Cahiers Congolais de Sociologie - N° 29

Précarité de l'emploi et fuite des cerveaux en République Démocratique du Congo. Cas de l'Université de Kinshasa

PRECARITE DE L'EMPLOI ET FUITE DES CERVEAUX EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO. CAS DE L'UNIVERSITE DE KINSHASA. Par NSAMBA AKA Franck Introduction C'est par le travail que l'homme assure sa survie et celle des autres membres de la famille ou de la communauté, car le travail ennoblit l'homme. Les sociétés humaines se sont rendues compte qu'elles peuvent se développer si leurs membres se mettent au travail afin de vivre et de transformer leur environnement. De ce fait, l'emploi apparaît comme une activité inhérente à la nature humaine; il revêt un caractère « sacré » et exige des meilleures conditions pour sa réalisation. Cette évidence exige les bonnes conditions matérielles et psychologiques adéquates dans lesquelles le travail doit s'accomplir. Ce qui suppose que le cadre de travail doit non seulement s'adapter à l'homme et vice-versa, mais et surtout, qu'il faudrait prendre en considération la motivation de l'homme au travail en terme d'une rémunération qui lui permet de subvenir au minimum de ses besoins. Cependant, il est à souligner que les bonnes conditions de travail et de vie sont des exigences plus au moins marginalisés dans la plupart des Etats sous-développés dont la République Démocratique du Congo. Il suffit pour s'en convaincre, d'observer le nombre d'emplois qui se créent à Kinshasa dans le secteur informel. En effet, la plupart de ceux qui travaillent dans le secteur formel se plaignent tant de la précarité des conditions de travail que de la rémunération disproportionnelle par rapport aux efforts fournis dans l'accomplissement de leurs travaux. Pour ce faire, il serait mieux que chaque société, chaque Etat élaborent une politique d'emploi et salariale qui permette aux travailleurs de se sentir satisfaits du travail qu'ils accomplissent. Pour atteindre cet idéal, des dispositions permanentes doivent être prises au niveau de l'Etat afin de définir une politique de l'emploi en République Démocratique du Congo. Par ailleurs, la crise qui sévit dans le pays entraîne un rythme de précarisation accru. Certains formes particulières d'emploi naissent et donnent lieu à la signature des contrats soit à durée déterminée ou temporaire, soit journaliers. Soulignons également la disparition des certaines activités et l'émergence d'autres qui génèrent de nouvelles façons de travailler et des comportements nouveaux qui vont bien au-delà de la simple inadaptation des personnes à leur poste d'emploi. Face à cette précarité d'emploi tant dans l'économie formelle qu'informelle, dans l'administration publique que dans le secteur privé, certains travailleurs ou agents de l'Etat immigrent. D'où le phénomène de « fuite des cerveaux ». De ce fait, nous signalons que les migrations sont les plus souvent provoquées par la détérioration socioprofessionnelle et la recherche de meilleures conditions de vie. D'où l'esprit d'aller chercher ailleurs, dans le pays dont la croissance est nettement supérieure à celle du pays d'origine. Ainsi, la vague de la fuite de cerveaux apparaît-elle à la fois comme un manque à gagner pour le pays pourvoyeur et comme une valeur ajoutée pour le pays hôte. Si ce fléau est manifeste dans le domaine culturel (musique, théâtre, art …), il affecte plus le milieu universitaire et académique. Tel est le cas de l'Université de Kinshasa qui depuis le processus de la démocratie déclenché en 1990, voit son personnel scientifique et académique diminuer au fil du temps pour des raisons apparemment nobles (formation, stages…) mais en réalité déplorables (fuite)… Raison pour laquelle nous cherchons à en connaître les causes et conséquences puis à trouver les alternatives que l'Etat Congolais pourrait proposer pour

freiner la fuite de cerveaux. A cet effet, l'effritement des conditions de travail et de vie renforcé par une politique de rémunération déficiente constituerait l'élément déterminant de la fuite de cerveaux en République Démocratique du Congo, singulièrement à l'Université de Kinshasa. Cette vague migratoire des élites est un danger qui menace l'avenir de l'Université de Kinshasa. Ceci nécessite une meilleure définition de la politique d'emploi et salariale pour sécuriser le personnel de l'enseignement supérieur et empêcher la fuite de cerveaux. En réalité la précarité de l'emploi et la fuite des cerveaux à l'Université de Kinshasa est fonction du « train » ou mieux des conditions de travail aux sein de l'Université de Kinshasa , du contexte socio-économique et politique dans notre pays et des rapports qu'entretient l'Université de Kinshasa avec le milieu extérieur. Notre préoccupation majeure se situe au niveau de la gestion des ressources humaines, c'est-à-dire de la façon dont les cadres académiques et scientifiques sont gérés. Le pari de développement de la République Démocratique du Congo exige le concours de toutes les filles et fils de ce pays. Toute autre logique inscrite dans cette perspective de la démobilisation retarderait et compromettrait les chances de vaincre ce défi. L'examen de ce phénomène s'avère capital, dans la mesure où il met en évidence les conséquences de la mauvaise politique d'emploi, la présence des conditions précaire de travail et de rémunération. En effet, le choix du sujet est justifié par le fait que nous avons été frappé par le départ massif vers l'Occident de certains cadres scientifiques, médicaux et d'entreprises du pays abandonnant de ce fait des postes de responsabilité leurs confiés. Et pourtant c'est sur eux que repose le devenir du pays. La présente étude voudrait traiter de la problématique de la fuite des cerveaux à l'Université de Kinshasa de 1990 à 2004, période ayant marqué la fracture sociale et la précarité de l'emploi en essayant d'appréhender les causes et les conséquences de ce phénomène dans le secteur de l'emploi. Nous proposerons par la suite des pistes des solutions. I. DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES Avant de nous pencher sur ces différents axes principaux de notre étude, nous avons jugé utile de fixer les lecteurs sur les concepts clés. Précarité WRESINSKI (2000) définit « la précarité comme étant l'absence d'une ou plusieurs sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assurer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales, de jouir de leurs droits fondamentaux ». Pour nous, la précarité est considérée comme l'absence manifeste des moyens d'existence ou l'absence de conditions de l'emploi et de revenu pouvant assurer aux individus la satisfaction des besoins fondamentaux et de leurs intérêts. Fuite des cerveaux La fuite des cerveaux (exode de cerveaux ou drainage des cerveaux) « est le mouvement d'expatriation des intellectuelles, des chercheurs des pays pauvres vers les pays riches. Phénomène qui contribue à aggraver les disparités entre les uns et les autres. Ce courant de migration se produit aux pays du tiers monde vers les pays industrialisés principalement; il existe également un mouvement d'émigration, de l'Europe vers les Etats-Unis (en anglais braindrain) » (BERNARD, M. et al., 1987). Pour nous, la fuite des cerveaux est le déplacement manifeste des personnes (élites intellectuelles) qui quittent leur propre pays ou continent vers l'étranger par ce qu'ils ne trouvent pas les meilleures conditions de travail et des revenus en vue de s'épanouir, de rentabiliser l'effort intellectuel et les moyens financiers qu'ils ont investis. Elle est la conséquence directe de la précarité des conditions de travail et de la non-jouissance des efforts fournis dans l'accomplissement du travail. Emploi En Gestion et en Economie, l'emploi désigne l'unité de travail occupé par un individu. Si l'emploi est confié par un employeur à un individu, il est salarié. Si l'emploi est crée par le titulaire luimême, il s'agit d'un emploi indépendant (travailleur indépendant,

profession libérale) (MAHE De BOTSLANDELLE, Henri, 1998). L'emploi désigne à la fois l'exercice d'une activité rémunérée et le poste de travail qu'occupe un individu dans une branche d'activité rémunératrice (Dictionnaire de l'économie, 2000). Selon nous, l'emploi est tout processus d'affectation des personnes (entre employeur et employé) désignées à des tâches ou poste offert à une activité professionnelle par une entreprise en procurant une rétribution pour un service rendu. 4. Rémunération La rémunération est la contre-partie d'un travail dont le montant dépend de l'accord entre les parties (salaire/entreprise) sous réserve des dispositions légales et éventuellement conventionnelles. (Conventions collective, accord de l'entreprise) (MAHE De BOTSLANDELLE, Idem). II. DE LA POLITIQUE D'EMPLOI EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO En République Démocratique du Congo, l'emploi demeure un problème auquel les autorités sont tenues d'apporter une solution. Dans nos établissements publics d'enseignement universitaire, l'emploi favorise l'éclosion des idées et le développement des aptitudes professionnelles. A l'inverse, dans certaines entreprises et établissements d'enseignement supérieur en place, on observe le climat d'instabilité de l'emploi devenu un véritable ennui pour l'individu ; cela met en cause les besoins prioritaires. Ceci nécessite un encadrement de l'emploi c'est-à-dire une bonne politique de l'emploi qui consisterait à prêter l'attention à l'ensemble des mouvements à travers les entreprises et les établissements publiques d'enseignements supérieurs pour que chaque travailleur ait la possibilité d'acquérir les qualifications nécessaires. En somme, la politique d'emploi fait référence à des normes ou guides qui précisent les orientations à suivre par des organisations ainsi que des directives qui s'appliquent à tout les employés et à toutes les organisations sans oublier les conditions des créations des nouvelles occasions de travail. La politique de l'emploi devait consister à : Promouvoir le plein emploi ; Lutter contre le chômage et le sous-emploi ; Garantir dans le secteur de l'emploi la protection de la mainœuvre nationale et l'utilisation optimale des ressources humaines ; Collecter et analyser les données statistiques fiables sur le marché du travail ; Promouvoir des actions de formation en adéquation avec les exigences du marché d'emploi. Conditions générales de travail Les conditions générales du travail sont considérées comme étant un ensemble des situations ou des circonstances dans lesquelles s'effectue le travail. De ce point de vue, nous faisons allusion à la durée de travail, aux allocations familiales, aux salaires et à l'hygiène sur le lieu de travail, aux transports, loisirs, climat social et aux relations professionnelles dans une entreprise. Les conditions générales du travail regroupent des aspects très variés et différents selon les secteurs d'activités et les fonctions exercées. Elles font partie du champ de préoccupation des responsables des ressources humaines dans la mesure où, sans être une source de motivation en soi, elles sont souvent considérées comme une exigence et donc sources d'insatisfaction lorsque certains seuils de « bien être » ne sont pas atteints. A cet effet, il paraît évident que le personnel puisse veiller à la qualité des conditions de travail pour motiver les travailleurs et pour réaliser les objectifs économiques de l'entreprise, et pour permettre aux travailleurs de bénéficier d'une formation professionnelle leur permettant de s'épanouir. L'employeur étant une personne possédant le capital technique et financier ferait en sorte que toutes les conditions de travail soient réunies. Il devait veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs contre certains risques qui peuvent influencer sur le comportement des salariés. Bref les mauvaises conditions de travail peuvent provoquer la grève, le vol et l'absentéisme. De la rémunération Selon le Code du Travail Congolaise, la rémunération est la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en

espèces et fixés par l'accord ou par des dispositions légales et réglementaires dues en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur (Journal officiel de la RDC, 2002). D'après le Code du Travail Congolaise, les éléments qui constituent ce salaire ou rémunération sont: le salaire ou traitement, les commissions, l'indemnité de vie chère, les primes, la participation aux bénéfices, les sommes versées à titres de gratifications ou de mois complémentaires, les sommes versées pour prestations supplémentaires, la valeur des avantages en nature, l'allocation de congé ou indemnité compensatoire de congé, les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédent et suivant l'accouchement. Ne constituent pas éléments de la rémunération : les soins de santé, l'indemnité de logement ou logement en nature, les allocations familiales légales, l'indemnité de transport, les frais de voyages ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue et faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions (Idem). La rémunération devrait être en cohérence avec l'activité de l'entreprise même si une partie de la rémunération ne peut pas suivre les aléas des résultats de l'entreprise. Une politique de rémunération mal gérée peut entraîner un déséquilibre financier, soit des conflits, soit autres manifestations qui peuvent mettre en risque l'entreprise et donc le maintien de l'emploi. III. CAUSES ET CONSEQUENCES DE LA FUITE DE CERVEAUX A L'UNIVERSITE DE KINSHASA. Causes Il convient de souligner que la fuite de cerveaux est un phénomène complexe, dans la mesure où, il revêt diverses origines. Il serait hasardeux de prétendre aborder toutes les causes qui l'alimentent. Cependant, il est impérieux de procéder à une certaine classification en considérant le contexte de l'Université de Kinshasa. 1. Mauvaises conditions de travail et de vie Les conditions de travail du Corps Académique et Scientifique de l'Université de Kinshasa sont liées à la position qu'on leur reconnaît dans la société et selon le degré de considération attachée à l'importance de ses fonctions, de ses compétences et de ses rémunérations. Pour qu'il puisse exécuter les tâches qui lui sont assignées, il est impérieux que certains facteurs qui répondent à l'évolution de la vie, de la science leur permettent d'être à la hauteur de son travail scientifique. Les facteurs liés au milieu universitaire et ceux qui sont liées à l'état du travail par rapport à la tâche ayant une influence sur les corps académiques et scientifiques sont : Aspects physiques : c'est le cas des bruits, de la chaleur ou des locaux et des bureaux exigus ne répond pas à la croissance démographique des étudiants et des visiteurs ; Aspects techniques : celles-ci ont trait aux bibliothèques qui manquent des nouvelles acquisitions (documentation en rapport avec les problèmes de l'heure) et aux laboratoires où il y a carence des certains appareils ou instruments (outils) pouvant répondre aux conditions actuelles pour l'expérimentation ; Aspects psychologiques : il s'agit ici de la surcharge de la charge horaire, le manque de concentration causé par la hantise de la survie, le blocage de l'esprit vers une analyse approfondie, la synthèse et d'abstraction ; Aspects sociaux: c'est le cas de la rémunération qui ne leur permet pas d'assouvir au minimum leur besoins. L'analyse minutieuse de ces composantes sus évoquées montre qu'à l'Université de Kinshasa le corps académique et scientifique ne bénéficie pas complètement de bonnes conditions de travail et sociales pour assumer convenablement les tâches qui lui sont confiées. La quantité ainsi que la qualité des services rendus sont disproportionnelles au traitement que l'on reçoit. De ce fait, l'adage stipulant « Qu'un pays ne vaut que par la qualité de son élite intellectuelle », trouve toute sa justification. Malheureusement, la situation salariale du personnel Académique et Scientifique ci-dessous reste illustrative. Tableau n° 1 : Evolution de la situation salariale du personnel Académique et Scientifique de

l’Université de Kinshasa. Catégories Situation salariale au mois et année

Janvier 1994 Janvier 2002 Décembre 2004

1$:1193,55 Nz* 1$:346,48 Fc* 1$:339,73 Fc*

Professeur ordinaire 2752 Nz (23$) 26378,70Fc (76$) 195.000FC (574$)

Professeur 2650Nz (22$) 19801,50Fc (57$) 156.000Fc (459$)

Professeur associé 2552Nz (21$) 16251,50Fc (47$) 129.090Fc (380$)

Chef de travaux 2445Nz (20$) 15612Fc (45$) 49.042,31Fc (150$)

Assistant deuxième mandat 2250Nz (19$) 12682,33Fc (37$) 28.300,00Fc (83$)

Assistant premier mandat 2150Nz (18$) 11888,00Fc (34$) 21.345,00Fc (63$)

Source : Division Rémunération, Unikin 2005. *Evolution de taux d’échange (il s’agit de la moyenne des moyennes) Banque Centrale du Congo, condensé d’information statistique, numéro 26/05, IRES, Kinshasa 29 juin 2005. Ce tableau indicatif qui illustre la façon dont les efforts du personnel académique et scientifique sont récompensés, exprime de manière éloquente comment le métier d’enseignant est avili et vilipendé. Ainsi, si en 1994 pendant la première période de transition Mobutiste, le salaire du professeur ordinaire revenait à 23$, en 2002 (règne de Kabila), il est passé de 23$ à 76$. En 2004, avec l’avènement du gouvernement de transition, ce salaire est passé à 574$. Cependant cette légère amélioration salariale n’est pas soutenue par le respect de la tension pour les différentes catégories. C’est ainsi, l’assistant du premier mandant passe de 18$ en 1994,34$ en 2002 et 63$ en 2004. Dans le même ordre d’idée, le tableau barémique applicable au personnel au personnel académique et scientifique en 2005 se présente comme suit : Tableau n°2: Tableau barémique applicable au personnel académique et scientifique à partir du 1er Mai 2005. Grade ou fonction

Professeur ordinaire 7342,00 9202,00 2500,00 5506,50 thèses 270449,49 2950000,00 (576$)

Professeur 6703,00 9202,00 2500,00 5027,00 204067,40 227500,00 (444$)

Professeur associé 6463,00 9202,00 2500,00 4847,48 159487,00 182500,00 (356$)

Chef de travaux 5746,00 9202,00 2500,00 1404,48 43680,08 95500 DES (186$) L2 (179$)

Assistant ème mandat 4213,44 9202,00 2500,00 1276,80 24690,80 61000,00 (119$)

Assistant 1ère mandat 3830,40 9202,00 2500,00 758,10 22107,50 41500,00 (80$)

2 Source : Division Rémunération, Unikin 2005. *Evolution de taux d'échange (il s'agit de la moyenne des moyennes), Banque Centrale du Congo, condensé d'information statistique, numéro 26/2005, Kinshasa, le 29 Juin 2005. Ainsi, de ce qui précède, la situation paraît dramatique lorsqu'on fait allusion au train de la vie et l'évolution de prix des aliments de première nécessité en se focalisant sur la réalité actuelle du marché de Kinshasa. L'IRES nous présente l'évolution des prix par articles sur le marché en Novembre 2004 et Décembre 2005, où un sac de manioc revient à 9600 Franc congolais, un sac de maïs à 15000 Franc congolais, un sac de riz 50kg coûtent 12500 Franc congolais, un sachet du sucre de 5kg coûte 1600 Franc congolais, un litre d'essence revient à 440 Franc congolais etc. (IRES, 2005). Excepté les besoins primaires, s'ajoute d'autres besoins auxquels l'on doit faire face ; par exemple, le logement, la scolarisation des enfants, les soins médicaux, l'habillement pour la famille, aussi répondre à la sollicitation de la solidarité Africaine. Eu égard à ce chapelet des dépenses, il y a lieu de déduire que la satisfaction de ses besoins relève d'un génie inventif hors du commun. Au regard de la situation salariale, du barème salariale du personnel académique et scientifique ainsi que de l'évolution des indices des prix, il est évident que la discordance entre la rémunération (salaire) et les conditions socio-économiques n'est plus à démontrer. En effet, la rémunération est un des premiers éléments qui motivent le personnel au travail et accroissent son rendement et ses performances. Les salaires du personnel scientifique et académique sont alignés dans la catégorie de barème de précarité. Un salaire de misère qui avilit le métier d'enseignant et effrite sa carte de noblesse. Les indemnités à titre de retraite et des allocations familiales sont insignifiants. Ainsi s'ajoute la modicité de salaire et l'irrégularité de son payement car les corps académiques et scientifiques doivent répondre de manière impérieuse aux contingences de la vie. 2. Problème d'ordre logistique Les problèmes logistiques se posent avec acuité dans notre pays. La détérioration des conditions socio-économiques empêche des cadres universitaires d'évoluer dans des bonnes conditions de travail. Les infrastructures des recherches (Bibliothèques, laboratoires et centres de recherche) pouvant servir au corps académique et scientifique d'actualiser des analyses scientifiques manquent-elles d'outils de travail appropriés et posent un problème des bibliothèques ou le fond documentaire n'est pas actualisé. Tableau n°3 Infrastructure de recherche à l'Université de Kinshasa 2004-2005 Facultés Laboratoires Bibliothèques Autres centres

Droit 0 1 6

Lettres 0 2 3

Médecine 10 2 0

Pharmacie 15 1 1

Polytechnique 15 6 6

Psychologie et Science de l'Education 32 1 1

Sciences 0 1 0

Agronomie 0 1 0

Economie 0 1 13

Sciences Sociales Administratives e Politiques 0 1 2

Total 72 17 32

Source : Service des Infrastructures, Unikin 2005. En tenant compte du nombre des laboratoires dans les différentes facultés de l'Université de Kinshasa, il est question de savoir si les laboratoires sont opérationnels et disposent d'un équipement suffisant et adéquat par rapport à l'évolution de la science. A ce sujet, les laboratoires ne sont que de nom. Il n'est même pas douteux de dire qu'aucun d'entre eux ne fonctionne dans ses capacités maximales. Nous avons pu constater que les salles de laboratoire en Sciences, Médecine et Polytechnique sont en état d'abandon dans la mesure où beaucoup d'analyses et d'expériences ne n'y opèrent plus de façon optimale. L'état poussiéreux de certains laboratoires laisse passer à une réduction sensible de l'activité scientifique au sein de l'Université de Kinshasa. Certains laboratoires ont des matériels vétustes qui permettent tant soit peu l'expérimentation et des analyses scientifique. Cependant, les bibliothèques facultaires sont peu accessibles au corps enseignant et aux étudiants car elles sont peu fournies en nouvelles acquisitions. Nous avons constaté que les salles de lecture n'ont pas assez des chaises et sont exigus. Les conditions de lecture restent précaires. Concernant les autres centres, ils sont généralement dans l'impasse,

dans la mesure où ils ne disposent plus d'un budget conséquent. Notons également que l'outil informatique reste la voie obligée pour toutes les bibliothèques modernes afin de parer aux difficultés liées à la carence des certains ouvrages. Il convient d'apprécier l'actuel projet du Conseil Interuniversitaire Francophone (CIUF) et Flamand (VLR) initié entre l'Université et la direction générale de la coopération au développement du Ministère des Affaires Etrangères de la Belgique en vue de doter l'Université d'outil informatique. Mais il faut un renforcement des capacités du personnel académique, scientifique et administratif et des étudiants. Dans ce contexte, le BIT atteste que les mauvaises conditions du travail compromettent la stabilité des frustrations qui risquent de susciter le conflit et d'entrainer un absentéisme, une cumulation d'emploi, une rotation excessive du personnel et dégradation de niveau de vie d'enseignant (BIT, 1978). Tel est le cas de la République Démocratique du Congo où la détérioration des conditions de travail dans le secteur de l'enseignement Supérieur pousse les acteurs (professeurs, chefs des travaux et assistants) à fuir le pays pour d'autres cieux, notamment l'Europe, l'Amérique, l'Afrique du sud etc. 3. Crise économique Au cours des années 1980, l'enseignement supérieur a connu une crise multidimensionnelle. Suite à la crise économique qui frappe notre pays, à l'Université de Kinshasa en particulier, nous constatons que le budget paraît insuffisant et déséquilibré. Cette précarité du budget alloué à l'enseignement supérieur s'est accentuée pendant la période de ''transition.'' Nous constatons que le montant consacré à l'Université de Kinshasa pour les dépenses est déséquilibré par rapport aux recettes. Tel est le cas de l'année 2001 où les dépenses de fonctionnement sont de 831.193.340 Franc congolais tandis que les recettes sont de 344.784.000 Franc congolais. En 2002, les dépenses de fonctionnement sont de 2.868.577.842 Franc congolais, contre 109.568.400 Franc congolais de recettes. En 2005, les dépenses de fonctionnement sont de 6.446.774.711 Franc congolais et les recettes reviennent à 1.409.349.632 Franc congolais. Les frais accessoires du personnel (alimentation, taux d'achats d'équipement pour le personnel, le frais de formation du personnel) est de 40.141.500 Franc congolais, soit 4,83% et en 2002, prenons le cas d'équipements des services (achats d'équipements pour le service administratif et achats d'équipement lié à la fonction spécifique des services) est de 125.831.900 Franc congolais, soit 5,58% (UNIKIN, 2005). Notons également que les dépenses de fonctionnement représentent le montant dont l'Université a pour besoin : l'assainissement du site, entretien et réparation des installations sanitaires, le fonctionnement des services (facultés et centres de recherches), l'achat d'équipement des services et équipement liés à la fonction spécifique des services, les frais accessoires du personnel. Et les recettes propres proviennent des frais d'études des étudiants, des loyers des étudiants et la vente des formulaires pour les nouveaux étudiants. Enfin le crédit sollicité est le montant que l'Université attend des organismes internationaux, soit de fond d'intervention ou des aides de secours. Par ailleurs, la crise économique se justifie par la détérioration de niveau de vie des enseignants dont les conditions de vie ne correspondent pas avec les ressources économiques soit les revenus. L'insuffisance des ressources économiques et l'insuffisance du budget d'investissement à l'Université de Kinshasa conduit ses cadres académique, scientifique et administratif à faire appel à la contribution des parents pour faire fonctionner l'Université. La disette de budget d'investissement à l'Université se manifeste par la carence en matière d'infrastructure et de l'état défectueux des toilettes, l'insuffisance des bancs avec pupitres…Et si l'on tient compte de l'effectif des étudiants et le nombre des locaux, par exemple, l'année académique

1999-2000, l'effectif des étudiants était de 33459, en 2001-2002, l'effectif est de 26.843 et 2003-2004, 25413 étudiants contre 98 salles des cours qui contient que 11.075 places assises pour toutes les différentes facultés. (Source : Direction de l'enseignement et recherche / Services des infrastructures, Unikin, décembre 2005). Le problème de salles devant servir des lieux d'études aux étudiants se pose de nos jours avec acuité dans la mesure où les structures d'accueil de l'Université de Kinshasa n'ont pas suivi le rythme de la croissance démographique de la population estudiantine. Les nonante huit salles des cours que compte l'Université de Kinshasa est repartie d'une manière disproportionnelle entres dix facultés. Les salles des cours, soit des bancs ou écritoires sont en quantité insuffisante, soit encore ils sont simplement en état de dégradation très avancé. En réalité, l'Université de Kinshasa est en crise des locaux servant des salles des cours en termes de capacité d'accueil. Ainsi, certaines promotions manquent d'auditoires et les étudiants déplorent l'état de promiscuité dans lequel ils sont obligés de suivre les enseignements. L'absence d'une politique de la réhabilitation des infrastructures de l'université s'exprime à travers l'inexistence de nouveaux bâtiments, à l'exception de l'amphithéâtre Léon de Saint Moulin et du Bunker. Enfin la situation politique que traverse le pays, insécurise l'élite intellectuelle et la pousse à s'exiler. Personnel Migrant à l'Université de Kinshasa Tableau n° 4 Effectifs du Personnel ayant immigré de 1990 à 2004

Source : données recueillies auprès des différents Secrétaires académique et facultaire, secrétariats des décanats, et différents secrétaires de départements (médecine : école de santé publique, CNPP, cliniques universitaires), novembredécembre 2005. La lecture de ce tableau témoigne que les Chefs des travaux et les Assistants premiers et deuxièmes mandats comptant parmi les personnels qui immigrent plus, probablement à cause des facilités qu'ils ont d'attraper une bourse d'études pour poursuivre les études à l'étranger. Cela peut se justifier par l'insuffisance des outils de travail et les mauvaises conditions de travail. Tableau n°5 : Tableau Synoptique du Personnel Académique et Scientifique migrants de différentes Facultés de l'Université de Kinshasa. Sur ce point, nous présentons de manière synthétique le nombre de membres du personnel académique et scientifique ayant immigré selon les différentes facultés de l'Université de Kinshasa. Facultés

Catégories

Droit 28 2 10 1 19 2 42 8 29 4 32 8 160 25

Lettres 33 2 12 1 24 1 42 3 6 3 22 4 139 14

Médecine 18 6 42 12 22 4 82 48 74 25 108 28 346 123

Pharmacie 11 2 8 1 2 9 1 11 3 11 2 52 9

Polytechnique 4 8 2 9 1 17 3 4 2 10 9 52 17

PSE 15 1 9 8 1 38 2 15 4 19 104 8

Sciences 40 2 14 2 19 1 61 3 22 7 18 5 174 20

Agronomie 9 1 6 5 1 11 3 12 3 14 2 57 10

Economie 17 1 18 1 18 18 2 19 3 47 5 137 12

SSAP 32 1 12 13 60 1 24 2 7 4 148 8

Nombre total 207 18 139 20 139 11 380 4 216 56 388 67 1469 246

Source : les différentes statistiques des différents tableaux des membres du personnel académique et scientifique migrants de l'Université de Kinshasa, 2005. Légende : PSE : Psychologie et Sciences de l'Education SSAP : Sciences Sociales Administratives et Politiques Prof. Ord. : Professeur Ordinaire Prof. Ass. : Professeur Associé C.T. : Chefs des travaux ASS2 : Assistant deuxième mandat ASS1 : Assistant premier mandat Ef. : Effectif Ef. Tot. : Effectif Total P.M : Personnel Migrant En observant ce tableau, nous constatons que dans l'ensemble de l'Université de Kinshasa sur un effectif total de 1469 membres du personnel Académique et Scientifique, 246 ont immigré. Ainsi, nous nous rendons compte que le personnel Scientifique (chefs des travaux, assistants) font partie de la vague migratoire ceci est dû au fait qu'ils répondent aux conditionnalités d'octroi des bourses (âges, niveau d'études, profession…). Quant au corps Académique, il y a lieu de constater que ce corps est moins mouvant de la vague migratoire en raison de leur niveau d'études (docteurs) et des avantages qui en découlent. La vague migratoire touche surtout la faculté de Médecine. Cela est lié au fait que les médecins comptent parmi les cadres scientifiques qui sont de plus en plus sollicités en Afrique comme ailleurs. Nous citons quelques pays vers lesquels la migration a eu lieu à savoir : le Benelux, la Tanzanie, la Zambie, le Luxembourg, le Maroc, l'Afrique du Sud, le Pays Bas, la France, la Belgique, l'Angleterre, le Botshona, le Benin, la Zimbabwe, la Suède ; l'Espagne, le Canada, les Etats-Unis etc. Conséquences La fuite des cerveaux n'est pas sans conséquences pour le pays en général et l'enseignement supérieur en particulier, notamment l'Université de Kinshasa. Pour l'Université Au niveau de l'Université, la fuite des cerveaux fait jaillir la problématique de la relève ainsi que de la carence au sein du corps scientifiques et académiques. En effet, la fuite manifeste de ce corps scientifique et académique est préjudiciable à l'Université qui après avoir facilité l'envoi de ces cadres à l'étranger pour des raisons de formation, de mission de service

ou de stage espère en retour bénéficier de leur expertise, surtout combler le vide laissé par le décès de l'un ou l'autre cadre, ou de compléter l'effectif qui souffrirait d'une carence. Par ailleurs, la fuite de cerveaux est dangereuse, pour ne pas dire une bombe à retardement qui menace l'avenir de l'Université de Kinshasa qui risque dans les années avenir de souffrir d'un manque de cadres autochtones avec le risque réel de fermeture de certains départements des différentes facultés. Pour le personnel Migrant Le migrant indique par son existence même, une rupture d'équilibre dans les relations entre le groupe social et un nombre de ce groupe (éventuellement plusieurs membres d'origine), rupture qui entraîne une tentative de création des relations stables entre les mêmes individus et leur nouveau milieu social (Université de Bruxelles, 1969). En dépit du bénéfice de l'expertise apportée au pays d'accueil, les migrants sont souvent en période de récession, les premières victimes à être licenciés et renvoyés dans leurs pays, afin de protéger les travailleurs nationaux du chômage dû aux variations cycliques ou conjoncturelles. Par ailleurs, les emplois de peu de prestige sont souvent tenus par les migrants, tout comme les postes de travail les moins bien rémunérés, à l'exception bien sûr du personnel de la coopération technique ou bilatérale (KABAMBI NTANDA, 2003). A ce propos, ces mauvaises traitements dont sont victimes les migrants (les intellectuelles migrants) pouvant à suffisance que le bonheur recherché n'est pas obtenu ipso facto dans les pays d'accueil. D'ailleurs, nous vivons à l'heure actuelle des expulsions répétées des « sans ou avec papiers » africains/congolais, la France vient en tête. Dans les pays de l'UE, nos compatriotes sont butés aux difficultés de tout genre : logement, soins médicaux, transports et autres services sociaux provoquant ainsi des discriminations raciales. Les tensions résultent de l'incapacité ou la de la répugnance des pays d'accueil à offrir au migrant les services officiels qui leur sont dus. Il convient de signaler que certains migrants ont des salaires très bas par rapport aux habitants du pays d'accueil. Pour le pays Un pays ne vaut que par la qualité de son élite intellectuelle, dit-on. Sans vouloir nous verser dans le jugement de valeur, nous dirions que la fuite des cerveaux est un fléau qui doit être combattu et découragé, dans la mesure où cette pratique à un effet néfaste pour notre pays en reconstruction et qui a besoin de l'énergie de toutes ses filles et de tous ses fils. Quant un cerveau s'éclipse, c'est une énergie, une idée de moins qui s'échappe dans les débats de la nation Congolaise. Ainsi, l'Etat Congolais doit affirmer sans ambiguïté son engagement en faveur de la formation des cadres, tout en pensant aux moyens à mettre en œuvre pour leur encadrement afin d'éviter le prétexte selon lequel l'envoi à l'étranger pour raison d'études constitue un moyen salutaire pour ne plus revenir au pays. Piste de solutions Pour éviter la vague migratoire à l'Université de Kinshasa, nous nous proposons quelques pistes des solutions : Il est question pour l'Etat de doter l'Université des matériels de travail appropriés, d'allouer à l'Université un budget convenable pouvant contribuer à la recherche ; L'Etat doit valoriser la place réelle du personnel académique et scientifique de l'Université, son statut dans la société ; L'Etat doit payer des salaires décents et réguliers en tenant compte de tous les besoins et surtout au niveau de leurs qualifications obtenues. La carrière enseignante doit être valorisée en encourageant notamment la fixation d'un nouveau barème minimum du salaire qui correspond sur l'échelle nationale au rôle joué par la sève intellectuelle à travers sa mission de recherche d'apporter des solutions aux questions qui se posent dans la société. D'où, l'application de la technique d'analyse et d'évaluation universitaire devrait être de rigueur ; Que le taux actuel des rémunérations du personnel académique, scientifique, administratif et technique tienne compte du coût réel de la vie ; Que la

décentralisation et l'autonomie de gestion soient effectives en matière de rémunération en rendant directement aux chefs des établissements la responsabilité de paie de leur personnel. Par ailleurs, l'Association des Professeurs de l'Université de Kinshasa (APUKIN) exige que le pouvoir public préconise (APUKIN, 2001) : La mise en place d'un programme économique cohérent et autonome, visant la satisfaction des besoins essentiels des populations congolaises en général et de corps académique et scientifique en particulier ; La mise en place d'un programme audacieux et cohérent de reforme du système financier national afin que les institutions bancaires puissent non seulement garantir la stabilité de la monnaie nationale mais aussi servir réellement le peuple congolais dont les conditions de vie ne sont pas viables ; La remise effective du peuple au travail par les pouvoirs et assurer une rémunération du coût de la vie ; mettre tout en œuvre pour gagner le front social par l'amélioration des conditions de vie globale de la population dans ses exigences ; La réhabilitation de l'Université par un financement conséquent susceptible d'améliorer les conditions de vie et de travail afin d'éviter la recolonisation et le déplacement des certains cadres scientifiques et académiques vers l'étranger ; L'assurance de la relève et de rendre le service utile à la nation, afin réhabiliter et revaloriser la profession enseignante pour assurer une formation solide de la jeunesse. En somme, les autorités compétentes doivent prendre conscience d'assumer leur responsabilité et de lever l'option pour une politique salariale capable d'améliorer davantage les conditions de travail et le bien être du corps académique et scientifique pour éviter leur déplacement vers l'étranger. Ceci nécessite une meilleure politique salariale capable de promouvoir les conditions de vie et de travail du personnel enseignant. Conclusion Notre préoccupation majeure était celle de déceler les réalités de la précarité de l'emploi du personnel académique et scientifique de l'Université de Kinshasa, est de réfléchir sur le départ massif vers l'étranger des cadres scientifique et académique. Partant de cette étude, nous nous rendons compte qu'à la Faculté de Médecine, il y a eu un nombre important des migrants. Cela par ce que les médecins sont parmi les cadres scientifiques et académiques qui sont souvent sollicités. A la Faculté de Droit, la vague migratoire est constatée probablement suite à l'opportunité que son personnel scientifique a eu d'obtenir les bourses d'études. A la Faculté de Sciences et celle de Polytechnique, le mouvement migratoire serait justifié par la précarité des conditions de travail ainsi qu'à l'insuffisance des outils (matériels) de travail. Aux Facultés de Pharmacie et des Sciences Economiques et de Gestion, très peu des cadres immigrent. Ceux de l'Economie trouvent l'opportunité de trouver un emploi et ceux de Pharmacie, mettent leur esprit d'initiative notamment à la fabrication des certains médicaments afin de se prendre en charge. A la Faculté des Lettres et à celle de Sciences Agronomiques, nous avons constaté que la vague migratoire est moindre par ce que ces cadres ont des difficultés d'attraper les opportunités à l'étranger. A la Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education, très peu des cadres immigrent pour cause notamment des difficultés qu'ils éprouvent d'attraper des bourses d'études pour l'étranger. Enfin, à la Faculté des Sciences Sociales Administratives et Politiques, la vague migratoire est relativement moindre du fait que les bourses sont accordées difficilement au personnel scientifique cette faculté. De manière générale, nous constatons que la vague migratoire à l'Université de Kinshasa est motivée très souvent par la recherche de meilleures conditions de travail et de vie. Notons également que le déplacement des certains cadres scientifiques est de manière informelle. Nous avons suggéré quelques pistes des solutions pour freiner le phénomène migratoire : L'Etat devra doter des matériels de travail appropriés, allouer à l'Université un budget

favorable pouvant contribuer à la recherche ; L'Etat doit valoriser la fonction réelle du personnel académique et scientifique et son statut dans la société. Pour ce, il devrait lui octroyer des salaires décents et réguliers capables de satisfaire leurs besoins et surtout au regard de leur haut niveau de qualification; L'Etat devrait réhabiliter l'Université par un financement conséquent susceptible d'améliorer les conditions de vie et de travail et aussi sécuriser le personnel académique et scientifique. Enfin, il faut à l'Université de Kinshasa une meilleure politique de l'emploi et de salaire et la mise en place d'un programme économique cohérent et autonome. Bibliographie Association des Professeurs de l'Université de Kinshasa, 2001. Déclarations de l'Association des Professeurs de l'université de Kinshasa sur l'avenir de la Nation Congolaise, quatrième année n°0003. BIT, 1978. La rémunération des enseignants, Genève, 1er éd bit. Institut de Recherche Economique Sociale (IRES), 2005. Indice des prix de consommation à Kinshasa décembre 2004 et octobre 2005, IRES faculté des Sciences Economiques et de Gestion, UNIKIN. Dictionnaire de l'Economie, Larousse, Her 2000. Journal Officiel de la République Démocratique du Congo, loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail, 43ème année, numéro spécial, 25 octobre 2002. KABAMBI Ntanda, 2003. La situation de l'emploi et l'information sur le marché de travail en République démocratique du Congo : pour une bonne politique nationale de l'ensemble, éd CRESH, Kinshasa. LUZOLELE Laurent, 2000. La pauvreté urbaine en Afrique Subsaharienne le cas de Kinshasa, rapport de recherche année II, éd Centrum derde werd, Kinshasa. MAHE de Botslandele Henri, 1998. Dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outils, Éd Economia, Paris. MICHEL Bernard, et ali, 1987. Le monde en mouvement, Nathan. Université de Kinshasa, 2005. Prévisions Budgétaire exercice 2001, 2002, 2003 et 2005 : Tableaux synthétique des prévisions de dépenses 2001 et 2002, Direction de Budget et de Contrôle, UNIKIN. Université de Bruxelles, 1969. Condition de vie et santé des migrants et leurs familles, colloque du 6 au 7 avril 1967, éd de l'Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles, Bruxelles.