

## REFERENTIEL METIER DE L'AUTOENTREPRENEUR D'UNE PETITE ENTREEPRISE AGRICOLE COMME STRATEGIE DE REDUCTION DU CHOMAGE EN MILIEU RURAL : COMMUNE RURALE DE KAVUMU, COTE OCCIDENTAL DU LAC KIVU, EST DE LA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

### [ JOB REFERENCE TO A SMALL AUTOENTREPRENEUR ENTREEPRISE AS AGRICULTURAL STRATEGY FOR REDUCING UNEMPLOYMENT IN RURAL AREAS: RURAL MUNICIPALITY KAVUMU, WESTERN COAST OF LAKE KIVU, DEMOCRATIC REPUBLIC OF CONGO ]

*Maneno Jacques KAFIRONGO*

Section Agronomie Générale,  
Institut Supérieur d'Etudes Agronomiques et Vétérinaires (I.S.E.A.V) Mushweshwe,  
Bukavu, Sud Kivu, RD Congo

---

Copyright © 2015 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** The research went on in KAVUMU Rural Commune and aims at designing a duty reference of self-entrepreneur in a small agri-company as a strategy to reduce the unemployment rate in this area. Through this study we show how the unemployment rate is high for the schooled young aged of 15 and 35. The number of street children may also be increased by this situation which becomes nowadays a more threatening than before. The young run the risk of being recruited in different army groups that can promise them a well-being in the future. Trying to find an intermediate solution to fight against the employment of the young in KAVUMU Commune, we mention the following result: more than 50% of the population chose the self-entrepreneur but they face the problem of skills (needed skills) for resulting to a lasting management (the capacity to manage a firm) is the most important so there is the need of a professional training to clarify and strengthen the self-entrepreneurship in a perfect development. This may be implemented only by a curriculum of duty reference about self-entrepreneur which integrates all the processors of training such as: Activities-Skills-how to do things-how to behave and the reassessment criteria and rules required to manage a company through small may it be.

**KEYWORDS:** The young, unemployment, duty curriculum (reference), professional training, agri-company (agriculture firm)

**RESUME:** L'étude s'est déroulée dans la Commune Rurale de Kavumu et dont l'objet est de mettre en place un référentiel métier de l'auto-entrepreneur d'une petite entreprise agricole comme stratégie de réduction du chômage dans la Commune Rurale de Kavumu, Province du Sud-Kivu, République Démocratique du Congo. Dans cette étude, nous montrons comment dans la Commune Rurale de Kavumu le taux de chômage des jeunes est très élevé chez les jeunes diplômés âgés de 15 à 35 ans, que cette situation risque de gonfler l'effectif des enfants de la rue qu'il est fort probable que ce chômage, à Kabare, dans les jours à venir, devienne une menace pire qu'on ne le pensait pas parce que dans une situation d'incertitude et d'exclusion de ces jeunes, situation qui n'inquiète pas les dirigeants du pays, ils risquent de se faire enrôler et recruter par les bandes armées incontrôlées des tueurs et des violeurs en leur promettant un mieux-être ailleurs que dans leur milieu. Dans une tentative de trouver une solution intermédiaire pour lutter contre ce chômage inquiétant dans la Commune Rurale de Kavumu, nous montrons comment plus d'une personne ont beaucoup réfléchi sans aboutir à des solutions attendues ; situation qui a poussé plus de 50% de cette population à s'orienter vers le métier d'auto-entrepreneur mais se bute au problème de compétence recherchées pour aboutir à des résultats satisfaisants pour un développement durable car créer et

gérer une entreprise demande une forte dose d'énergie et de compétences. Quelques soient les moyens dans les contextes changeants, dans des univers complexes, manager est délicat. D'où la nécessité d'une formation professionnelle pour clarifier les choses et accompagner l'auto-entrepreneur dans un développement marginal ; Et ceci ne peut être mis en œuvre que par un référentiel métier d'un auto-entrepreneur qui intègre la quantité du processus de la chaîne de formation, notamment : les activités, les compétences, le savoir-faire, le savoir-être, les modalités d'évaluation et les critères d'évaluation car gérer une organisation, même de petite taille qu'elle soit, formelle ou informelle exige de savoir-faire et de savoir être basés sur des cas très concrets des mises en situations vécues.

**MOTS-CLEFS:** Jeunes, chômage, Référentiel-métier, formation professionnelle, entreprise agricole.

## **1 INTRODUCTION**

L'Afrique regorge une population pauvre, laquelle population cède sans projection du futur aux influences cadrant avec la corruption à cause de la pauvreté [1]. Selon le même document, la population africaine est beaucoup touchée par la misère, les troubles moraux parce qu'une grande partie de leurs mains d'œuvre est en chômage et manque des initiatives à cause de l'insécurité enregistrée sur plusieurs paramètres de la vie.

Ceci étant, la République Démocratique du Congo vit dans une situation déplorable remarquée sur le plan social et économique. Ainsi, le 02 mai 2013, pendant le débat tenu à la radio Okapi en interaction avec la population, le Ministre de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, Son Excellence Modeste Bahati Lukwebo, a confirmé que chaque année la République Démocratique du Congo présente 9.000 finalistes universitaires, mais, moins de 100 finalistes accèdent à l'emploi rémunérateur. C'est une situation qui nécessite une attention particulière [2].

La rareté de l'emploi au Congo est à l'origine du chômage aigu tout en provoquant l'économie informelle. Actuellement, beaucoup d'ONG sont visibles partout en RDC, mais le taux du Chômage ne cesse de s'accroître parce que, la majorité de ces ONG ne visent pas le développement du pays, mais plutôt, s'accaparer de la richesse potentielle de la RDC. Les nationaux intégrés dans ces ONG marchent dans la philosophie de ces dernières au détriment du pays. De ce fait, il devient impossible de promouvoir le développement endogène car, le développement exogène s'articule dans l'ensemble du pays.

Comme retombé, on trouve dans un certain nombre des villages du Sud-Kivu une population marginalisée et paupérisée dans tous les sens et cela, suite à la mauvaise gestion observée de la part des leaders politiques du pays et caractérisés par l'égoïsme alarmant.

Le chômage est déstabilisant pour l'individu concerné, qui perd ses repères, qui se déstructure. Pour les jeunes, en particulier, ce chômage s'inscrit dans un cercle vicieux, les entraînant souvent à la délinquance et à d'autres comportements déviants vers la consommation de la drogue [3]. C'est le cas de la Commune Rurale de Kavumu où le taux de chômage des jeunes est très élevé ; situation qui risque de gonfler l'effectif des enfants de la rue. Il est fort probable que ce chômage, à Kabare, dans les jours avenir, devienne une menace pire qu'on ne le pensait pas parce que dans une situation d'incertitude et d'exclusion de ces jeunes, situation qui n'inquiète pas les dirigeants du pays, ils sont enclins à des actes de destruction massive des biens de l'Etat. D'autres parts, ils risquent de se faire enrôler et recruter par les bandes armées incontrôlées des tueurs et des violeurs en leur promettant un mieux-être ailleurs que dans leur milieu. C'est la tranche de 15 à 35 ans des jeunes dont les uns ont fini les études secondaires et les autres les études universitaires mais sans perspective d'avenir et qui sont contraints de rester auprès de leurs parents qui, malgré leurs maigres revenus, doivent les prendre en charge au grand mépris du gouvernement qui fait la sourde oreille[4].

Face à cette situation, que nous pouvons qualifier de désastreuse pour certains coins du Sud-Kivu, il est temps que le gouvernement se penche réellement sur le problème pour essayer de trouver des voies et moyens permettant de juguler cette menace imminente au moment où le même gouvernement continue à parler de « 5 chantiers » [5].

Dans une tentative de trouver une solution intermédiaire pour lutter contre ce chômage inquiétant dans la Commune Rurale de Kavumu, plus d'une personne ont beaucoup réfléchi sans aboutir à des solutions attendues. Ceci a poussé plus de 50% de cette population à s'orienter vers le métier d'auto-entrepreneur mais se bute au problème de compétence recherchées pour aboutir à des résultats satisfaisants pour un développement durable. A leurs risques et périls, ces chômeurs créent et gèrent leurs entreprises formelles ou informelles ; D'où la nécessité d'une formation axée sur l'approche par compétence pour clarifier les choses et accompagner l'auto-entrepreneur dans un développement managérial.

Gérer une telle entreprise (petite) exige un mélange de savoir-faire et de savoir-être basé sur les cas très concrets de mises en situations vécues ; d'où la démarche qualité lui confère l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés et implicites [6]

Au vue de ce qui précède, qu'exige ce contexte pour créer l'envie de mieux manager, développer son leadership pour mener une formation professionnelle adéquate ? Qui est concerné ? Pourquoi ? Quand ? Où ? Comment ? Combien ?

Ceci ne peut être mis en œuvre que par un référentiel métier d'un auto-entrepreneur qui intègre la quantité du processus de la chaîne de formation, notamment : les activités, les compétences, le savoir-faire, le savoir-être, les modalités d'évaluation et les critères d'évaluation [7]. Il constituerait un outil indispensable pour organiser et piloter une formation professionnelle en tenant compte des activités du métier concerné, des expériences requises, du savoir-faire, du savoir, du savoir-être et de modalités et critères d'évaluation. Ce référentiel contribue à l'élaboration d'une référentielle formation pour le prochain article.

L'objectif de ce travail est de produire à l'aide de l'approche par compétence un référentiel de métier d'auto-entrepreneur qui va faciliter l'élaboration d'un référentiel de formation et d'évaluation afin de renforcer les compétences attendues. Tout en créant et / ou en gérant une entreprise agricole et aussi en commercialisant les produits ou les services.

## 2 MATERIEL ET METHODES

### 2.1 MILIEU D'ETUDE

L'étude a été réalisée dans le territoire de Kabare, Commune Rurale de Kavumu (groupement de Miti, groupement de Bugorhe/Kavumu, groupement d'Irhambi/Katana, groupement de Luhihi, groupement de Bushumba, groupement de Lugendo et groupement d'Ishungu), Province du Sud-Kivu, République Démocratique du Congo.

Le territoire de Kabare est situé à l'Est de la République Démocratique du Congo près de la frontière Congolo-Rwandaise. Il a une superficie de 1.960 km<sup>2</sup> et fait partie de la Province du Sud-Kivu [8]. Il est composé de deux collectivités dont la collectivité de Kabare et la collectivité de Nindja. Kabare est localisé entre 28°45' et 28°55' de longitude Nord et 2°30' et 2°50' de latitude Sud et se trouve au Sud - Ouest du Lac Kivu. Le territoire de Kabare ainsi que la ville de Bukavu connaissent deux saisons à savoir la saison sèche qui dure trois mois (de Juin à Septembre) et la saison de pluie qui dure neuf mois (de octobre à mai). A Kabare Centre, le sol est argileux et de plus en plus pauvre à cause des érosions et de la surpopulation, l'élevage diminue sensiblement par manque de pâturage. Par contre à Kabare Nord, Commune Rurale de Kavumu, le sol est fertile pour l'agriculture. Il s'est développé surtout sur des substrats volcaniques [9]. A Nindja, on trouve des espèces propices à l'élevage du gros bétail.

La végétation à Kabare est constituée d'une savane herbeuse de montagne dominée par des graminées fortement diversifiées et quelques arbustes. Cette végétation a remplacé une végétation primitive constituée de la forêt primaire à *Albizia grandibracteata* dont les reliques sont encore visibles dans les stations de Mugeru, Kakondo et Lwiro [10].

Les contraintes majeures de la communauté sont liées à la surpopulation car le territoire de Kabare compte 461.511 habitants, soit une densité de 235ha/km<sup>2</sup>; situation qui prouve l'accès difficile à la propriété de la terre : plus de 60 % de citoyens sont des paysans sans terre, forcés au système agricole de type féodal. Les terres appartiennent exclusivement aux églises, aux institutions gouvernementales, et aux chefs locaux. Cette situation est une des causes majeures de la pauvreté au niveau des ménages malgré les potentialités géo climatiques offertes disponibles.

### 2.2 MATERIEL

Pour la récolte des données sur le terrain, nous avons utilisé un questionnaire d'enquête que nous avons administré aux jeunes intellectuels et sans emplois de la Commune Rurale de Kavumu ayant intéressé notre recherche sur le terrain.

### 2.3 METHODES

La méthode d'analyse systématique nous a facilité à cueillir des éléments en interaction dynamique en vue d'un but d'élaborer un référentiel outillé.

Comme technique, à partir de notre échantillon de hasard simple nous avons utilisé les instruments suivants :

- L'observation documentaire pour consulter les ouvrages et tout document approprié;

- L'entrevue avec les professionnels de métier et de formation (Institut National de Préparation Professionnelle, l'Agence Française de Développement, les Petites et Moyennes Entreprises, etc.) ;
- L'enquête auprès de la population cible.

### 3 RESULTATS

**Tableau 1 . Modèle proposé de référentiel métier**

METIER	: AUTO-ENTREPRENEUR
Appellation du métier (Concepteur) et autres appellations (marché) :	AUTO-ENTREPRENEUR
Niveau	: Facilité de compréhension et de contrôle
Mission	: La mission de l'auto-entrepreneur consiste à créer et gérer une entreprise
Pré requis (condition d'accès à l'emploi) :	Savoir lire, écrire et calculer
Formation de base	: Formation technique (formel ou informel)
Autres formations	: -
Expérience professionnelle	: Un an
Conditions de travail	: Esprit d'initiative, engagement, volonté d'entreprendre
Relations	
Relations internes : Salariés	
Relations externes : Clients, les agriculteurs et éleveurs du milieu, les autorités politico-administratives, le Ministère de l'Agriculture, Elevage et Pêche, les Organisations Non Gouvernementales de Développement, les fournisseurs, les organismes de micro-finance, etc.	

Ce tableau présente la fixation du métier d'auto entrepreneur par des concepts requis lorsqu'il s'agit d'une formation professionnelle attrait à l'apprentissage par compétence.

**Tableau 2 . Flux métier**

ACTIVITES	COMPETENCES	SAVOIR FAIRE	SAVOIR	SAVOIR ETRE	MODALITES EVALUATION	CRITERES EVALUATION
<b>Création d'entreprise</b>	Identifier le marché	Identifier les clients, les concurrents	- Type de clientèle ; - Les concurrents : prix de leurs prestations et de leurs produits, qualité des produits des concurrents.	- Bon sens Rigueur ; - Sens des responsabilités ; - Zèle ; - Engagement ; - Capacité de persuasion ; Honnêteté.	Entretien oral d'explicitation sur le projet et les démarches de création de son entreprise à partir d'un rapport comprenant : * marché * prix de revient * immatriculation * statut juridique * Mise en situation : le stagiaire présente le classeur des documents officiels	- Client et concurrents sont correctement identifiés ; - Les charges fixes, le chiffre d'affaire prévisionnel et les charges variables sont correctement calculés ; - Les différents services de l'Etat et les documents y afférant sont cités ; - Choix pertinent du statut juridique ; - Classement correct des documents officiels par ordre alphabétique ou alphanumérique ; - L'ensemble des éléments présentés par le candidat permet de vérifier la viabilité technico-
		Réaliser une étude du marché et de son environnement	Techniques de rédaction du rapport : Descriptif de son activité avec son lieu d'implantation			
		Déterminer la forme juridique de l'entreprise	Les différents statuts Stratégie de choix			
	Calculer son prix de revient	Lister les charges et les recettes de l'entreprise	- Charges fixes ; - Charges variables ; - Chiffre d'affaire prévisionnel.			
		Calculer le seuil de rentabilité	- Calcul de prix horaire ; - Calcul de prix de vente ; - Calcul de prix d'exploitation ;			

			- Calcul des amortissements Calcul de marge bénéficiaire.			économique du projet ;
	Immatriculer son entreprise	Identifier les services étatiques	Service environnement DGI – DGM - Service PME INSS INPP Tribunal de Commerce			
		Classer les documents de création	Liste des documents officiels Méthode de classement des documents			
<b>Gestion d'entreprise</b>	Gérer les ressources financières	Tenir la comptabilité journalière.	- Normes de tenue de la comptabilité - Journal de caisse ; Comptabilité OHADA ; - Utilisation des documents.	- Visionnaire ; - Leadership ; - Esprit d'initiative ; - Créativité ; - Bon sens ; - Honnêteté ; - Coopératif ; - Bienveillance ; - Flexibilité.	Test écrit sur les modalités de gestion financière de son entreprise : Comptabilité journalière Etats financiers Tableaux d'amortissement  Mise en situation sur la gestion des RH : droits et devoirs de l'employeur vis-à-vis des salariés  Rapport et mise en situation de présentation de gestion des ressources matérielles à partir d'une étude de cas (tous les documents vierges seront fournis)	- Les documents comptables sont remplis dans le respect de la réglementation : - Bilan, tableau de formation des résultats, tableaux de financements sont justes ; - Calcul des amortissements linéaires et dégressifs sont corrects ; - Note de 7/10 exigée ; - Le candidat cite de manière exhaustive les obligations d'un employeur vis-à-vis d'un employé. - Les flux des stocks sont répertoriés sur fiches de stock - Les techniques d'inventaire sont correctement utilisées - Note de 6/10 exigée.
		Elaborer les états financiers.	- Bilan, Tableau de formation des résultats, tableau de financement ; - Techniques d'inventaires.			
		Elaborer des tableaux d'amortissements	Les amortissements.			
		Anticiper les paiements des charges fixes	- Fiscalité - Eau, électricité, etc. - Salaire.			
		Solliciter un crédit	Plan d'investissement ; Plan de financement.			
	Gérer les ressources humaines	Mettre en œuvre un management des RH	- La politique salariale ; - Le plan de formation de l'entreprise ; - Les entretiens d'évaluation ; - Les plans de carrière ; - Gestion des conflits ; - Techniques de réunion ; - Techniques de recrutement.			
		Calculer les salaires	- Technique de calcul d'un salaire : temps de travail, charges sociales et taxes ; - Décompte final ; - Le bulletin de paie ;			

			- La politique salariale			
		Appliquer la législation sociale	- Droits et obligations des travailleurs et de l'employeur ; - La sécurité et l'hygiène en milieu de travail.	- Initiative ; - Bon sens ; - Anticipation ; - Rigueur ; - Honnêteté ; - Sens de la négociation.		
	Gérer les ressources matérielles	Gérer les stocks	- Achats et commandes ; - Gestion des dépôts ; - Livraisons ; - Réception.			
		Réaliser les inventaires	Techniques d'inventaire			
Commercialisation des produits et/ou des services	Communiquer selon un plan marketing	Rédiger un plan marketing	- Plan de promotion listant les actions à mener et le calendrier d'exécution dans son environnement - Intégrer les innovations technologiques	- Visionnaire ; - Créativité/Innovation ; - Courageux ; - Avisé.	Mise en situation de plan marketing et de stratégie de fidélisation de clients à partir du cas de l'auto-entreprise en cours de création	- Plan de support bien élaboré comportant : actions, calendrier et durée - Le support promotionnel est convaincant ; - Les indicateurs de mesure d'impact du plan marketing permettent de mesurer son efficacité ; - Les techniques d'animation et de promotion utilisées donnent envie d'acheter ; - Note de 6/10 exigée.
		Elaborer un support promotionnel	Techniques de conception et de rédaction de supports promotionnels			
		Présenter ses produits et services de manière attractive	Techniques d'emballage, et de conditionnement, offres tarifaires, etc.			
		Evaluer l'impact du plan marketing	Outils de mesure : CA, nombre de nouveaux clients, taux de satisfaction sur les prestations et produits			
	Fidéliser ses clients	Organiser des rencontres promotionnelles	Technique d'animation Techniques de promotion			

Il s'agit du processus de réalisation du référentiel métier ou processus opérationnel pour contribuer directement à la réalisation du produit (auto entrepreneur) depuis la détection du besoin jusqu'à la réalisation finale, c'est – à- dire la satisfaction du client. Ce flux comprend : Les activités du métier, les compétences recherchées (escomptées), le savoir-faire, le savoir, le savoir-être, les modalités d'évaluation et les critères d'évaluation.

Ce référentiel joue le rôle du processus de soutien car il contribue à la disponibilité des moyens nécessaires aux processus de réalisation.

Le processus d'évaluation apporte le comportement à afficher et quantifie l'écart entre les résultats obtenus et les objectifs préalablement définis, les moyens consommés par rapport aux moyens programmés. La donnée de sortie est la mesure.

Comme les processus sont identifiés, ils sont fractionnés en séquences ou sous processus. Dans ce cas, ce tableau schématise toutes les activités liées au métier d'auto entrepreneur rural depuis l'entrée et jusqu'à la sortie. C'est donc la cartographie du processus.

#### 4 DISCUSSION

La réalisation du référentiel de métier d'auto entrepreneur est le fondement de la démarche. Il permet de construire son plan d'action formation. Le diagnostic du besoin du demandeur doit être mené dans une large mesure en collaboration avec le formateur. D'après Antoinette DESCAMPS et François PERRIN, une démarche qualité débute généralement par la mise en œuvre d'actions ciblées [11].

L'élément absolument primordial est alors de veiller à la cohérence et la pertinence entre les actions et de développer un système global organisé et formalisé qui intègre toutes les actions qualités.

Ce référentiel qui va être bâti et enrichi au fur et à mesure correspond au système qualité qui comprend l'ensemble de l'organisation, des procédures, des processus et des moyens nécessaires à la mise en œuvre du management formation [12]

Ce document formalise le système d'assurance qualité mis à la disposition du demandeur, il lui garantit que le fournisseur a écrit ce qu'il fait et fera ce qu'il écrit.

#### 5 CONCLUSION

L'objectif de la présente étude était de mettre sur place un référentiel métier de l'Auto-entrepreneur d'une petite entreprise agricole comme stratégie de réduction du chômage dans la Commune Rurale de Kavumu, Côte Occidentale du Lac Kivu, à l'Est de la République Démocratique du Congo.

Dans la Commune Rurale de Kavumu, le problème de chômage se situe au niveau social et économique. Pour le cas des jeunes, son taux est très élevé et prolongé. Les causes principales de ce chômage résideraient dans le fait que les autorités gouvernementales de notre pays ne créent pas l'emploi et les investisseurs ne sont pas motivés de promouvoir l'emploi.

Hormis la pauvreté, comme incidences dues au chômage dans ce milieu, nous observons les mouvements politiques, la prostitution, la jalousie/haine, les conflits tribaux, l'insécurité, le gonflement de l'effectif des enfants de la rue et il est fort probable que ce chômage, dans les jours avenir, devienne une menace pire qu'on ne le pensait pas parce que dans une situation d'incertitude et d'exclusion de ces jeunes, situation qui n'inquiète pas les dirigeants du pays, ils sont enclins à des actes de destruction massive des biens de l'Etat. D'autres parts, ils risquent de se faire enrôler et recruter par les bandes armées incontrôlées des tueurs et des violeurs en leur promettant un mieux-être ailleurs que dans leur milieu. C'est la tranche de 15 à 35 ans des jeunes dont les uns ont fini les études secondaires et les autres les études universitaires mais sans perspective d'avenir et qui sont contraints de rester auprès de leurs parents qui, malgré leurs maigres revenus, doivent les prendre en charge au grand mépris du gouvernement qui fait la sourde oreille.

Il s'ensuit que le manque d'esprit d'initiative dans le chef des cadres universitaires serait aussi un frein à la création de l'emploi. D'où ils devraient fournir un effort afin d'élaborer des stratégies efficaces de lutte contre ce chômage. Raison pour la quelle nous avons proposé un référentiel métier de l'auto-entrepreneur d'une petite entreprise agricole ou processus opérationnel pour contribuer directement à la réalisation du produit (auto entrepreneur) depuis la détection du besoin jusqu'à la réalisation finale, c'est - à- dire la satisfaction du client. Ce flux comprend les activités du métier, les compétences recherchées (escomptées), le savoir-faire, le savoir, le savoir-être, les modalités d'évaluation et les critères d'évaluation.

Les résultats obtenus de notre analyse montrent que ce référentiel joue le rôle du processus de soutien car il contribue à la disponibilité des moyens nécessaires aux processus de réalisation. Le processus d'évaluation apporte le comportement à afficher et quantifie l'écart entre les résultats obtenus et les objectifs préalablement définis, les moyens consommés par rapport aux moyens programmés.

#### REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier Monsieur l'Ingénieur Jean Augustin RUBABURA Kituta et les autres collègues pour les soutiens dans la réalisation de ce travail.

## REFERENCES

- [1] <http://ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS-181091/long--fr/index.htm>, chômage de longue durée(2014).
- [2] Radio Okapi/RDC, dialogue inter-congolais(2013).
- [3] Barot M., *la stratégie de l'entreprise*, manuel, oe2-1.doc ,pp. 8.
- [4] <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/french/vol20no3/203-jeunesse-emplois.html> (2014)
- [5] [www.lesafriques.com/politique-économie/rd-congo-demarrage-des-cinq-chantiers-de-Kabila.html](http://www.lesafriques.com/politique-économie/rd-congo-demarrage-des-cinq-chantiers-de-Kabila.html),( 2014)
- [6] J.P. Ray Band et J.L. Cordon, *Economie d'entreprise*, Scodel, pp. 37, 1988.
- [7] Rieux C., *Référentiel formation-évaluation : Appui à la modernisation des formations de l'INPP*, AFD, Séminaire de formation à Bukavu du 28 avril au 2 mai 2014.
- [8] Masson P., *Trois siècles chez les Bashi* , éd. Presse Congolaise , pp. 32, 1996.
- [9] Hecq J. , *Eléments de production agricole au Bushi* , BACB, vol. 50, no.3, pp.38, 1959.
- [10] I. K. Balagizi, S. Ngendakumana, H. N. Mushayuma, T. M. Adhama, A. M. Bisusa, B. Baluku et M. Isumbish, *Perspectives de gouvernance environnementale durable dans la région de Lwiro (Sud Kivu, République Démocratique du Congo)* , VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement [Online], Hors-série 17 | Septembre 2013, Online since 04 September 2013, connection on 12 June 2014. URL : <http://vertigo.revues.org/13826> ; DOI : 10.4000/vertigo.13826.
- [11] Antoinette DESCAMPS et François PERRIN, *Support d'évaluation des compétences*, Néopolis, version n°1, 2 juillet 2009
- [12] Le Boterf G., *Lingerie de la compétence*, édition. d'organisation, pp. 43, 1998.