

PROBLEMATIQUE

Pendant longtemps, les méthodes de sélection sont restées extrêmement rudimentaires peu après 1905 les premières applications des tests psychologiques apparaissent dans le processus de sélection des candidatures pour tenter d'améliorer l'efficacité de recrutements.

Vers le milieu des années 50, la croissance économique est à l'œuvre des plusieurs origines de recours massifs à la main d'œuvre non qualifiée et de besoin en personnel qualifiée. C'est tout naturellement la difficulté de trouver ce personnel qualifié qui oblige les entreprises à recourir à des moyens externes de recrutement, ce qui favorise le développement de cabinets de conseil en recrutement ainsi que la naissance des entreprises de travail temporaire. Le recrutement est certainement au sein de pratique des gestions des ressources humaines, la plus sujet à des débats et ce pour plusieurs raisons.

En effet, elle est lourde d'implication pour les individus. C'est par l'intermédiaire qu'ils sont évalués, jugés, puis sélectionnés.

De plus le recrutement est aussi socialement visible et son rôle correspondant à mettre en place puis en relations les individus avec une organisation qui les recherche sur le marché du travail, il ouvre l'entreprise sur l'extérieur.

Les excès du taylorisme ont manifestement engendré de nombreux processus de « qualification » parallèlement tout concourt à accroître les aptitudes de l'homme.¹

Les nouvelles formes d'organisation du travail s'accompagnent le plus souvent d'un accroissement des qualifications et par la même argumentation de rémunération, loin de constituer un handicap pour la compétitivité des entreprises, ses augmentations sont souvent un secteurs moteur. L'entreprise ne pourra pas assurer une bonne gestion par une mauvaise politique de rémunération et gaspillage des compétences, car qu'elle fasse de ce point de vue, elle sera de façon croissante exposée à la concurrence internationale.

Au contraire, l'entreprise efficiente adaptera sa stratégie et sa politique de produit à la qualité du travail qu'elle souffre d'un excès d'aptitudes.²

Naturellement l'accroissement des qualifications peut se traduire par certaines modifications des structures et de processus industriel, d'autant plus que l'innovation technologique remplacera beaucoup d'hommes par des machines.

Trouver un travail à nos jours relève tout simplement de l'exploit sans qualification, d'où l'interrogation peut se résumer de la manière suivante : comment est-ce que l'université de Kinshasa procède-t-elle pour recruter un agent ?³

¹ <http://www.pagesdor.be/bureau-de-recrutement-depersonnel>

² Idem

³ taylor cité par maillot L.M psychologie et organisation d'agence d'arc, 1988, p.13

Remarque :

♣ positif :

- effort de compréhension acceptable
- sujet d'actualité
- entreprise bien ciblée

♣ négatif :

- problématique sans aucune référence bibliographique
- les idées doivent être agencées intelligemment pour rendre compte du problème à l'étude
- respecter la ponctuation

Ajouter le reste des parties de l'introduction.

0.2. Hypothèse du travail

Tout au long de ce travail nous essayerons de vérifier cette hypothèse. L'université de Kinshasa accorderait une grande importance à la qualification lors du recrutement d'un agent qu'à sa compétence.

03. Délimitation du sujet

Pour des raisons des moyens et de temps, l'université de Kinshasa sera analysée, durant une période de 5 ans. La période sous étude est celle qui va de 2007 à 2011.

04. Intérêt du sujet

Plus que l'université est appelée à former l'élite de notre pays, alors il est nécessaire qu'elle puisse recruter un personnel qualifié et comptent pour son bon fonctionnement et la vie de ses employés.

05. Objectif du travail

Ce travail veut identifier les critères qui pèsent le plus dans le processus de recrutement à l'université de Kinshasa.

06. Méthodologie et techniques

Comme dans toutes recherches scientifiques, la méthodologie constitue une voie globale qui permet de mener à bien les investigations.

Pour atteindre l'objectif de notre travail nous avons fait usage de la méthode d'enquête qui nous a permis d'obtenir les informations nécessaires à la réalisation de cette investigation auprès du personnel de l'université de Kinshasa.

Cette méthode à été matérialisée par les techniques du questionnaire et d'entretien.

07. Canevas du travail

Notre travail comprend trois chapitres hormis l'introduction et la conclusion.

Le premier porte sur les aspects théoriques, le deuxième chapitre traite au cadre méthodologique et présentation du milieu de recherche et les trois chapitres se rapportent à la présentation, l'analyse et l'interprétation, de résultats.⁴

⁴ Martinet, C, George P entreprise dans un monde en changement, édition du seuil pari, 1982, p96

CHAPITRE I : CONSIDERATION GÉNÉRALES SUR LE RECRUTEMENT ET QUALIFICATION DU PERSONNEL DE L'ÉTAT

I.1. Définition des concepts de base

Dans tout domaine scientifique, la convenance exige que soient précisés les termes utilisés de l'étude. Comme souligne Emile Durkheim : « les mots de la langue usuelle comme les concepts qu'ils expriment sont très ambigus et le savant qui les emploie sans faire subir d'autres élaborations s'exposerait aux graves confusions ». ⁵

Ainsi compris, définissent les concepts suivants : notion relative aux recrutements, à la qualification, au personnel de l'entreprise et à l'administration.

I.1.1. Administration

L'administration désigne l'ensemble des personnes qui, au sein d'une organisation publique ou privée sont chargés des ressources d'information.

Selon le dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Nathan Paris (1993), l'administration du personnel est une fonction rattachée à la direction des ressources humaines ou à la direction financière, des personnes du service du personnel ont des titres suivants : assistant ressources humaines, comptable, paie, gestionnaire, traitement et salaire, gestionnaire administratif du personnel responsable paie et administration du personnel.

⁵ E. Durkheim : les règles de la méthode sociologique, éd. Dollaz, Paris, 1994, p.20

C'est une fonction d'expertise qui requiert une très bonne connaissance de l'ensemble des ressources humaines du droit du travail et des usages de l'entreprise.

1.1.2. Le personnel

Le personnel est l'ensemble des individus qui apportent leur travail en contre partie d'une rémunération versée par l'employeur. Parmi le personnel, on retrouve différents statuts : cadres, les employés, les ouvriers.

1.1.3. Notion de qualification

La notion de qualification renvoie à deux approches selon que l'on se déplace du côté de l'emploi à occuper ou du côté du salarié qui occupera cet emploi.

1. lors qu'il s'agit de la qualification d'un emploi, on repère les qualités et capacité humaines nécessaire pour occuper ces postes de travail. l'ensemble de savoir faire dans l'entreprise doit aussi être détaillé et répertorié. ceci permet notamment d'obtenir les grilles de qualification, nécessaires à l'établissement de salaire. chaque branche de l'économie détermine alors des classifications d'emplois, de titres et niveaux hiérarchique afin d'établir des conventions collectives.

Il faut d'ailleurs noter que la notion de qualification des postes parait dans les années 1930, lors que le souci est d'organiser une première classification sociale distinguant en particulier l'ouvrier spécialisé de l'ouvrier qualifié.

2. lors qu'il s'agit de la qualification d'un travailleur, il faut distinguer deux significations.
- il peut s'agir de la formation initiale validée par un diplôme : on parle alors de la qualification du personnel, acquise par l'enseignement essentiellement.
 - il peut s'agir aussi des expériences, c'est-à-dire la qualification acquise au sein de l'entreprise : reprise parfois sous terme de Learning by doing. ces deux types de qualification sont essentiels pour évaluer au sein de l'entreprise.

1.1.3.1. Enjeux

La qualification est un moyen d'assurer l'employabilité de la population active, dans un contexte où le chômage est persistant. Il est donc essentiel d'obtenir une bonne qualification, c'est-à-dire une qualification qui permette la permanence de l'emploi. Les évolutions de la qualification ont donc été nombreuses sur les 30 dernières années elles suivent les innovations et les progrès techniques incorporés dans les entreprises. Pour ne prendre qu'un exemple, l'informatique a complètement renouvelé les méthodes de gestion et de production. Les qualifications nécessaires pour occuper un poste sont les plus ou plus poussées.

Aujourd'hui, les qualifications changent au rythme du progrès technique ce qui amène finalement à la difficulté de concilier deux attentes contradictoires. Il faut posséder un bagage technique et une spécialisation poussée mais aussi faire preuve

d'une grande polyvalence, une grande adaptabilité et capacité à acquérir de nouvelle qualification.

1.1.3.2. Tendances

Il ya deux évolution majeur à noter :

1. on observe dans le pays développés une tendance à l'élévation que qualification des travailleurs sous le double effet d'une transformation structurelle des emplois et d'une démocratisation des diplômes ou d'une déclaration. on parle alors d'une surqualification de travailleurs ou d'une qualification des emplois
2. le travail requis de vient plus indirect, plus concentre autour de taches de gestion technique ou économique centré sur l'initiative et la réaction individuelles. il faut alors développer des compétences plus que des qualifications.

Ces compétence représentent alors avant tout une disposition personnelle, une faculté d'adaptation aux techniques aux modes de gestion.

Mais cette faculté n'est guère discernable à priori et elle n'est pas inscrite ou préalable dans une qualification.

Ces compétences prescrites alors avant tout une disposition personnelle une adaptation aux technique aux modes de gestion.

Pour garantir son employabilité » il faut désormais concilier un bagage technique important et des qualités d'adaptation et de réaction. Les qualifications s'appuient sur des

validations et des classifications déterminées, alors que les compétences sont d'un ressort plus personnel.

1.1.3.3. Indicateurs

Pour observer les qualifications, il existe deux moyens principaux :

- utiliser les grilles de qualification des différentes branches d'activités. ceci permet de repérer à la fois des qualifications de postes la branche des conseils entrepris, on distingue les chargé.

D'étude qui ne fond qu'un constat de la situation de l'entreprise des responsable d'études qui peuvent proposer des améliorations suite au constat et de qualification des salaires, puis qu'on associe souvent un poste a un niveau de diplôme minimal par exemple BAC+

Pour un responsable d'études.

- utiliser le dernier diplôme obtenu comme indicateur de la qualification personnelle. c'est la donnée la plus fréquemment utilisée on la retrouve notamment dans les enquêtes formation/qualification professionnelle (dire FQP) de l'INPP.

SECTION 4 : METHODE ET TECHNIQUE

4.1. ECHANTILLON DE TRAVAIL

Vu le nombre élevé de personne faisant partie de notre univers d'enquête, c'est-à-dire notre population d'étude, nous étions incapable de les atteindre toute. Ainsi, nous avons procédé

au prélèvement d'un échantillon, définit par Delandsheere comme « le fait de choisir un nombre d'individus, d'objet ou d'événements dont l'observation permet de tirer des conclusions (inférences) applicables à la population entière à l'intérieur de laquelle le choix a été fait ».

Sur ce nous avons enquêté 30 personnes dont 11 hommes et 19 femmes.

4.2. ADMINISTRATION DU QUESTIONNAIRE

Nous avons élaboré un questionnaire destiné aux administrations l'Université de Kinshasa comprenant 12 questions. Ces questions sont fermées soit ouvertes.

En ce qui concerne l'administration du questionnaire, nous avons constitués 30 protocoles d'enquête, dont un à chaque sujet. Chaque sujet d'enquête y répondait individuellement, sous notre direction. Les enquêtes avaient la liberté de répondre par oui ou par non.

Nous avons interrogé cette population d'une manière aléatoire. Une fois dans un bureau, nous distribuons des questionnaires d'enquête, selon ceux qui avaient bien voulu nous répondre.

De ce fait, chaque question a obtenu une réponse susceptible d'être analysée et interprétée dans le cadre de notre hypothèse de recherche.

4.3. DONNEES REQUEILLIES

Cette opération a porté sur le décompte des opinions exprimées par nos enquêtés, le calcul des pourcentages des réponses par question d'un représentant du Corps scientifique, d'un représentant du personnel administratif, technique et ouvrier et d'un représentant des étudiants.⁶

II.2.3.2. Comité de Gestion

Le Comité de Gestion comprend : le Recteur, le Secrétaire Général Académique, le Secrétaire Général Administratif et l'Administrateur du Budget.

Le Comité de Gestion assure la gestion courante de l'université sous la direction du Recteur. A ce titre, il exécute les décisions du Ministère de tutelle, du Conseil d'Administration et du Conseil de l'Université.

II.2.3.3. Recteur

Le Recteur est nommé par le Président de la République sur proposition du Ministre de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, parmi les membres du personnel académique de l'Université ayant le rang de Professeur pour un mandat de 5 ans renouvelable une seule fois.

Toutefois, sans égard aux dispositions sus évoquées, le Président de la République peut nommer toute personne jugée digne et compétente.

⁶ Ordonnance n°81-142, article 6.

II.2.2.4 Le Secrétaire Général Académique

Le Secrétaire Général Académique est nommé et le pas échéant relevé de ses fonctions par le Ministre de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, parmi les membres du Corps académique de l'Université, ayant au moins le grade de Professeur, pour un mandat de 4 ans renouvelable.

Il remplace le Recteur en cas d'empêchement et à la charge des problèmes académiques et scientifiques conformément aux dispositions du texte organique de l'Université.

II.2.2.5. Le Secrétaire Général Administratif

Le Secrétaire Général Administratif est nommé et le cas échéant relevé de ses fonctions par le Ministre de l'Enseignement Supérieur et Universitaire par les membres du Personne, administratif de commandement titulaire d'un diplôme de licence et ayant au moins le grade de Directeur, ou parmi le personnel académique. Son mandat est de 4 ans renouvelable.

Le Secrétaire Général Administratif est chargé des problèmes administratifs.

2.2. L'Administrateur du Budget

L'administrateur du Budget est nommé par le Ministre de l'Enseignement Supérieur et Universitaire parmi les membres du Personnel de commandement, titulaire d'un diplôme de licence et justifiant d'une expérience d'au moins trois ans dans l'administration des finances publiques on de Enseignement.

L'Administrateur du Budget est chargé notamment des budgétaires et financières.

II.2.2.7. Conseil de Faculté

Le Conseil de Faculté est une unité d'enseignement, de recherche et de production jouissant de l'autonomie de gestion.

Il est constitué des professeurs ordinaires, des professeurs, des professeurs associés, de deux représentants des étudiants.

Les professeurs à temps partiel, les professeurs visiteurs et les suppléants peuvent assister aux réunions du Conseil de Faculté sans voix délibérative sauf lorsque le Conseil délibère sur une question se rapportant à leurs enseignements. Ils ont une voix consultative dans les autres cas.

Le Conseil de Faculté est représenté par le Doyen assisté d'un Vice-Doyen chargé de l'enseignement, d'un Vice-Doyen chargé de recherche, un Secrétaire Académique et des chefs de départements. Toutefois, la Faculté de Médecine dispose en outre d'un Vice-Doyen chargé des Cliniques universitaires et qui en est de droit Médecin-Directeur.

II.2.2.8. Bureau Facultaire

Le Bureau Facultaire comprend le Doyen, les Vice-Doyens, le Secrétaire Académique et les Chefs de départements. Ce bureau veille à l'exécution des décisions du Conseil de Faculté.

II.2.2.9. Département

Le Département est la cellule de base de recherche jouissant d'une autonomie de gestion. Son organe est le Conseil de Département constitué du Personnel académique, des Chefs de Travaux, de deux représentants Assistants et de deux représentants des assistants et de deux représentantes des étudiants du Département.

Le Chef de Département est assisté de deux Secrétaires, l'un chargé de l'enseignement et l'autre chargé de la recherche. Ils en constituent le bureau.

II.2.4 Directions administratives

L'Université de Kinshasa comprend quatre secteurs auxquels sont rattachées 27 directions administratives dont 7 sont rattachées au Rectorat, et 8 à l'Administration du Budget y compris la Direction Budget Contrôle.

SECTION 3 : FACULTES ORGANISEES ET CENTRES DE RECHERCHE

L'Université de Kinshasa est une institution de formation et de recherche scientifique, elle compte actuellement en son sein 13 facultés (Voir tableau suivant).

1. FACULTES ET DEPARTEMENTS⁷

N°	Facultés	Nombre départements	Observ
1.	Droit	5	
2.	Sciences Economiques et gestion	3	
3.	Sciences	5	
4.	Polytechnique	5	
5.	Médecine	14	
6.	Sciences pharmaceutiques	4	
7.	Lettres et des sciences humaines	6	
8.	Psychologie et sciences de l'éducation	4	
9.	Sciences, sociales, administratives et politiques	3	
10.	Sciences agronomiques	5	
11.	Pétrole et gaz	1	
12.	Médecine vétérinaire	1	

3. CENTRES DE RECHERCHE

Outre les facultés, plusieurs centres de recherche fonctionnent au sein de l'université de Kinshasa. Nous pouvons citer entre autres :

- a. Bibliothèque Centrale
- b. Le CERDAS
- c. le CIEDOS
- d. le Centre Sportif
- e. le CRIDHAC
- f. l'IRES
- g. les Musées Universitaires etc.

⁷ Direction de la Planification/UNIKIN, liste du Personnel académique et leur domaine de Recherche juin 2010.

**UNIVERSITE DE KINSRASA
FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE
L'EDUCATION**

(Département de gestion des entreprises et organisation du travail)

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Dans le cadre de notre travail de fin de cycle dans la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation à l'université de Kinshasa portant sur le recrutement et qualification du personnel de l'Etat, cas de l'Unikin, nous sollicitons votre collaboration en vous demandant de répondre à ce questionnaire.

- Cochez l'assertion correspondant à votre réponse ;
- Remplissez les espaces vides et autre rubriques.

Tout en vous garantissant l'anonymat de la présente enquête, nous vous remercions d'avance de votre collaboration.

I. QUESTIONS D'IDENTIFICATION

Sexe : M F

Age :

Niveau d'étude :

II. QUESTIONS D'ENQUETE

1. Comment l'université de Kinshasa procède-t-elle pour recruter son personnel ?

R/.....
.....
.....
.....

2. Parmi les indicateurs ci-dessous, lequel est plus utilisé par l'université de Kinshasa lors du recrutement de son personnel ?

- Diplômes
- Recommandation
- Socioculturel (ethnie, famille,...)
- Relation
- Rien du tout

3. En ce qui vous concerne lequel-des indicateurs ci-dessus ont beaucoup joué ?

R/.....

4. Parmi les outils nécessaires au recrutement ci-dessous, lequel n'est pas souvent utilisé par l'université de Kinshasa lors du recrutement de son personnel ?

- Les formulaires de demande d'emploi
- Le curriculum vitae
- La correspondance écrite (et l'utilisation du téléphone)
- Rien du tout

5. Quelle méthode parmi celles citées ci-dessous, utilise souvent l'université de Kinshasa pour arriver à une évaluation équitable de tous les candidats ?

- Tests.
- Interviews.
- Concours.
- Tests et interviews
- Rien du tout.

6. Avant que le candidat retenu puisse signer un contrat définitif d'embauche, est ce que l'université de Kinshasa exige-t-elle une période d'essai pour évaluer la compétence du concerné

Oui

Non

7. L'université de Kinshasa possède-t-elle un réservoir de recrutement?

Oui

Non.

8. Parmi les éléments repris ci-dessous, lequel utilise souvent l'université de Kinshasa pour lancer une offre d'emploi ?

Journaux

Affiches

Radio et télévision

Revue spécialisées

Bouche à l'oreille

9. Quel est le type d'annonce d'offre d'emploi que l'université de Kinshasa lance ?

National.

International

Technique

10. L'université de Kinshasa a-t-elle recours à un cabinet de recrutement pour embaucher son personnel ?

Oui

Non.

11. Est-il possible de décrocher un poste à l'université de Kinshasa sans qualification (diplôme) mais avec compétence?

Oui.

Non.

12. Pouvez-vous relever quelques imperfections dans le processus de recrutement de l'université de Kinshasa?

R/.....
.....
.....

13. Que proposez-vous à l'université de Kinshasa pour mener à bien ce processus de recrutement?

R/.....
.....
.....

CHAPITRE III : ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNES

Dans ce troisième et dernier chapitre du travail, il est question de 4 présenter, d'analyser et d'interpréter les résultats de l'enquête.

III.1. ANALYSE ET INTERPRETATION DES QUESTIONS SELON LE VARIABLE « SEXE ».

Tableau n°1 : Les opinions des sujets à la question n°1

1. Parmi les indicateurs ci-dessous, lequel est plus utilisé par l'UNIKIN lors du recrutement de son personnel ?

Indicateur de recrutement	Sexe		Total
	M	F	
Diplômes	2 (6,67)	1 (3,33)	3 (10)
Recommandation	3 (10)	5 (16,67)	8 (26,67)
Socioculturel	1 (3,33)	3 (10)	4 (13,33)
Relation	5 (16,67)	10 (33,33)	15 (50)
Total	11 (36,67)	19 (63,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur 1.1 hommes enquêtés, 16,67 % estiment que l'université de Kinshasa recrute par relation; 10% estiment que l'université de Kinshasa recrute par recommandation; 3,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par le socioculturel et 6,67% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base des diplômes. Sur les 19 femmes que nous avons interrogées, il y a 33,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par relation

16,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute par recommandation; 10% de femmes estiment que l'université de Kinshasa recrute par le socioculturel et 3,33% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base des diplômes.

Tableau n°2 : Les opinions des sujets à la question n°2

2. Parmi les outils nécessaires au recrutement ci-dessus, lequel est souvent utilisé par l'Université de Kinshasa lors du recrutement de son personnel ?

Outils de recrutement	Sexe		Total
	M	F	
CV	3 (10)	4 (13,33)	7 (23,33)
Rien du tout	8 (26,67)	15 (50)	23 (76,67)
Total	11 36,67)	19 (63,33)	30 (100)

Ce tableau nous montre que la majorité de nos enquêtés de sexe masculin estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucun outil nécessaire au recrutement soit 26,67% et .10% seulement estiment que le recrutement à l'université de Kinshasa se fait sur base de CV. Et sur 19 femmes enquêtées, 50% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucun outil nécessaire au recrutement et 13,33% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute par CV.

Tableau n°3 : Les opinions des sujets à la question n°3

3. Quelles méthodes parmi celles citées ci-dessous, utilise souvent l'Université de Kinshasa pour arriver à une évaluation équitable de tous les candidats ?

Méthodes des recrutements	Sexe		Total
	M	F	
Test	4 (13,33)	1 (3,33)	5 (16,66)
Rien du tout	7 (23,34)	18 (60)	25 (83,34)
Total	11 (36,67)	19 (63,33)	30 (100)

Ce tableau nous montre que la majorité de nos enquêtés de sexe masculin estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucune méthode propre au recrutement soit 23,347% et 13,33% seulement estiment que le recrutement à l'université de Kinshasa se fait sur base des tests. Et sur 19 femmes enquêtées, 60% estiment que l'université de Kinshasa recrute sui base d'aucune méthode propre au recrutement et 3,33% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute par test.

Tableau n°4 : Les opinions des sujets à la question n°4

4. Avant que les candidats retenus puissent signer un contrat définitif d'embauche, est ce que l'Université de Kinshasa exige-t-elle une période d'essai pour évaluer la compétence du concerné ?

Avis	Sexe		Total
	M	F	
Positifs	6 (20)	12 (6,66)	18 (26,66)

Négatifs	5 (16,67)	17 (56,67)	105 (73,34)
Total	11 (36,67)	19 (63,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 11 hommes enquêtés, 20 % ont un avis positif et 16,67% ont un avis négatif. Et sur les 19 femmes enquêtées, 56,67% ont un avis négatif et 6,66% seulement ont un avis positif.

Tableau n°5 : Les opinions des sujets à la question n°5

5. L'Université de Kinshasa possède-t-elle un réservoir de recrutement ?

Avis	Sexe		Total
	M	F	
Positifs	4 (13,33)	3 (10)	7 (23,33)
Négatifs	7 (23,34)	16 (53,33)	23 (76,67)
Total	11 (36,67)	19 (63,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 11 hommes enquêtés, 13,33% ont un avis positif et 23,34% ont un avis négatif Et sur les 19 femmes enquêtées, 63,33% ont un avis négatif et 10% seulement ont un avis positif.

Tableau n°6 : Les opinions des sujets à la question n°6

6. Parmi les éléments repris ci-dessous, lequel utilise souvent l'Université de Kinshasa pour lancer une offre d'emploi ?

Moyen utilisé pour lancer une offre d'emploi	Sexe		Total
	M	F	
Journaux et affiches	4 (13,33)	2 (6,67)	6 (20)
Radio et télévision	2 (6,67)	3 (10)	5 (76,67)
Bouche à l'oreille	5 (16,67)	14 (46,66)	19 (63,33)
Total	11 (36,67)	19 (63,33)	30 (100)

Ce tableau nous montre que sur les 11 hommes enquêtés 16,67% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen de bouche à l'oreille; 13,33% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen des journaux et affiches et 6,67% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen des communiqués et à la radio et télévision. Et sur les 19 femmes enquêtées 46,66% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen de bouche à l'oreille ; 10% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offices d'emploi par moyen des communiqués à la télévision et à la radio et 6,67% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen des journaux et affiches.

Tableau n°7: Les opinions des sujets à la question n°7

7. Est-il possible de décrocher un poste à l'Université de Kinshasa sans qualification mais avec compétence ?

Avis	Sexe		Total
	M	F	
Positifs	7 (23,33)	16 (53,33)	23 (76,66)
Négatifs	4 (23,34)	3 (10)	7 (23,34)
Total	11 (36,67)	19 (63,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que 23,33% ont un avis positif et 13,34% ont un avis négatif. Et sur les 19 femmes enquêtées, 53,33% ont un avis positif et 10% seulement ont un avis négatif.

III.2. ANALYSE ET INTERPRETATION DES QUESTIONS SELON LE VARIABLE « NIVEAU DE FORMATION »

Tableau n°8 : Les opinions des sujets à la question n°1

1. Parmi les indicateurs ci-dessous, lequel est plus utilisé par l'Université de Kinshasa lors du recrutement de son personnel ?

Indicateur de recrutement	Niveau de formation			Total
	Primaire/ secondaire	Universitaire	Spécialisation	
Diplômes	1 (3,33)	2 (6,67)	1 (3,33)	4 (13,33)
recommandation	4 (13,33)	1 (3,33)	3 (10)	8 (26,67)
socioculturel	3 (10)	2 (6,67)	1 (3,33)	6 (20)
Relation	6 (20)	4 (13,33)	2 (6,67)	10 (40)

Total	14 (46,67)	9 (30)	7 (23,33)	30 (100)
--------------	---------------	-----------	--------------	-------------

Il ressort du tableau ci-dessus que sur 14 enquêtés du niveau d'étude primaire/secondaire 20% estiment que l'université de Kinshasa recrute par relation ; 13,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par recommandation; 10% estiment que l'université de Kinshasa recrute par le socioculturel et 3,33% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base des diplômes.

Et sur 9 enquêtés du niveau d'étude universitaire 13,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par relation; 6,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute par le socioculturel ; 3,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par recommandation et 6,67% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base des diplômes. Par ailleurs sur 7 enquêtés qui ont appris un métier spécifique 10% estiment que l'université de Kinshasa recrute par recommandation ; 6,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute par relation ; 3,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par le socioculturel et 3,33% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute sur- base des diplômes.

Tableau n°9 : Les opinions des sujets à la question n°2

2. Parmi les outils nécessaires au recrutement ci-dessus, lequel est souvent utilisé par l'Université de Kinshasa lors du recrutement de son personnel ?

Indicateur de recrutement	Niveau de formation			Total
	Primaire/ secondaire	Universitaire	Spécialisation	
CV	1 (3,33)	3 (10)	2 (6,67)	6 (20)
Rien du tout	13 (43,33)	6 (20)	5 (16,67)	24 (80)
Total	14 (46,67)	6 (30)	5 (23,33)	25 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur 14 enquêtés du niveau d'étude primaire/secondaire 43,33 estiment que l'université de Kinshasa utilise aucun outil nécessaire au recrutement et 3,33% seulement estiment que l'Université de Kinshasa utilise le CV comme outil nécessaire au recrutement. Par ailleurs sur 9 enquêtés du niveau d'étude universitaire 20% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucun outil nécessaire au recrutement et 10% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute par CV. Et sur 7 enquêtés qui ont appris un métier spécifique 16,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucun outil nécessaire au recrutement et 6,67% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute par CV.

Tableau n°10 : Les opinions des sujets à la question n°3

3. Quelles méthodes parmi celles citées ci-dessous, utilise souvent l'Université de Kinshasa pour arriver à une évaluation équitable de tous les candidats ?

Méthodes de recrutement	Niveau de formation			Total
	Primaire/ secondaire	Universitaire	Spécialisation	
Tests	3 (10)	4 (13,33)	5 (16,67)	12 (40)
Rien du tout	11 (36,67)	5 (16,67)	2 (6,67)	18 (60)
Total	14 (46,67)	9 (30)	7 (23,33)	30 (100)

Ce tableau nous montre que la majorité de nos enquêtés du niveau primaire/secondaire soit 36,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucune méthode propre au recrutement et 13,33% seulement estiment que le recrutement à l'université de Kinshasa se fait sur base des tests. Par ailleurs sur 9 enquêtés du niveau d'étude universitaire 16,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucune méthode propre au recrutement et 13,33% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute par la méthode de test. Et sur 7 enquêtés qui ont appris un métier spécifique 6,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucune méthode propre au recrutement et 16,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute par la méthode de test.

Tableau n°11 : Les opinions des sujets à la question n°4

4. Avant que les candidats retenus puissent signer un contrat définitif d'embauche, est ce que l'Université de Kinshasa exige-t-elle une période d'essai pour évaluer la compétence du concerné ?

Avis	Niveau de formation			Total
	Primaire/ secondaire	universitaire	Spécialisation	
Positifs	8 (26,67)	6 (20)	6 (20)	20 (66,67)
Négatifs	6 (20)	3 (10)	1 (3,33)	10 (33,33)
Total	14 (46,67)	9 (30)	7 (23,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 14 enquêtés du niveau d'étude primaire/secondaire, 20 % ont un avis négatif et 26,67% ont un avis positif sur le fait que l'Université de Kinshasa accorde une période d'approbation aux nouveaux recrues. Par ailleurs sur 9 enquêtés du niveau d'études universitaire 10% ont un avis négatif et 20% ont un avis positif. Et sur 7 enquêtés qui ont appris un métier spécifique 20% ont un avis positif et 3,33% ont un avis négatif.

Tableau n°12 Les opinions des sujets à la question n°5

5. L'Université de Kinshasa possède-t-elle un réservoir de recrutement ?

Avis	Niveau de formation			Total
	Primaire/ Secondaire	universitaire	Spécialisation	
Positifs	7 23,33	6 (20)	2 (6,67)	15 (50)
Négatifs	7 23,33	3 (10)	5 (16,67)	15 (50)
Total	14 (46,67)	9 (30)	7 (23,33)	30 (100)

Ce tableau nous montre que sur 14 enquêtés du niveau d'étude primaire, 20% estime que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi de bouche à l'oreille; 16,67% estime que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par des journaux et 10% seulement estime que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par la radio et la télévision. Par ailleurs, sur 9 enquêtés du niveau d'étude universitaire, 20% estime que l'université de Kinshasa lance des offres d'emploi de bouche à l'oreille; 6,67% estime que J l'Université de Kinshasa lance des offre d'emploi par la radio et télévision et 3,33% estime que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par des journaux et sur 7 enquêtés qui ont reçus une formation spécifique soit 16,67% estime que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par des journaux; 3,33% estime que l'Université de Kinshasa lance des offre d'emploi par la radio et télévision et 3,33% estime que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi de bouche à l'oreille.

Tableau n° 14 : Les opinions des sujets à la question n°7

7. Est-il possible de décrocher un poste à qualification mais avec compétence ?

Avis	Niveau de formation			Total
	Primaire/ secondaire	Universitaire	spécialisation	
Positifs	13 (43,33)	2 (6,67)	5 (16,67)	20 (66,67)
Négatifs	1 (3,33)	7 (23,33)	2 (6,67)	10 (33,33)
Total	14 (46,67)	9 (30)	7 (23,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 14 enquêtés du niveau d'étude primaire/secondaire, 43,33% ont un avis positif et 3,33% seulement ont un avis négatif.

Par ailleurs sur 9 enquêtés du niveau d'étude universitaire, 23,33% ont un avis négatif et 6,67% seulement ont un avis positif Et sur 7 enquêtés qui ont appris un métier spécifique, 16,67% ont mi avis positif et6, 67% seulement ont un avis négatif.

III.3. ANALYSE ET INTERPRETATION DEE QUESTIONS SELON LE VARIABLE « AGE »

Tableau n°15 : Les opinions des sujets à la question n°1,

1. Parmi les indicateurs ci-dessous, lequel est plus utilisé par l'UNIKIN lors du recrutement de son personnel ?

Indicateur de recrutement	AGE		Total
	18-40	40 et plus	
Diplômes	1 (3,33)	1 (3,33)	2 (6,66)
Recommandation	10 (33,33)	6 (20)	16 (53,33)
Socioculturel	2 (6,67)	3 (10)	5 (16,67)
Relation	4 (13,33)	3 (10)	7 (23,33)
Total	17 (56,67)	13 (43,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur 17 enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-40 ans, 13,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par relation; 33,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par relation ; 16,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute par le socioculturel et 3,33% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base des diplômes. Et sur 13 enquêtés qui ont l'âge compris entre 40 ans et plus, 23,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par relation; 16,67% estiment que l'université de Kinshasa recrute par le socioculturel; 53,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute par recommandation et 6,66% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base des diplômes.

Tableau n°16 : Les opinions des sujets à la question n°2

2. Parmi les outils nécessaires au recrutement ci-dessus, lequel est souvent utilisé par l'Université de Kinshasa lors du recrutement de son personnel ?

Outils de recrutement	AGE		Total
	18-40	40 et plus	
CV	4 (13,33)	2 (6,67)	6 (20)
rien du tout	13 (43,33)	11 (36,67)	24 (80)
Total	17 (56,67)	13 (36,67)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur 17 enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-40ans, 43,33 estiment que l'université de Kinshasa n'utilise aucun outil nécessaire au recrutement et 13,33% seulement estiment que l'Université de Kinshasa utilise le CV comme outil nécessaire au recrutement. Et sur 13 enquêtés qui ont l'âge compris entre 40 ans et plus, 36,67% estiment que l'Université de Kinshasa recrute sur base d'aucun outil nécessaire au recrutement et 6,67% seulement estiment que l'université de Kinshasa recrute par CV.

Tableau n°17: Les opinions des sujets à la question n°3

3. Quelles méthodes parmi celles citées ci-dessous, utilise souvent l'Université de Kinshasa pour arriver à une évaluation équitable de tous les candidats ?

méthodes recrutement	AGE		Total
	18-40	40 et plus	
Tests	4 (13,33)	12 (40)	16 (53,33)
rien du tout	13 (43,33)	1 (3,33)	14 (46,67)
Total	17 (56,67)	13 (43,33)	30 (100)

Ce tableau nous montre que la majorité de nos enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-40 ans, soit 43,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucune méthode propre au recrutement et 13,33% seulement estiment que le recrutement à l'université de Kinshasa se fait sur base des tests. Et sur 13 enquêtés qui ont l'âge compris entre 40 ans et plus, 3,33% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur

base d'aucune méthode propre au recrutement et 40% estiment que l'université de Kinshasa recrute par la méthode de test.

Tableau n°18 : Les opinions des sujets à la question n°4

4. Avant que les candidats retenus puissent signer un contrat définitif d'embauche, est ce que l'Université de Kinshasa exige-t-elle une période d'essai pour évaluer la compétence du concerné ?

Avis	AGE		Total
	18-40	40 et plus	
Positifs	2 (6,67)	12 (40)	14 (46,67)
Négatifs	15 (50)	1 (3,33)	16 (53,33)
Total	17 (56,67)	13 (43,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 17 enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-40ans, 50 % ont un avis négatif et 6,67% ont un avis positif sur le fait que l'Université de Kinshasa accorde une période d'approbation aux nouveaux recrues. Et sur 13 enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-40 ans, 3,33% ont un avis négatif et 40% ont un avis positif.

Tableau n°19 : Les opinions des sujets à la question n°5

5. L'Université de Kinshasa possède-t-elle un réservoir de recrutement ?

Avis	AGE		Total
	18-40	40 et plus	
Positifs	7 23,33	4 (13,33)	11 (36,67)
Négatifs	10 33,33	9 (30)	19 (63,33)
Total	17 56,67	13 (43,33)	30 (63,33)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 17 enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-40 ans, 33,33% ont un avis négatif et 23,33% ont un avis positif. Et sur les 13 enquêtés qui ont l'âge compris entre 40 ans et plus, 30% ont un avis négatif et 13,33% seulement ont un avis positif.

Tableau n°20 : Les opinions des sujets à la question n°6

6. Parmi les éléments repris ci-dessous, lequel utilise souvent l'Université de Kinshasa pour lancer une offre d'emploi ?

Moyen utilisé pour lancer une offre d'emploi	AGE		Total
	18-40 +ans	40 ans et plus	
Journaux et affiches	2 (6,67)	5 (16,67)	7 (23,34)
Radio et télévision	3 (10)	3 (10)	6 (20)
Bouche à l'oreille	12 (40)	5 (16,66)	17 (56,67)
Total	17 (56,67)	13 (43,33)	30 (100)

Ce tableau nous montre que sur les 17 enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-40ans, 40% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen de bouche à l'oreille; 6,67% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen des-journaux et affiches et 10% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen des communiqués et à la radio et télévision. Et sur les 13 enquêtés qui ont l'âge compris entre 40ans et plus, 16,66% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen de bouche à l'oreille; 10% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen des communiqués à la télévision et à la radio et 16,67% estiment que l'Université de Kinshasa lance des offres d'emploi par moyen des journaux et affiches.

Tableau n°21 Les opinions des sujets ô la question n°7

7. Est-il possible de décrocher un poste à l'Université de Kinshasa sans qualification mais avec compétence ?

Avis	AGE		Total
	18-40	40 et plus	
Positifs	15 (50)	12 (40)	27 (90)
Négatifs	2 (6,67)	1 (3,33)	3 (10)
Total	17 (56,67)	13 (43,33)	30 (100)

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 17 enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-40 ans, 50% ont un avis positif et 6,67% ont un avis négatif. Et sur les 13 enquêtés qui ont l'âge compris entre 18-4 ans, 40% ont un avis positif et 3,33% seulement ont un avis négatif.

III.4. INTERPRETATION DES DONNEES

Relativement aux questions sélectionnées et dépouillées, nous avons remarqué que :

- ❖ La majorité de nos enquêtés soit 50% estime que le recrutement à l'Université de Kinshasa se fait sur base des relations chose qui peut bâcler le processus de recrutement or un bon processus de recrutement respecte les étapes pour aboutir à un bon résultat et cette données nous a permis d'infirmier notre hypothèse de recherche;
- ❖ La majorité de nos enquêtés soit 76,67% estime que l'Université de Kinshasa recrute sur base d'aucun outil nécessaire au recrutement chose qui confirme la subjectivité des critères de recrutement dans cette institution, une entreprise qui a besoin de tomber sur le bon candidat doit tout mettre en œuvre en respectant toutes les démarches d'une bonne procédure de recrutement;
- ❖ La majorité de nos enquêtés soit 83,34 estime que l'Université de Kinshasa recrute sur base d'aucune méthode propre au recrutement or pour arriver à une évaluation équitable, il faut donner le teste, concours, etc. au candidat qui postule l'emploi tout en évitant la discrimination ;

- ❖ la majorité de nos enquêtés soit 73,34% à un avis négatif sur la question de savoir si l'Université de Kinshasa exige une période 'essais pour évaluer la compétence de nouveaux recrues.

Une entreprise sérieuse avant de faire signer un contrat à un nouveau recrû, doit d'abord lui accorder une période d'approbation et cette période est généralement de trois à six mois selon le cas.

- ❖ La majorité de nos enquêtés soit 76,67 estime que l'université de Kinshasa ne possède pas un réservoir de recrutement or une entreprise qui se respecte ne peut pas manquer un réservoir de recrutement car celui-ci facilite le recrutement et coûte moins cher ;
- ❖ La majorité de nos enquêtés soit 76,66 a un avis positif sur la question de savoir s'il est possible de décrocher un poste à l'Université de Kinshasa sans qualification mais avec compétence, chose qui nous a permis une fois de plus d'infirmier notre hypothèse de recherche.

Il est vrai que dans le siècle actuel, il faut obtenir beaucoup plus de compétences que d'obtenir de qualifications (diplômes) pour décrocher facilement un job.

CONCLUSION

Notre étude à porté sur le recrutement et qualification du personnel de l'Etat, cas des administratifs de l'Université de Kinshasa. Le fond de notre étude était de savoir comment l'Université de Kinshasa procède-telle pour recruter un agent.

Au regard de toute question, flous avons formulé l'hypothèse selon laquelle, l'Université de Kinshasa accordait beaucoup d'importance avec la qualification (diplôme) pour recruter son personnel.

Pour vérifier notre hypothèse et atteindre notre objectif, nous avons recouru à la méthode d'enquête et à la technique du questionnaire.

L'enquête a porté sur un échantillon occasionnel composé de 30 sujets, tous administratifs de l'Université de Kinshasa.

A la fil de notre travail, nous avons obtenu les résultats ci-après :

- ❖ La majorité des sujets du sexe masculin, soit 16,67% estiment que l'Université de Kinshasa recrute sur bases de relation et de la majorité de sujets de sexe féminin soit 33,33% estiment que l'Université de Kinshasa recrute sur base de relation.
- ❖ La majorité de sujets du sexe masculin soit 26,67% estiment que l'Université de Kinshasa n'utilise aucun outil nécessaire au recrutement et 50% de sujets dus sexe féminin estiment

que l'Université de Kinshasa n'utilisent aucun outil nécessaire au recrutement.

- ❖ La majorité de sujets de sexe masculin soit 23,37% estiment que l'Université recrute l'Université de Kinshasa recrute sur base d'aucune méthode propre au recrutement et la majorité de sujet du sexe féminin soit 60% estiment que l'université de Kinshasa recrute sur base d'aucune méthode au recrutement.
- ❖ La majorité de sujets du sexe masculin soit 20% estime que l'Université de Kinshasa exigent une période d'essai pour évaluer la compétence dus candidat avant lui faire signer un contrat définitif d'embauche et la majorité de sujets de sexe féminine estiment que l'Université de Kinshasa n'accorde aucune période d'essai aux nouveaux recrutés pour évaluer leur compétences.
- ❖ La majorité de sujets du sexe masculin soit 23,34% estiment que l'Université de Kinshasa ne possède pas un reservo de recrutement et la majorité de sujets du sexe féminin soit 53,33% estiment que l'Université de Kinshasa ne possède pas un réservoir de recrutement.
- ❖ La majorité de sujets du sexe masculin soit 16,67% estiment que l'Université de Kinshasa lance des ornes d'emploi par moyen de bouche à l'oreille et la majorité de sujets du sexe féminin soit 46,66% estiment que l'Université de Kinshasa lance des ornes d'emploi par moyen de bouche à l'oreille.
- ❖ La majorité de sujets du sexe masculin soit 23,33% ont un avis positif sur le fait qu'il est possible de décrocher un poste à l'Université de Kinshasa sans qualification mais avec

compétence et la majorité de sujets du sexe féminin soit 53,33% ont un avis positifs sur le fait qu'il est possible de décrocher un poste à l'Université de Kinshasa sans qualification I' (diplôme) mais avec compétence.

Ces résultats nous ont permis d'infirmier notre hypothèse en ce qui concerne plus l'importance accordée aux diplômes qu'à la compétence lors du recrutement du personnel de l'Université de Kinshasa.

De tout ce qui précède, nous réalisons que malgré sa taille. L'Université de Kinshasa utilise plus les critères subjectifs qu'objectifs pour le recrutement de son personnel. Le gestionnaire des ressources humaines doit accorder beaucoup d'importance à ce processus car il conditionne le bon fonctionnement de l'entreprise et surtout que nous sommes à une période où la pénurie de talents devient l'une des principales préoccupations des gestionnaires, la réussite d'une organisation dépend de plus en plus de sa capacité à attirer et à choisir une main-d'œuvre compétente en plus le recrutement est une opération complexe et couteuse mais nécessaire.

En effet, actuellement le recrutement devient, un travail de spécialiste, en ce sens que dans un contexte de technologie avancée, le recruteur doit adopter des techniques de recrutement aux nouveaux types de postes : informaticien, contrôleur etc. ; par contre, ailleurs, la responsabilité du recrutement est parfois laissée à des amateurs qui ne différencient même pas le recrutement de l'embauche.

Ainsi, nous suggérons aux autorités académiques de l'Université .Kinshasa en l'occurrence le directeur des ressources humaines de prendre en compte tous les processus de recrutement et les respecter, il doit éviter le clientélisme et pour aboutir à un recrutement objectif.

BIBLIOGRAPHIE

1. OUVRAGES

1. DURKEIM E, les règles de la méthode sociologique, éd. Dalloz, Paris, 1994
2. Maillet L, in Psychologie et Organisations, Agence d'arc, 1988.
3. Martinet C, George P, l'entreprise dans un monde en changement, édition du seuil, Paris, 1982.
4. MARTORY B. & CROZET D., Gestion des ressources humaines, Edition Fernand Nathan, Paris, 1984.
5. Académie royale des sciences d'outremer, impact de l'information dans le tiers-monde, Bruxelles, 1990
6. Kwangol's B, gestion du personnel dans le monde moderne, Toulouse, privé, 2000.
7. CHRISTOLHOMME, M, techniques et pratiques du recrutement, Ed d'organisation, Paris, 1978

2. NOTES DE COURS

1. BUMBA MONGA NGOY, note de cours de gestion des Ressources Humaines, G3, FPSE, UNIKIN, 2009-2010
2. KABAMBI NTANDA, note de cours d'initiation à la Psychologie du Travail et Des Organisations, 02, FPSE, UNIKIN, 2010-2011

3. K A BONGO MUKIN M' 1, note de cours de Techniques de Recrutement, Sélection et Embauche, L1, FPSE, UNIKIN, Novembre 2010.
4. TSHIENKE KANYONGA, note de cours de Gestion de la Fonction Publique des villes Collectivités, LI, FPSE, UNIKIN, Avril2012.

3. ARTICLES ET AUTRES DOCUMENTS

1. Annuaire de l'Université de Kinshasa, Année académique 2004-2005, p.5. Ordonnance n° 8 1-142, article 6.
2. RDC, code du travail, 2010.