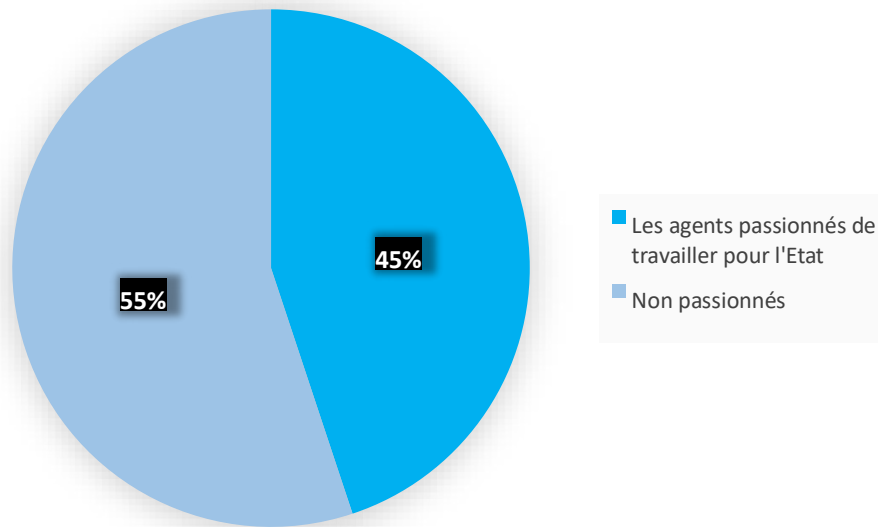
18. Prestation du serment



Graphique 14. Prestation du serment des enquêtés

Selon ce graphique, 44 % des fonctionnaires prêtent le serment requis, alors que 56 % ne le font pas comme il est recommandé à l'article 11 de la loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État.

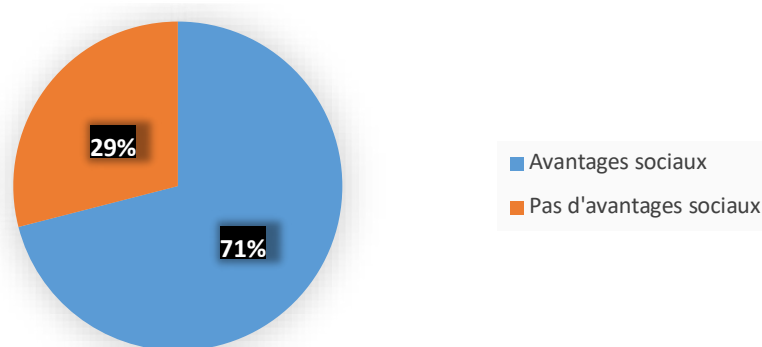
19. Préférence pour travailler dans le secteur public



Graphique 15. Préférence du secteur public

Selon notre enquête, seuls 45 % des agents de carrière des services publics de l'État préfèrent travailler pour le secteur public plutôt que pour le secteur privé. Par ailleurs, 55 % d'entre eux seraient prêts à quitter le secteur public pour le secteur privé, notamment pour les entreprises minières locales, en raison des revenus insuffisants dans le secteur public.

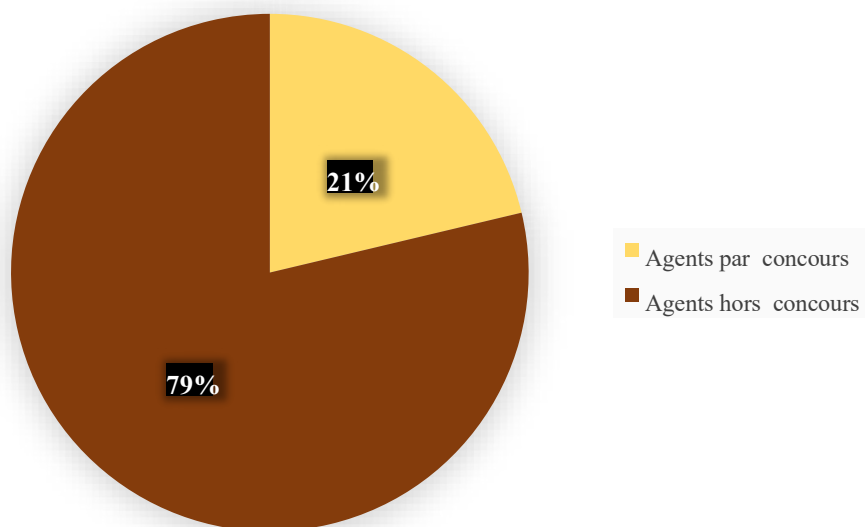
20. Avantages sociaux



Graphique 16. Avantages sociaux des enquêtés

En ce qui concerne les avantages sociaux prévus au chapitre 6 de la loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État, 71 % de ces agents en bénéficient, alors que 29 % n'en bénéficient pas, selon nos résultats.

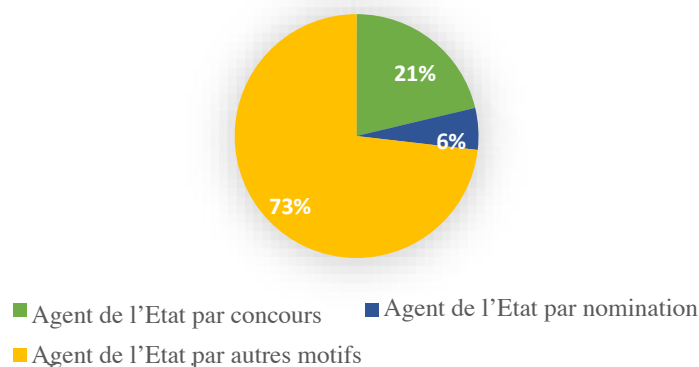
21. Agents recrutés sur concours ouvert



Graphique 17. Agents sur concours

Nonobstant le fait que 79 % d’agents de carrière de services publics de l’État ont déclaré ne pas avoir passé de concours, 21 % d’entre eux déclarent avoir fait un concours organisé par la Fonction publique, mais qui était difficile.

22. Répartition finale du processus de recrutement



Graphique 18. Répartition finale du processus de recrutement des enquêtés

Ce dernier graphique appuie le résultat sur test de la légalité du recrutement à l’aide de test de chi-deux dans les pages suivantes.

Après avoir interprété plusieurs données à l’aide de méthodes graphiques, nous allons maintenant tester nos hypothèses dans les pages suivantes en utilisant le test de chi-deux.

Test de khi-carré

Étant donné que nous avons catégorisé les sources d'information sur le recrutement en sources légales et illégales, nous allons examiner les réponses des agents de l'État pour déterminer si le recrutement est conforme à la légalité ou s'il présente des aspects illégaux.

Tableau 4. Tableau de contingence

Lieux d'information	Recrutement			Valeurs théoriques		$Q^2 = \chi^2 \frac{(E_{\text{empirique}} - E_{\text{théorique}})^2}{\text{Effectif théorique}}$	
	Légal	Illégal	Total	Légal	Illégal	Légal	Illégal
Télévision	31	0	31	8,31	22,7	62	22,7
Église	0	35	35	9,39	25,6	9,4	3,44
Radio	17	0	17	4,56	12,4	34	12,4
Parti politique	0	30	30	8,05	22	8	2,95
Panneau Publicitaire	3	0	3	0,8	2,2	6	2,2
ONG	0	9	9	2,41	6,59	2,4	0,88
Site web	26	0	26	6,97	19	52	19
Organisation tribale	0	40	40	10,7	29,3	11	3,93
Université	12	0	12	3,22	8,78	24	8,78
Amitiés	0	27	27	7,24	19,8	7,2	2,65
École	3	0	3	0,8	2,2	6	2,2
Famille	0	95	95	25,5	69,5	25	9,34
Connaissance	0	15	15	4,02	11	4	1,47
Total	92	251	343	92	251	251	92

Source : nous même, avons traité nos données à l'aide du logiciel Microsoft Excel pour des raisons pédagogiques.

Commentaire : Ce tableau résume les calculs de notre test non paramétrique choisi.

Tableau 5. Tableau croisé

Procédures	Recrutement			Valeurs théoriques		$Q^2 = \frac{\sum (E_{\text{empirique}} - E_{\text{théorique}})^2}{E_{\text{effectif théorique}}}$	
	Légale	illégal	Total	légale	illégal	légale	illégal
Concours	73	0	73	19,58	53,42	146	53,4
Nomination	19	0	19	5,096	13,9	38	13,9
Autres motifs	0	251	251	67,32	183,7	67	24,7
Total	92	251	343	92	251	251	92

Source : nous même, avons traités nos données à l'aide du logiciel Excel pour des raisons pédagogiques.

Commentaire : Ce tableau est constitué de notre bilan consolidé des calculs de Khi-carré

DISCUSSION

Afin de déterminer la légalité du recrutement dans la fonction publique à Kolwezi, nous avons mené une enquête empirique auprès de 343 agents de l'État. L'objectif était d'évaluer la conformité des pratiques de recrutement avec les textes légaux en vigueur, en particulier la Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics. Deux hypothèses principales ont été formulées :

- H_0 : Le recrutement est légal
- H_1 : Le recrutement est illégal

Les sources d'information ont été catégorisées en deux groupes distincts :

- Sources légales : télévision, radio, site web officiel, panneaux d'affichage, universités et établissements scolaires, en conformité avec l'article 6 de la loi précitée.
- Sources illégales : réseaux familiaux, appartenances politiques, affiliations tribales, églises et autres structures informelles.

L'analyse de ces données via un test du chi-carré appliqué à un tableau de contingence a révélé que 74 % des recrutements dans le secteur public à Kolwezi se font par des canaux illégaux.

Cette proportion élevée s'explique principalement par des facteurs sociopolitiques tels que :

- Népotisme (28 %)
- Relations personnelles (12 %)
- Tribalisme (12 %)
- Religion (10 %)
- Politique (9 %)
- Réseaux associatifs ou ONG (3 %)

En comparaison, les canaux formels (TV : 9 %, radio : 5 %, site web : 7 %, affichage : 1 %, université : 3 %, école : 1 %) ne représentent que 26 % des sources d'information, ce qui démontre un écart structurel avec les principes de légalité administrative.

Outre l'hypothèse principale, des hypothèses secondaires ont été testées :

- H₂ acceptée : inégalité entre les sexes — les hommes représentent 64 % des effectifs.
- H₃ acceptée : 56 % des agents ne prêtent pas serment, en violation des dispositions réglementaires.
- H₄ acceptée : 69 % des agents appartiennent à un parti politique, contrevenant au principe d'apolitisme de la fonction publique.
- H₅ acceptée : le tribalisme persiste, avec 34 % des répondants se déclarant victimes.

La totalité des agents interrogés ont déclaré être de nationalité congolaise, confirmant l'application de la doctrine de la souveraineté nationale. L'enquête corrobore également plusieurs cadres théoriques :

- Théorie de la qualification professionnelle (Weber) : L'éducation reste un levier essentiel, bien que non exclusif, d'accès à la fonction publique.
- Théorie de la stabilité familiale (Durkheim) : 49 % des agents sont mariés, indiquant une corrélation potentielle entre stabilité personnelle et engagement social.
- Théorie de la gestion des âges (Beveridge) : La majorité des agents (70,60 %) sont âgés de plus de 30 ans, ce qui reflète une certaine conformité avec les âges réglementaires de service.

Les données sur le genre montrent l'existence d'un plafond de verre significatif, notamment dans les postes de direction, comme démontré dans les recherches antérieures de Sarah Kitengo à Lubumbashi. Ces résultats rejoignent les analyses de Joan Acker sur l'inégalité des sexes dans l'emploi public.

Par ailleurs, l'analyse montre une faiblesse dans l'utilisation des canaux institutionnels de recrutement, tels que l'ONEM : seuls 24 % des offres y sont déposées. Ce déficit structurel accentue l'opacité du processus et nuit à la transparence administrative.

En référence aux théories de la légitimité institutionnelle (Olsen), la neutralité de la fonction publique (Weber), la justice organisationnelle (Greenberg), l'éthique déontologique (Kant), et la motivation au travail (Maslow, Herzberg), nous constatons plusieurs non-conformités :

- Seuls 76 % des agents sont matriculés, contre 24 % qui ne le sont pas;
- 26 % des agents ont subi du harcèlement sexuel, principalement des femmes;
- 45 % des agents estiment leur rémunération insuffisante, malgré une moyenne globale jugée satisfaisante par 55 %;
- 52 % des agents ne contribuent pas à l'innovation ou au progrès managérial;
- 55 % des agents envisageraient de quitter la fonction publique pour le secteur privé.

Enfin, le mode de recrutement reste fortement informel (73 %) avec un recours faible au concours (21 %) et à la nomination (6 %), mettant en lumière une inadéquation majeure avec les exigences d'un système méritocratique.

En conclusion, cette étude empirique montre que le recrutement dans la fonction publique à Kolwezi est majoritairement illégal (74 %). Elle confirme que le système actuel souffre de nombreux biais sociopolitiques et appelle à une réforme profonde alignée sur les normes de bonne gouvernance, d'impartialité et d'efficacité administrative.

CONCLUSION

En définitive, l'analyse approfondie de 343 agents de l'État à Kolwezi montre une prédominance significative de pratiques de recrutement non conformes aux textes législatifs et réglementaires actuels. Ce constat met en évidence une inadéquation entre les normes institutionnelles établies et leur application effective sur le terrain. En écartant l'hypothèse nulle (H_0) et en confirmant l'hypothèse alternative (H_1), les résultats révèlent que les embauches dans le secteur public sont profondément marquées par des facteurs sociaux et politiques, tels que le favoritisme, l'appartenance tribale, les allégeances politiques et spirituelles, ainsi que les réseaux interpersonnels. Ces facteurs, loin d'être marginaux, structurent un système de

recrutement informel qui contrevient aux exigences de transparence, d'égalité des chances et de méritocratie administrative.

La méthode statistique mobilisée (test du khi-carré), complétée par des analyses graphiques et une démarche inductive, a permis d'objectiver ces écarts en s'appuyant sur des données empiriques robustes. Cependant, il est important de rester prudent dans l'interprétation des résultats en raison des limites de notre protocole méthodologique : l'absence de régression logistique, les contraintes d'accès aux données, les ressources limitées et le temps restreint. Bien que nous ayons des réserves, l'échantillon aléatoirement stratifié de 42 services publics, avec une marge d'erreur de 5 % et un intervalle de confiance de 95 %, fournit une base scientifique solide pour nos conclusions.

Sur le plan théorique, nos résultats s'inscrivent dans la lignée des travaux de Max Weber, Joan Acker, Durkheim, Greenberg et Herzberg, qui mettent en évidence les tensions structurelles entre les normes formelles et les pratiques informelles dans la gestion des ressources humaines publiques. Ces tensions, exacerbées par l'absence de mécanismes de contrôle rigoureux et de responsabilisation institutionnelle, menacent la neutralité, la légitimité et l'efficacité de l'action publique.

De plus, cette recherche propose des pistes concrètes aux décideurs publics, aux responsables de la formation (notamment à l'ENA), ainsi qu'aux chercheurs en administration publique pour repenser les modalités de recrutement en misant sur la transparence, la reddition de comptes et la dépolitisation de la fonction publique. Le recours systématique aux concours ouverts, la publication obligatoire des offres via les canaux légaux et le renforcement du rôle de l'ONEM et de l'ENA apparaissent comme des leviers prioritaires.

En conclusion, la probabilité qu'un recrutement soit effectué légalement dans la fonction publique à Kolwezi est statistiquement plus faible que celle qu'il le soit illégalement. Cette situation représente un obstacle majeur à l'établissement d'un État de droit efficient et impartial. Des réformes institutionnelles sont donc nécessaires, non seulement pour rétablir la confiance des citoyens envers l'administration publique, mais aussi pour assurer que les postes publics seront pourvus en fonction du mérite et non de privilèges sociaux ou politiques.

BIBLIOGRAPHIE

- Amilhat, M. 2023. « Recours par l'État aux cabinets de conseil : des réformes toujours nécessaires ». *Observatoire d'éthique publique* 33: 1-30.
- Barel, Y. 2013. « Le management du travail, condition de réussite du management de la diversité ». *Management et Avenir* 66: 85-102.
- Beck, S. 2017. « Une photographie du marché du travail en 2016 ». *INSEE Première* 1648: 1-2.
- Bénigne P., 2020. « Retour sur le népotisme : nominations de cardinaux au XV^e siècle ». *OpenEdition Journals*: 73-89.
- Borgeat, L. 2011. *La sécurité d'emploi dans le secteur public : essai*. 2e éd. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Butedi F. 2013. *Cartographie des syndicats en RD Congo : Vers une compréhension du monde syndical congolais* Presses Universitaires d'Afrique/Friedrich Ebert Stiftung.
- Cameron, R. 2010. « L'administration publique en Afrique », *Revue internationale des sciences administratives* (n°3, 2010), p. 637-782.
- Causé, A. 2024. « Concours de recrutement 2016 en Portugais ». *Académie d'Amiens*: 67-89.
- De Vroey, M. 2020. *Chômage involontaire, chômage de recherche*. s.l.: Christophe Lavielle.
- Di-Kuruba M. 2010. *Gestion additive, biens publics et fourniture de l'électricité dans la région de Bukavu*. Thèse de doctorat. Louvain: Presses universitaires de Louvain.
- Djournessi wamba , M. et Dontsi, D. 2024. Contribution du capital humain à la réduction du chômage au Cameroun. *Revue Française d'Economie et de Gestion*. 5, 5 (mai 2024).
- ENA-Centre des études européennes de Strasbourg. 2012. *La fonction publique européenne*. Strasbourg.
- Eydoux A., Issehnane S. & Légié P/, 2023. « Emploi, chômage, salaire : une approche par les indicateurs, » Post-Print hal-04350296, HAL.
- Falay, L. 2022. *Histoire de l'éducation en Afrique subsaharienne : cas de la RDC*. Paris: L'Harmattan.
- Fall, A. N. 2024. « Reconnaissance sociale au travail, motivation intrinsèque et performance des agents d'un hôpital public sénégalais ». in *Gestion et management public*, 27 March 2024

- Fonction Publique de la RDC. 2019. *Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État*. Kinshasa/
- Guénette, M. 2024. « Offre d'emploi ». *Bound Method Organization*, 12 mars, 2.
- Hamoudi, S. 2021. Le processus du recrutement dans la fonction publique algérienne : Cas de la Direction des impôts de la Wilaya de Tizi-Ouzou. Mémoire. Université Mouloud Mammeri, <https://dspace.ummto.dz/handle/ummto/16794>
- Heller, T. 2014. « L'évaluation des comportements des travailleurs : quel rôle ? » *Les Cahiers dynamiques* 62: 35-45.
- Kabuayi, F. M. 2020. *Réflexion sur la responsabilité des intellectuels dans la crise en RDC*. Paris: L'Harmattan.
- Kankwanda G., Makabu Ma Nkenda T., Nilsson B., Roubaud F., Torelli C., & Wachsberger J.-M., 2014. Le marché du travail en République Démocratique du Congo en 2012 : principaux résultats de la phase 1 de l'enquête 1-2-3, Working Papers DT/2014/23, DIAL (Développement, Institutions et Mondialisation).
- Kodila, O. 2013. « Anatomie de la corruption en RDC ». *MPRA Paper*: 67-70.
- Koukoku, A. 2015. *La déontologie administrative dans la fonction publique : Congo-Brazzaville*. Paris: L'Harmattan.
- Maningo, S. K. 2020. « Plafond de verre dans la fonction publique en RDC : cas du Haut-Katanga ». *Actes du colloque international de Libreville*.
- Miambi, R. T. 2015. *La réforme de la fonction publique en Afrique subsaharienne : cas de la RDC*. s.l.: s.n. *Afrika focus*, Volume 28, Nr. 2, 2015, pp. 27-46
- Ministère de la Fonction Publique de RDC. 2019. *Recueil des textes légaux et réglementaires relatifs à la carrière du personnel des services publics de l'État*. Kinshasa: s.n.
- Ngute, A. 2024. *Les maux de la gouvernance au Congo-Kinshasa*. Paris: L'Harmattan.
- Pearson, Karl. 1900. "X. On the Criterion That a Given System of Deviations from the Probable in the Case of a Correlated System of Variables Is Such That It Can Be Reasonably Supposed to Have Arisen From Random Sampling." *The London, Edinburgh, and Dublin Philosophical Magazine and Journal of Science* 50 (302): 157-75
- RDC, Ministère de la Fonction Publique. 2019. *Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat*. Par LegalRDC · juillet 15, 2016.
- RDC. Ministère des Mines, Lualaba. 2018. *Répertoire des opérateurs du secteur minier*. Kolwezi.

- Sabini A. et al. 2023. « Déterminants socioéconomiques d'équité sanitaire en République Démocratique du Congo ». *International Journal of Social Sciences and Scientific Studies*, Vol. 3 No. 2.
- Scott, J. C. 2021. *L'Œil de l'État : moderniser, uniformiser, détruire*. Paris: La Découverte.
- Sumata, C. 2020. *Emploi des jeunes et dynamique entrepreneuriale en RDC*. Document de travail de l'Observatoire de la Francophonie économique, DROFE no.7
- Tabu, O. K. 2015. « L'accès à l'emploi » à *Autrepart*, Presses de Sciences Po, 2015/2 N° 74-75 | pages 241 à 258
- Van der Maren, J.-M. 2010. « La maquette d'entretien ». *Recherches qualitatives* 29 (1): 129-139.
- Weber, M. 1992. *Économie et société*. Agora, Pocket.
- Zogo, S.-P. 2016. « La réforme du service public postal au Cameroun ». *Revue française d'administration* : 865-877.

Academic Editor : Ecole Nationale d'Administration, RDC.

Citation : Muhangenu Mwene Patient (2025). Déterminant de l'obtention de l'emploi dans le secteur public. Cas de la fonction publique de Kolwezi. *Revue Inflexion de l'Ecole Nationale d'Administration de la RDC*, Numéro 002/Vol 1. p. 20-53.

Copyright : © 2025 par ENA-RDC. Soumis pour une éventuelle publication en libre accès selon les termes et conditions de la licence Creative Commons Attribution (CC BY-NC-ND). Licence : [Article](#) © 2025 by [Revue Inflexion d'Ecole Nationale d'Administration](#) is licensed under [CC BY-NC-ND 4.0](#)

Clause de non-responsabilité : Les propos tenus dans la revue INFLEXION engagent uniquement leurs auteurs. Ils ne sauraient refléter la position de l'Ecole Nationale d'Administration ni de la revue. La responsabilité de tout contenu injurieux, diffamatoire ou illicite incombe exclusivement à son auteur, sans préjudice des droits d'auteur cédés à la revue.