

POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES NOUVELLES UNITES DANS UNE INSTITUTION DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE

Cas de l'ISC Kisangani de 2012 à 2017

GENDANU TEREMBI Moustapha¹ et ANIBILONI SUNGUFUE Brigitte.²

Résumé

L'étude porte sur la politique de recrutement des nouvelles unités dans une institution de l'enseignement supérieur et universitaire cas de l'ISC/ Kisangani de 2012 à 2017.

Notre étude se fixe comme objectifs d'évaluer la politique de recrutement des nouvelles unités. Concrètement, il s'agit de :

- Déterminer si la politique de recrutement des nouvelles unités correspond aux critères d'engagement du personnel au sein de l'ESU,
- Montrer s'ils sont satisfaisants, c'est-à-dire au seuil supérieur ou égal à 50%.

Le recrutement au sein des établissements de l'ESU est garanti par les instructions académiques en vigueur, mais aujourd'hui suite aux mutations observées dans les chefs des politiciens, le secteur de l'ESU est affiché dans les antivaleurs sans noms dont l'ISC/Kisangani n'est pas épargné. Le recrutement du personnel ne respecte pas les procédures en vigueur dans la mesure où Recteurs et Directeurs Généraux reçoivent des recommandations sans tenir compte des critères d'éligibilité et du cadre et structure organique.

Mots clés : Politique, recrutement, agents nouvelles unités, Institut Supérieur de Commerce de Kisangani.

Summery

The survey is about the recruiting politics of new units in an institution of the higher education and academic, case of the ISC/Kisangani of 2012 to 2017.

Our survey sets like objectives to value the recruiting politics of the new units. Concretely, it about of :

- To determine if recruiting politics of the new units corresponds to the criteriaas of engagement of the staff within the ESU ;
- To show if they are satisfactory, that is to say to the doorstep superior or equal to 50%.

¹ Assistant à l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani

² Chef de Travaux à l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani

The recruitment within establishments of the ESU is guaranteed by the academic instructions in force, but today following the mutations observed in the chief of the politicians, the sector of the ESU displayed of the antivaleurs without names whose ISC/Kisangani is not saved. The staff's recruitment doesn't respect the procedures in force insofar as Rectors and General Managers receive some recommendations without holding account of the criterias of eligibility and the setting and organic structure.

Key words : politics, recruitment, new agents units, Superior Institute of Trade.

1. Introduction

Pour bien aborder notre sujet, il nous est loisible de recourir aux divers textes juridiques et administratif qui réglementent le fonctionnement d'une Institution de l'Enseignement Supérieur et Universitaire à savoir : l'Ordonnance-loi portant création d'une Institution, Ordonnance portant Statut du Personnel de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, Arrêtés de nomination des Autorités Académiques et le Vade-Mecum.

L'enseignement supérieur demeure au cœur de tous les détails relatifs à l'éducation partout dans le monde. Il y a de plus en plus un rôle de levier essentiel de développement surtout dans une économie du savoir basée sur la recherche et l'innovation. Les études montrent par exemple que le pays de l'OCDE³ où les individus suivent une année d'études supérieures supplémentaires peut, avec le temps, accroître leur productivité et leur rendement économique de 3 à 6%. La société moderne a de plus en plus besoin des compétences hautement qualifiées. Celles-ci devraient constituer les outputs naturels des universités, mais ceci reste à démontrer. La demande pour les hautes qualifications augmente plus vite que n'évolue l'offre des institutions universitaires. Même si l'enseignement supérieur continue dans une certaine mesure à alimenter la société moderne de ses éléments les plus valeureux, il n'en reste pas moins qu'il peine à suivre le rythme imposé par l'évolution que connaît le monde.⁴

Pour réduire ce fossé entre la demande de la société de la connaissance et l'offre de l'enseignement supérieur, plusieurs solutions sont adoptées par plusieurs pays : création d'universités d'élite, alignement de celles-ci sur le modèle des Grandes Ecoles, gestion des universités selon les lois sur le marché tout en conservant le statut de l'éducation comme bien public, instauration des normes de compétition entre les universités et obligation de rendre compte à l'Etat.

Etant donné qu'il n'y a pas d'enseignement sans enseignants, il y a pas non plus d'enseignants sans enseignés. Pour se faire, il faut un personnel de qualité pour une formation de qualité. La formation et la recherche constitue le socle pour le développement d'une nation.

Quiconque veut aborder les problèmes auxquels le monde en développement fait face doit avoir à l'esprit deux réalités :

³ Organisation de Coopération et de Développement Economique

⁴ 4^{ème} Congrès International du Management de la Qualité dans les Systèmes d'Education et de Formation – CIMQUSEF 2007, sous le thème : *L'enseignement supérieur et la recherche face aux enjeux de la société du savoir*. Ténue à Casablanca au Maroc du 17 au 19 avril 2007.

- Premièrement, aucun de ces problèmes qui vont des pénuries alimentaires et de la propagation des maladies à la réalisation d'une croissance économique durable, ne peut être examiné sans faire appel à la science et à la technologie.
- Deuxièmement, l'application de la science en matière de développement dépend des compétences des habitants d'un pays. Elle requiert à son tour l'existence d'un système d'enseignement supérieur solide et efficace, le seul mécanisme qui puisse produire et secondar ces compétences.⁵

Bien qu'elles ne soient pas habituellement traitées de manière conjointe, les questions de recrutement des nouvelles unités sont étroitement liées. Un recrutement et une formation coordonnés constitue une condition sine qua non pour assurer un enseignement de qualité. Les conditions suivantes déterminent la qualité de recrutement des nouvelles unités dans les institutions de l'enseignement supérieur et universitaire.

- 1) Tout recrutement est subordonné à la vacance constatée à un poste d'emploi, budgétisé et figurant au tableau des effectifs de l'Institution conformément à sa structure.
- 2) Le recrutement se fait sans discrimination, tenant compte de la qualification exigible, au grade académique, scientifique, administratif, technique et ouvrier.

Les conditions de recrutement sont les suivantes :

- Etre de nationalité congolaise ;
 - Jouir de tous les droits civiques ;
 - Etre de bonne conduite, vie et mœurs ;
 - Posséder pour les fonctions à exercer, les aptitudes physiques et intellectuelles indispensables ;
 - Etre âgé de 18 ans au moins et 55 ans au plus.
- 3) Tout recrutement doit faire l'objet d'une publicité préalable accordant aux candidats un délai raisonnable pour l'introduction de leurs candidatures.
 - 4) Le recrutement se fait sur production des titres prévus (diplôme, et autres document attestant le niveau d'étude du candidat) ;
 - 5) Lorsqu'il y a une vacance à un poste, priorité accordée au personnel de l'Institution en service.
 - 6) Dans le cas où le nombre de candidat dépasse les postes à pourvoir, le recrutement se fait par concours. Le concours dont question est organisé par le Chef de l'Etablissement (Recteur, Directeur Général, ...). Tous les candidats ayant réussi et classés en ordre utile, peuvent être retenus et nommés à l'issue du concours par l'Autorité Académique.

A l'heure actuelle, l'engagement du personnel constitue une grande préoccupation des entreprises. Il en est de même dans le secteur de l'Enseignement Supérieur

⁵ David Dickson, *Quel rôle peut jouer l'enseignement supérieur dans le développement ?* SciDevNet, 2009.

et Universitaire en RD Congo en général et à l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani en particulier.

En effet, on connaît partout une réduction significative de la main-d'œuvre disponible et efficace, et ce, particulièrement pour ce qui est des postes autres que ceux politiques et d'exécution dans la Fonction Publique.

Alors que les exigences d'assumer des responsabilités et des services divers s'accroissent à la Fonction publique, la motivation du personnel y œuvrant déjà et ceux désirant d'y œuvrer s'amenuise. Entretemps, la qualité intellectuelle, morale, la productivité ou le rendement des prétendants à ces différents postes ne semblent plus constituer une priorité pour la recevabilité de leur candidature à des postes pour lesquels ils postulent et pour l'efficacité des différents services concernés. L'Enseignement Supérieur et Universitaire où régulièrement le personnel est recruté pour le service, n'est pas épargnée par cette triste réalité, comme déjà dit plus haut.

C'est ainsi que sur le plan des opérations ou des décisions, les gestionnaires prennent de plus en plus conscience de l'importance de faire des choix éclairés qui auront des répercussions à court, à moyen et à long terme. Il y a donc une impérieuse exigence d'un cadre objectif d'engagement du personnel.

Autrement dit, une entreprise qui s'engage dans un processus de recrutement et de sélection adapté à ses besoins peut, de toute évidence, réaliser des économies appréciables. Par conséquent, l'engagement du personnel dans une entreprise entraîne une incidence positive sur sa productivité et sa rentabilité d'une entreprise.⁶

Il faut donc pour cela une certaine objectivité dans ce processus de recrutement et de sélection.

Préoccupés par cette situation, nous nous sommes posé les questions suivantes :

- La politique de recrutement du personnel et spécialement des nouvelles unités au sein de l'ISC – Kisangani répond-elle à l'esprit du texte en vigueur dans le secteur de l'Enseignement Supérieur et Universitaire ?
- Ces recrutements sont- ils satisfaisants ?

Pour répondre à nos questions posées dans la problématique, nous formulons nos hypothèses de la manière suivantes :

- La politique de recrutement de nouvelles unités répond aux critères d'embauche tel que fixé par le texte dans l'Enseignement Supérieur et Universitaire et tient lieu de : niveau d'études, l'âge, nationalité état civil etc.
- La politique de recrutement est satisfaisante, c'est-à-dire répond au seuil inférieur ou égal à 50%.

⁶ <http://www.groupesce.com/fr/services/recrutement-selection-personnel>

Notre étude se fixe comme objectifs d'évaluer la politique de recrutement des nouvelles unités. Concrètement, il s'agit de :

- Déterminer si la politique de recrutement des nouvelles unités correspond aux critères d'engagement du personnel au sein de l'ESU,
- Montrer s'ils sont satisfaisants, c'est-à-dire au seuil supérieur ou égal à 50%.

Cette étude présente un intérêt à la fois théorique et pratique :

- L'aspect théorique tient au fait qu'il rend possible l'étude d'évaluation de la politique d'engagement (recrutement et sélection) dans un secteur aussi important et éducatif. Notons qu'un travail du genre dans ce domaine est quasi-inexistant.
- Du point de vue pratique, c'est plutôt un rappel d'ordre et de discipline adressé aux gestionnaires. Elle permet par conséquent aux gestionnaires de prendre conscience des différents critères d'engagement, là où cela fait défaut et de les appliquer, et de maintenir le cap là où cela est correctement d'application en vue d'une sélection éclairée du personnel. Cette gestion du personnel permettra donc à l'ISC d'être efficace par rapport à la mission assignée.

2. Milieu, matériel et méthodologie

2.1 Milieu

2.1.1 Aperçu historique

Pour saisir l'aperçu historique de l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani, il importe de remonter à l'époque de la gestion du personnel et d'organisation du travail en sigle IGEPOT créé en 1967 sous l'initiative de la GECAMINES en vue de former ses cadres et gestionnaires à Lubumbashi et aussi les cadres des autres entreprises de Lubumbashi.

Lors de la création de l'UNAZA en 1971, il fut décidé que l'IGEPOT soit transféré au campus de Kisangani. C'est ainsi que l'IGEPOT sera annexé au campus de Kisangani en 1972 où il fonctionnera comme département au sein de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation jusqu'à sa liquidation en 1977.

En 1977, sur proposition de conseil révolutionnaire de l'UNAZA, il fut créé l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani par l'arrêté n°24/77 du 30 Septembre 1977 en remplacement de l'IGEPOT.

Pour des raisons économiques et les problèmes budgétaires qui se posaient, il fut décidé de doter provisoirement le jeune institut de mêmes statuts juridiques que l'EX-IGEPOT, c'est-à-dire qu'il devrait fonctionner comme département au sien de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation sans personnalité ni patrimoine propre jusqu'en octobre 1981, il fut décidé la scission de l'ex campus de Kisangani en deux établissements autonomes et indépendants chacun jouissant d'une personnalité juridique propre à savoir l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani, en signe ISC/Kisangani et l'Université de Kisangani (UNIKIS), lors de la deuxième réforme de l'enseignement supérieur et universitaire.

La scission de l'ex-campus de Kisangani en deux entités distinctes et autonome a amené le conseil d'administration lors de la scission tenue à l'ISP/GOMBE du 10 au 11 novembre 1982 à décider de la répartition du patrimoine en raisons de : 85% pour l'université de Kisangani et 15% pour l'institut supérieur de commerce de Kisangani.

Ce qui a poussé les comités de gestion de ces deux établissements à se réunir le 17 novembre 1982 en vue de procéder dans un dialogue franc et sincère à l'exécution de la décision prise par l'organe suprême d'établissement à savoir les conseils de l'institution, en se référant scrupuleusement au principe de base préalablement fixé par l'organe je cite « tous les biens meubles et immeubles ayant servi à l'enseignement et au département de l'ISC/Kisangani lui reviennent de droit ».

C'est ainsi que le complexe Sendwe, les habitations de l'enseignement ainsi que les livres lui reviennent à titre définitif. L'ISC/Kisangani fut créé par l'ordonnance n°81/177 du 07 octobre 1982 portant création de l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani en sigle I.S.C/Kisangani.

2.1.2 Situation géographique

L'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani est situé au Complexe Sendwe sur l'avenue pasteur en face de centre de nutrition de Kisangani non loin de l'institut supérieur technique médicale.

2.1.2.1 Mission de l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani

L'institut supérieur de commerce de Kisangani est un établissement public d'enseignement supérieur, universitaire et de la recherche scientifique jouissant d'une personnalité juridique. Il a pour mission :

- De former les cadres spécialistes dans le domaine des techniques commerciales et de comptabilité ;
- D'organiser la recherche sur l'adaptation des techniques commerciales et comptables aux exigences de développement national.

2.1.2.2 Les organes

• La direction générale

1. Le directeur du cabinet du directeur général

Celui-ci supervise les services ci-après :

- Le secrétariat ;
- La direction de l'audit interne ;
- La direction de l'informatique et coopération
- La division de garde et sécurité.

2. Secrétariat général académique

Son cabinet, il est assisté par trois agents, dont :

- Un secrétaire chargé de superviser les activités,
- Un commissaire : il assure le classement des courriers et de chercher les archives. ;
- Un huissier.
- Le bureau des contrôles de scolarités ;
- Division des services des inscriptions ;

3. Secrétariat général administratif

Il est constitué des services de :

- Secrétariat du secrétaire général administratif ;
- Direction du personnel ;
- Division du personnel ;
- Division des rémunérations ;
- Division des affaires sociales.
- Division des gestions du personnel
- Le chef du bureau et son collaborateur ;
- Division de la rémunération ;
- Division des affaires sociales ;
- Bureau des affaires sociales ;
- Cellule médico-social.

4. Administrateur du budget

Avec les services ci-après :

- Direction de finance ;
- Division de finance ;
- Le service de comptabilité et facturation ;
- Bureau de caisse et trésorerie.

2.2 Matériel

Le matériel de notre étude est constitué de vade-mecum des gestionnaires de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (E.S.U), les instructions académiques, le statut du personnel de l'ESU, les circulaires et les directives de gestionnaires de l'ESU.

2.3 Méthodologie

2.3.1 Méthode

La méthode utilisée dans cette étude est la méthode fonctionnaliste de Robert KING MERTON.

2.3.2 Techniques de récolte des données

Pour récolter les données nous avons utilisés les techniques suivantes : documentaire l'entretien semi-directif et le questionnaire d'enquête.

2.3.3 Techniques de traitement des données

Pour dépouiller nos données, nous avons utilisé la technique d'analyse de contenu et l'analyse statistique en faisant recours à la formule suivante :

$$\% = \frac{f}{N} \times 100 \text{ où}$$

- % = pourcentage
- f = fréquence des éléments observés ou choisis

- N : l'effectif des sujets enquêtés.

Tableau 1 : Répartition des enquêtés

Grades	f	%
Assistants de premier mandat	10	33
Attaché de bureau de première classe	12	40
Bibliothécaire	08	27
Total	30	100

Le tableau ci-dessus indique sur les 30 sujets enquêtés que, 10 sujets, soit 33,3 % sont les Assistants de premier mandat, 12 sujets, soit 40% sont des Attaché de bureau de première classe, 08 sujets, soit 27 % sont des Bibliothécaires.

2. Résultats obtenus

Tableau 2. Âge des agents nouvelles unités au moment de l'engagement

Code	Age	f	%
1	De 18 à 22 ans	4	13.3
2	De 23 à 27 ans	5	16.6
3	De 28 à 32 ans	10	33.3
4	De 33 à 37 ans	05	16,6
5	De 38 ans et plus	06	20
Total		30	100

Ce tableau indique que sur 30 sujets, 4 sujets, soit 13.3 %, ont l'âge allant de 18 à 22 ans ; 5 sujets, soit 16.6 %, ont l'âge oscillant entre 23 à 27 ans, 10 sujets, soit 33.3 % se trouvent dans la tranche d'âge de 28 à 32 ans ; 05 sujets, soit 16,6 % se situent dans la tranche d'âge de 33 à 37 ans ; enfin, 6 sujets, soit 20 % des enquêtés se trouvent dans la tranche d'âge de 38 ans et plus.

Il se dégage donc que la majorité de nos enquêtés (33.3%) ont commencé le service de l'ESU à l'âge entre 26 et 30 ans.

Tableau 3. Niveau d'études des sujets lors du recrutement

Code	Niveau d'études	f	%
1	Post-primaire	4	13,3
2	Secondaire ⁷	5	16.6
3	Diplôme d'Etat	10	33.3
4	Graduat	5	16.6
5	Licence	6	20
Total		30	100

⁷ Il s'agit des candidats n'ayant pas achevé le cycle secondaire, sanctionné par un diplôme d'Etat.

Il découle de ce tableau que sur 30 enquêtés, 4 sujets, soit 13,3 % ont fait les études post-primaires, 5 sujets, soit 16.6 % ont fait les études secondaires ; 10 sujets, soit 33.3% sont des diplômés d'Etat, 5 sujets, soit 16.6 %, sont gradués, enfin 6 sujets, soit 20 % sont des licenciés.

On constate de ces résultats que la majorité des sujets recrutés ont, à leur engagement, un niveau supérieur au niveau minimal exigé, c'est-à-dire ayant obtenus le diplôme d'Etat (33,3%) et suivis de cadre universitaires licenciés soit 20 %

Tableau 4. Etat- civil de nos enquêtés au moment de l'engagement

Code	Etat- civil	f	%
1	Marié	10	33.33
2	Célibataire	20	66.66
Total		30	100

La lecture de ce tableau montre que 10 sujets, soit 33.33 %, étaient des mariés lors du recrutement et 20 sujets, soit 66.66 % de nos enquêtés étaient des célibataires.

Autrement dit, la majorité des sujets (66,66%) sont lors de leur engagement des célibataires.

Tableau 5 : Politique de recrutement à l'ISC/Kisangani

Code	Thème	f	%
1	Non-respect des instructions	16	53
2	Respect des instructions	14	47
Total		30	100

Il ressort du tableau susmentionné que 16 sujets (soit 53%) de nos enquêtés estiment que la politique de recrutement des agents nouvelles unités à l'ISC/Kisangani ne respecte pas les instructions y afférentes ; par contre, 14 sujets (soit 47%) de nos enquêtés pensent que les instructions académiques sont respectées.

4. Discussion

La politique de recrutement de nouvelles unités au sein de l'ISC/Kisangani ne respecte pas toute la procédure requise suite à la non indépendance du Comité de Gestion vis-à-vis de la politique. En République Démocratique du Congo, c'est sont les politiciens qui dictent Recteurs et Directeurs Généraux de personnes à recruter.

Toutefois, pour être engagé, on demande aux agents de s'adhérer aux partis politiques. Recteurs et Directeurs Généraux des institutions universitaires du pays reçoivent de recommandations les enjoignant de recruter tel ou tel agent même si ce dernier ne remplit pas toutes les conditions exigées.

En somme, toute la procédure n'est pas respectée à la lettre dans la mesure où les comités de gestion des institutions universitaires du pays sont nommés par les politiciens,

c'est ainsi que les élections des membres des comités de gestion résoudront beaucoup de bévues par rapport au recrutement des agents car le Recteur ou le Directeur Général sera redevable vis-à-vis de ceux qui l'ont élus et non à ceux qui les ont nommés selon les cas.

Conclusion

Au terme de notre étude qui a porté sur la politique de recrutement des nouvelles unités au sein de l'Institut Supérieur de Commerce de Kisangani, il a été question de voir si la procédure de recrutement du personnel est respectée à la lettre. Au regard de cette étude, le recrutement du personnel de l'Enseignement Supérieur et Universitaire n'est pas respectée suite à la non indépendance du Comité de Gestion vis-à-vis des politiciens.

Bibliographie

- David Dickson, *Quel rôle peut jouer l'enseignement supérieur dans le développement ?* SciDevNet, 2009.
- <http://www.groupesce.com/fr/services/recrutement-selection-personnel>
- Organisation de Coopération et de Développement Economique
- Quatrième Congrès International du Management de la Qualité dans les Systèmes d'Education et de Formation – CIMQUSEF 2007, sous le thème: *L'enseignement supérieur et la recherche face aux enjeux de la société du savoir*. Ténue à Casablanca au Maroc du 17 au 19 avril 2007.
- Vade-mecum
- Instructions académiques 020
- Statut du personnel de l'Enseignement Supérieur et Universitaire 2018