

## Perception des structures de placement des demandeurs d'emploi par les étudiants finalistes de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Kinshasa

### [ Perception of the placement structures of job seekers by finalist students of the Faculty of Psychology and Educational Sciences at the University of Kinshasa ]

Lana Ngbosindi Etienne<sup>1</sup>, Kogenago Weteade Constant<sup>2</sup>, Mbongi Betyna Thomas<sup>3</sup>, Senemona Nakwafio Espérant<sup>4</sup>,  
and Nzapakembi Kwando Roger<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Licencié en Gestion des Entreprises et Organisation du Travail, Institut Supérieur Pédagogique de Gemena, RD Congo

<sup>2</sup>Licencié en Sciences Commerciales et Administratives, Institut Supérieur Pédagogique de Gemena, RD Congo

<sup>3</sup>Licencié en Sciences de l'Éducation, Institut Supérieur Pédagogique de Gemena, RD Congo

<sup>4</sup>Licencié en Gestion des Entreprises et Organisation du Travail, Institut Supérieur Pédagogique de Gemena, RD Congo

<sup>5</sup>Diplômé d'Études Supérieures en Gestion des Entreprises et Organisation du Travail, Université de Kinshasa, RD Congo

---

Copyright © 2024 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:** Most of the Congolese population of working age is not employed in the formal sector. These people are either unemployed or underemployed in rural areas or in the informal sector. And yet, we are witnessing an increasingly remarkable presence of placement agencies for job seekers to which they can refer in the city of Kinshasa. Despite all this, job seekers obtain work at the cost of a thousand and one penalties and are confronted with multiple realities, injustices, tribalism, discrimination and criteria that disadvantage them. This situation discourages and arouses mistrust among job seekers. It is within this framework that our research falls, which focused on 40 finalist students from the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Kinshasa in order to know their perceptions vis-à-vis the placement and check whether these agencies are playing their roles effectively. The results revealed that our respondents have a positive view of the activities of these placement offices and are ready to go there to facilitate their recruitment; but believe that these agencies are not playing their roles effectively. In view of these results, our first hypothesis is confirmed and the second is partially invalidated.

**KEYWORDS:** perception, placement agency, employment, finalist students.

**RESUME:** La majeure partie de la population congolaise en âge de travailler n'est pas occupée dans le secteur formel. Ces personnes sont soit au chômage, soit sous employées dans les milieux ruraux ou dans le secteur informel. Et pourtant, nous assistons à une présence de plus en plus remarquable des structures de placement des demandeurs d'emploi auxquelles ceux-ci peuvent se référer dans la ville de Kinshasa.

En dépit de tout cela, les demandeurs d'emploi obtiennent du travail au prix de mille et une peines et sont confrontés à des multiples réalités, injustices, tribalisme, discrimination et des critères qui les défavorisent. Cette situation décourage et suscite la méfiance des demandeurs d'emploi. C'est dans ce cadre que s'inscrit notre recherche qui a porté sur 40 étudiants finalistes de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Kinshasa afin de connaître leurs perceptions vis-

à-vis des structures de placement et vérifier si ces structures jouent efficacement leurs rôles. Les résultats ont révélé que nos enquêtés perçoivent positivement les activités de ces bureaux de placement et sont prêts à y aller pour faciliter leurs recrutements; mais croient que ces structures ne jouent pas efficacement leurs rôles. Au regard de ces résultats, notre première hypothèse est confirmée et la seconde est infirmée en partie.

**MOTS-CLEFS:** perception, structure de placement, emploi, étudiants.

## 1 INTRODUCTION

Actuellement, le marché du travail propose diverses alternatives en ce qui concerne la recherche d'un emploi (Bureau International du Travail, 2014). Les chercheurs d'emploi ont la possibilité de faire appel aux structures de placement qui sont appelées tantôt agences de placement, tantôt offices de placement, tantôt bureaux de placement qui connaissent une expansion considérable depuis plusieurs années.

Pour beaucoup, elles se ressemblent toutes et fournissent les mêmes services et pourtant, chaque agence utilise ses propres méthodes de travail et surtout, diffuse des valeurs différentes.

Les entreprises éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver des travailleurs répondant à leurs besoins, d'où l'intérêt de basculer vers les agences d'intérim (Mean, 2017) qui, avec leurs bases de données informatiques, permettent de cerner le profil adéquat. Néanmoins, l'intérim est perçu comme un moyen pour le travailleur de vérifier qu'un emploi est compatible avec ses intérêts, ses valeurs et ses objectifs (Laberon, Lagabrielle & Vonthron, 2005).

Les bureaux de placement sont bouleversés par des évolutions et on peut en distinguer, avec Krugman (1994), deux types en fonction des caractéristiques institutionnelles des pays. Dans les pays où les salaires sont relativement flexibles, la demande de travail pour certaines catégories sociales impose un infléchissement important des niveaux de rémunération. L'on constate par contre que dans les nations où les salaires sont immuables, la réduction de la demande de travail se constate dans le bas niveau d'emploi et se détermine par le chômage. En tout état de cause, l'évolution du travail joue un rôle central dans les difficultés d'accès à l'emploi et introduit des inégalités.

Selon TechnoCompétence (2013), deux des objectifs cruciaux de la gestion des ressources humaines consistent à embaucher des employés compétents et à les affecter à des postes où ils seront efficaces et satisfaits. Le succès social et économique d'une organisation en dépend. Pour cela, les gestionnaires des ressources humaines doivent se doter d'outils concrets afin de cibler les meilleurs candidats. C'est pourquoi, après avoir planifié de manière adéquate leurs besoins en personnel, les entreprises doivent dénicher les candidats qui possèdent un savoir-faire concurrentiel, ainsi qu'un savoir-être et des valeurs qui correspondent aux missions de l'entreprise (Lharoui, 2010). Cette tâche n'est pas simple et représente un défi de taille dans un contexte où les exigences des travailleurs envers les employeurs sont de plus en plus élevées (Lagneau, 2011)

Comme l'atteste Kabongo (2014), le recrutement, la sélection et l'embauche traversent des mutations profondes en raison de la mondialisation du marché de l'emploi notamment, l'avènement de l'internet qui confronte les recruteurs à des nouvelles façons de procéder et à des nouveaux profils de candidats.

Tenant compte des dernières estimations de la population de la République Démocratique du Congo établie par le site ([https://countrysmeters.info/fr/Democratic\\_Republic\\_of\\_the\\_Congo](https://countrysmeters.info/fr/Democratic_Republic_of_the_Congo)), la RDC compte une population de 94 270 286 habitants. En effet, sur le plan quantitatif, les statistiques sur l'emploi en RDC indiquent un taux d'occupation très faible de la population active congolaise voisin de 2.4% et les jeunes universitaires en sont particulièrement touchés (Bumba, 2018). Il se dégage qu'à peu près 2 262 487 personnes seulement travaillent sur l'ensemble de la population congolaise.

La majeure partie de la population congolaise en âge de travailler n'est pas occupée dans le secteur formel. Ces personnes sont soit au chômage, soit sous-employées dans les milieux ruraux ou dans le secteur informel (Kibala, 2020). C'est dans ce contexte que nous assistons à une présence de plus en plus remarquable des agences d'intérim ou de placement à Kinshasa, notamment: l'Afrik intérim, Besinzwe, ONEM, SODEICO, etc. En dépit de tout cela, les demandeurs d'emploi obtiennent du travail au prix de mille et une peines. Cette situation tracasse, décourage et suscite la méfiance des sans-emplois.

On constate aussi dans les critères d'embauche, l'existence de plusieurs années d'expériences professionnelles, dévalorisant ainsi les chômeurs qui viennent fraîchement de l'université, car ils ne sont pas encore en mesure de répondre positivement à une telle exigence. Ainsi, les agences de placement se sentent impuissantes face aux exigences des employeurs, et les demandeurs d'emploi ne leur font plus confiance.

Les étudiants finalistes de la faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Kinshasa qui sont à deux pas de la vie active, peuvent déjà commencer à se faire des idées sur comment procéder pour trouver de l'emploi rémunérateur après l'université. A ce titre, ils peuvent avoir des jugements sur les différentes structures aussi bien publiques que privées qui servent d'intermédiaires entre les demandeurs et les offreurs de l'emploi.

En outre, face à un taux de chômage galopant malgré la prolifération des agences de placement des demandeurs d'emploi, il vaut la peine de s'interroger sur l'effectivité de leurs activités.

Eu égard à tout ce qui précède, notre recherche tourne autour des questions suivantes: les structures de placement de la ville de Kinshasa jouent-elles efficacement leurs rôles en ce qui concerne les activités de recrutement ? Quelle perception les étudiants finalistes du deuxième cycle de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Kinshasa ont-ils des activités de recrutement qu'organisent les structures de placement ? En guise de réponses provisoires aux questions posées ci-dessus, nous formulons les hypothèses suivantes: les structures de placement de la ville de Kinshasa ne jouent pas efficacement leurs rôles; les étudiants finalistes de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Kinshasa ont une perception négative des activités des structures de placement des demandeurs d'emplois.

## **2 NOTION DE STRUCTURE DE PLACEMENT**

Les structures de placement sont habituellement des entreprises privées qui sont à la recherche de personnes pour pourvoir à des affichages d'emplois. Elles n'embauchent pas pour elles-mêmes, mais pour d'autres entreprises ([https://web.facebook.com/EmgEmploi/services?\\_rdc=1&\\_rdr](https://web.facebook.com/EmgEmploi/services?_rdc=1&_rdr)). Leur tâche consiste à trouver à un chômeur un emploi dans une autre entreprise, sur une base temporaire ou à temps plein.

Selon l'esprit de l'arrêté n° 12/CAB.MINIETPS/044/08 du 08 août 2008 fixant les modalités de placement des travailleurs, le service (agence, bureau, structure) privé de placement désigne toute personne physique ou morale, outre que les autorités publiques, qui fournit des services se rapportant au marché de l'emploi.

Selon le site <https://www.leganet.cd/Legislation/DroitSocial/AM.012.18.09.2008.htm>, les conditions d'ouverture d'une structure de placement des travailleurs en RDC sont les suivantes:

- a) Recevoir l'autorisation préalable du fonctionnement auprès de l'Office National de l'Emploi « ONEM » et l'agrément auprès du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale;
- b) Le service privé de placement est contraint à
  - L'inscription des Demandeurs d'Emploi;
  - La recherche des offres d'emploi auprès des entreprises;
  - La création des bases des données des Demandeurs d'Emploi et des Entreprises;
  - La sélection des Demandeurs d'Emploi;
  - Le placement des Demandeurs d'Emploi dans les entreprises utilisatrices;
- c) Le service privé de placement peut se spécialiser dans les différents secteurs de l'emploi et cela, dans le strict respect des codes de profession et codes des secteurs d'activité;
- d) Toute personne physique ou morale désireuse d'ouvrir un service privé de placement, doit introduire sa demande d'autorisation à l'Office National de l'Emploi « ONEM » pour accord;
- e) Le dossier accompagnant la demande d'autorisation doit contenir les éléments ci-après
  - ❖ Pour les personnes physiques
    - La lettre de demande d'autorisation;
    - L'attestation de nationalité;
    - L'attestation de naissance;
    - L'extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois;
    - Le certificat de bonne vie et mœurs;
    - Les titres scolaires et académiques prouvant un minimum des connaissances sur les filières scolaires et professionnelles ainsi que sur les procédures techniques de sélection;
    - Le document d'identification nationale;
    - Le registre du commerce;
    - La preuve de paiement des frais d'ouverture auprès de l'ONEM

❖ Pour les personnes morales

- La lettre motivée de demande d'autorisation;
  - Le texte des Statuts du service privé de placement en 4 exemplaires;
  - L'attestation fiscale de l'année écoulée;
  - La preuve de paiement des frais d'ouverture auprès de l'ONEM;
  - Le document d'Identification Nationale;
  - Le registre du commerce
- f) Les services privés de placement ne doivent pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève;
- g) Il est interdit à tout service privé de placement de
- Publier des annonces d'offres d'emploi mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistants;
  - Faire subir aux demandeurs d'emplois de discrimination fondée sur la nationalité, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination telle que l'âge ou le handicap;
  - Formuler ou publier des annonces de vacances des postes ou des offres d'emploi contenant des indications de discrimination fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'origine ethnique, le handicap, le statut matrimonial, l'appartenance à une organisation professionnelle des travailleurs, etc.;
  - Exiger des demandeurs d'emplois le versement des sommes ou autres débours de nature à conditionner le placement;
  - Placer les demandeurs à des travaux interdits par la loi;
  - Utiliser ou fournir le travail des enfants
- h) Le traitement des données personnelles concernant les demandeurs d'emplois doit être tenu secret et respecter la vie privée
- i) Chaque service privé de placement doit indiquer dans sa lettre de demande d'autorisation les activités qu'elle compte exercer conformément à ses statuts et aux prescrits des conditions d'exercice des activités
- j) Le service privé de placement demandeur d'autorisation d'ouverture dispose d'un délai maximum de trois mois après l'obtention de celle-ci pour déposer auprès de l'Office National de l'Emploi une déclaration d'ouverture avec les indications de l'adresse et des horaires de tenue de ses activités
- k) Sous peine de suspension d'activités, le service privé de placement est tenue de signaler son existence chaque année à l'Office National de l'Emploi moyennant le dépôt d'un rapport annuel d'activités

Sur ce, il est généralement conseillé aux demandeurs d'emploi qui passent par les structures de placement de:

- S'assurer que la structure est bien en mesure de leur trouver un emploi dans leurs domaines avant de présenter une demande;
- Veiller à ce que leurs curriculum vitae et lettres de présentation soient rédigés à la perfection, sans fautes d'orthographe et de grammaire, avant de les remettre à une structure;
- Ne pas hésiter à contacter la structure et à faire un suivi si on n'a pas de nouvelles d'eux après la rencontre. Les structures de placement traitent plusieurs dossiers en même temps et il est préférable de faire des suivis environ une fois par semaine afin que vos dossiers leur reste en mémoire;
- Ne jamais se laisser influencer par une structure qui voudrait proposer une place dans un poste dont on n'en veut pas.
- Si vous décrochez un emploi grâce à une structure de placement et que l'entreprise où vous travaillez veut vous embaucher directement, vous avez le droit d'accepter cette offre quand bien même que vous avez signé un contrat par le fait que vous travailleriez pour la structure.
- Ne pas payer ces structures pour leurs services. Les structures de placement chargent des frais aux entreprises qui ont des emplois à offrir.

### 3 MÉTHODOLOGIE

Sur le plan méthodologique, nous avons recouru à l'enquête appuyée par un questionnaire soumis à 40 finalistes de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation constituant notre échantillon.

Pour le traitement des données récoltées, nous avons procédé au dépouillement quantitatif et les fréquences obtenues ont été converties en pourcentage pour les classer selon leur importance. Ainsi, la formule suivante a été utilisée pour calculer le pourcentage:  $\% = \frac{f}{N} \times 100$

%: pourcentage; N: effectif total; f = nombre de fois qu'une réponse est exprimée par les sujets; 100: constante

#### 4 RÉSULTATS

##### QUESTION N°1: LES STRUCTURES DE PLACEMENT JOUENT –ELLES EFFICACEMENT LEUR RÔLE EN CE QUI CONCERNE LES ACTIVITÉS DE RECRUTEMENT ?

**Tableau 1. Réponses des sujets relatives à l'efficacité du rôle des structures de placement dans le recrutement**

Réponses	Indices statistiques	Fréquences	Pourcentages
Oui		11	27
Non		29	73
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

La lecture du tableau ci-dessus révèle que 29 sujets (soit, 73%) affirment que les structures de placement ne jouent pas efficacement leurs rôles; par contre 11 sujets (soit, 27%) affirment le contraire.

##### QUESTION N°2: ETES-VOUS PRÊT À VOUS ADRESSER À QUELLE STRUCTURE DE PLACEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI POUR VOUS FAIRE EMBAUCHER ?

**Tableau 2. Réponses des sujets relatives au fait qu'ils sont prêts à s'adresser à quel type de structure de placement des demandeurs d'emploi**

Réponses	Indices statistiques	Fréquences	Pourcentages
ONEM		15	37
SODEICO		3	8
Afrik Interim		20	50
Autres		2	5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

A travers cette question nous voulions savoir si nos enquêtés étaient prêts à s'adresser aux structures de placement des demandeurs d'emploi pour faciliter leur embauche dans l'une ou l'autre entreprise de la capitale et quels étaient leurs choix. Il ressort du tableau ci-dessus que 20 sujets (soit, 50%) disent qu'ils sont prêts à s'adresser à Afrik Intérim; 15 sujets (soit, 37%) sont prêts à s'adresser à l'ONEM comme office de placement; 3 sujets (soit, 8%) sont prêts à s'adresser à la SODEICO et 2 sujets (soit, 5%) pensent s'adresser aux autres bureaux de placement (Sesomo, Besinzwe...).

##### QUESTION N°3: QUELLE EST VOTRE PERCEPTION DES ACTIVITÉS DE RECRUTEMENT QU'ORGANISENT LES STRUCTURES DE PLACEMENT ?

**Tableau 3. Perceptions des activités de recrutement par les sujets**

Réponses	Indices statistiques	Fréquences	Pourcentages
Positif		24	60
Négatif		16	40
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Ce tableau révèle que 24 sujets (soit, 60%) perçoivent positivement les activités de recrutement qu'organisent les entreprises de placement; tandis que 16 sujets (soit, 40%) les perçoivent négativement.

**QUESTION N°4: QUE TROUVEZ-VOUS DE POSITIF DANS LES STRUCTURES DE PLACEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI ?**

*Tableau 4. Points positifs des structures de placement des demandeurs d'emploi*

Réponses	Indices statistiques	Fréquences	Pourcentages
Leurs disciplines		8	20
Leurs disponibilités		22	55
Leurs efforts pour placer les demandeurs d'emploi		6	15
Leurs efforts pour satisfaire les demandeurs d'emploi		4	10
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

La lecture du tableau ci-dessus révèle que 22 sujets (soit, 55%) trouvent de positif dans les structures de placement des demandeurs d'emploi, leurs disponibilités à les écouter; 8 sujets (soit, 20%) croient en leurs disciplines; 6 sujets (soit, 15%) disent trouver leurs efforts pour placer les demandeurs d'emploi positif et 4 sujets (soit, 10%) trouvent leurs efforts pour satisfaire les demandeurs d'emploi positif.

**QUESTION N°5: QUE TROUVEZ-VOUS DE NÉGATIF DANS LES STRUCTURES DE PLACEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI ?**

*Tableau 5. Points négatifs des structures de placement des demandeurs d'emploi*

Réponses	Indices statistiques	Fréquences	Pourcentages
Problème d'exploitation des autres financièrement		12	30
Longue période d'attente		18	45
Mauvaise sélection des candidats à faire embaucher		8	20
Problème d'accueil		2	5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Il ressort du tableau ci-dessus que 18 sujets (soit, 45%) apprécient négativement la longue période d'attente avant de recevoir une suite; 12 sujets (soit, 30%) trouvent de négatif dans les structures de placement des demandeurs d'emploi le fait qu'elles les exploitent financièrement en leur demandant de l'argent pour certains frais; 8 sujets (soit, 20%) pensent qu'il y a dans le chef des structures une mauvaise sélection des demandeurs d'emploi à placer et cela pensent-ils est négatif et 2 sujets (soit, 5%) trouvent de négatif l'accueil de ces structures de placement.

## 5 DISCUSSION

Les résultats de notre étude révèlent selon la majorité des enquêtés (73%) que ces structures de placement ne jouent pas efficacement leurs rôles; il arrive que, beaucoup de demandeurs d'emploi qui s'inscrivent chez l'une ou l'autre attendent plusieurs mois, plusieurs années pour être rappelés et peut être qu'ils auront déjà trouvé mieux ailleurs. Dans certains cas, les employeurs (des organismes internationaux, les entreprises privés et publics) ne recourent pas aux structures de placement que par pure formalité, mais dans le concret ne recrutent que leurs membres de famille ou les personnes proches. Ces résultats confirment notre première hypothèse. A l'issue de la recherche, beaucoup ont choisi Afrik Interim, suivi de l'ONEM. Ce choix se justifie par le fait que l'ONEM étant une structure étatique, les demandeurs d'emploi n'ont pas trop confiance en lui, mais s'y réfèrent parce qu'il est la seule structure habilitée à produire la carte de demandeur d'emploi ici en RDC. Carte que certaines entreprises exigent aux demandeurs d'emploi lors d'une procédure de recrutement. La majeure partie des enquêtés perçoivent positivement les activités de placement des demandeurs d'emploi qu'organisent les structures de placement, ceci se justifie par le simple fait qu'on ne peut pas s'adresser à une structure sans lui faire confiance et en avoir une perception négative. Psychologiquement, les résultats attendus ne seront pas atteints. Par ailleurs, un pourcentage (40%) des enquêtés perçoivent négativement ces structures de placement des demandeurs d'emploi. Au regard de ces résultats nous infirmons en partie notre deuxième hypothèse. A travers certaines de nos questions, nous cherchions à savoir si les structures de placement avaient des points positifs et des points négatifs; ainsi, nos enquêtés ont cité quelques points positifs notamment: leurs disponibilités à écouter les demandeurs d'emploi, leurs efforts pour placer les demandeurs d'emploi dans

les entreprises, leurs efforts pour satisfaire les demandeurs d'emploi. Par ailleurs, ils ont cité des points négatifs à améliorer par les structures de placement de Kinshasa et sont notamment: l'exploitation financière des demandeurs d'emploi, longue période d'attente, mauvaise sélection des candidats à faire embaucher et le problème d'accueil. A ce niveau, il s'avère que certaines structures de placement demandent de l'argent aux chômeurs au nom généralement de frais d'administration (achat papiers, stylos...) et pourtant cette pratique est interdite (arrêté n° 12/CAB.MINIETPS/044/08 du 08 août 2008 fixant les modalités de placement des travailleurs, le service (, bureau, structure)). Selon nos enquêtés qui se plaignent des longues périodes d'attentes et de fois ne reçoivent aucun appel et cherchent ailleurs, ou carrément ils constatent que le poste a été pourvu, donc quelqu'un y travaille déjà. C'est pourquoi pensent-ils à une mauvaise sélection liée au tribalisme, au clientélisme.

## **6 CONCLUSION**

A l'issue de ce travail portant sur la perception des structures de placement des demandeurs d'emploi par les étudiants finalistes de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation. Notre recherche a tourné autour des questions suivantes: les structures de placement de la ville de Kinshasa jouent-elles efficacement leurs rôles en ce qui concerne les activités de recrutement ? Quelle perception les étudiants finalistes du deuxième cycle de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Kinshasa ont-ils des activités de recrutement qu'organisent les structures de placement ? En guise de réponses provisoires aux questions posées ci-dessus, nous avons formulé les hypothèses suivantes: les structures de placement de la ville de Kinshasa ne jouent pas efficacement leurs rôles; les étudiants finalistes de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Kinshasa ont une perception négative des activités des structures de placement des demandeurs d'emplois. Pour vérifier nos hypothèses, nous avons fait recours à la méthode d'enquête appuyée par le questionnaire. Après avoir mené nos enquêtes auprès de 40 finalistes de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, les résultats de l'étude ont montré que nos enquêtés perçoivent positivement les activités de ces bureaux de placement et sont prêts à y aller pour faciliter leurs recrutements mais un pourcentage (40%) non négligeable les perçoivent négativement; par ailleurs ils croient que ces structures ne jouent pas efficacement leurs rôles. Au regard de ces résultats, notre première hypothèse est confirmée et la seconde est infirmée en partie.

## **REFERENCES**

- [1] Bumba, A-R. (2018). *L'emploi des jeunes en RDC*. Paris: l'Harmattan.
- [2] Bureau International du Travail (2014). *Indicateurs clés du marché du travail*.  
[Online] Available: [https://www.ilo.org/groups/documents/publication/wcms\\_498930.pdf](https://www.ilo.org/groups/documents/publication/wcms_498930.pdf)
- [3] Kabongo, M. (2014). *Techniques de recrutement, sélection et embauche en RDC*. Kinshasa: Universités Africaines.
- [4] Kibala, J. (2020). *Pauvreté et chômage en République Démocratique du Congo: état des lieux, analyses et perspectives*.  
[Online] Available: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02909695>.
- [5] Krugman, P-R. (2006). *Economie internationale*. Londres: Pearson.
- [6] Laberon, S., & al. (2005). *Examen des pratiques D'évaluation en recrutement et en bilan de compétence*.  
[Online] Available: <https://www.studocu.com>
- [7] Lagneau, L. (2011). *Procédure de recrutement d'un (e) salarié (e) à l'EHPAD résidence du Chatenet*. Master 1 Management des entreprises de la santé et du social. Université de Limoges.
- [8] Lharoui, S. (2010). *Rapport de stage sur la gestion du personnel à l' Nationale des Ports au Maroc*.  
[Online] Available: [https://www.memoireonline.com/11/12/6465/m\\_Rapport-de-stage-sur-la-gestion-du-personnel-l--Nationale-des-Ports-au-Maroc2.html](https://www.memoireonline.com/11/12/6465/m_Rapport-de-stage-sur-la-gestion-du-personnel-l--Nationale-des-Ports-au-Maroc2.html).
- [9] Mean, L. (2017). *Quelle est la perception du travail intérimaire auprès des femmes de 19 à 25 ans et quelle motivation les y poussent ?* Master en GRH. [Online] Available:  
<https://matheo.uliege.be/bitstream/2268.2/3437/4/MEAN%20Laurine%20M%C3%A9moire%20GRH.pdf>
- [10] Merleau-Ponty, M. (1942). *La phénoménologie de la perception*. Paris: Gallimard.
- [11] Technocompétences (2013). *Guide de gestion des ressources humaines*.  
[Online] Available: <https://www.techncompetences.qc.ca>.