

LES ASYMETRIES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CONGOLAIS.

Par

MOKEMBA MABATE Fidèle

Chercheur à la Faculté des Sciences Economiques et de gestion de l'Université de Kinshasa en République Démocratique du Congo.

Email: mokembafidel28@gmail.com

Résumé

L'asymétrie d'information permet d'expliquer pourquoi l'économie de marché conduit, contrairement à ce qu'enseigne la théorie traditionnelle, à une situation de chômage involontaire. Appliquée au marché du travail, l'asymétrie d'information aboutit à différents types d'analyse des comportements rationnels des agents (selection ou aléa moral). ce travail poursuit comme objectif principal de mettre en évidence les effets de emplois (temps partiel, contrat à durée déterminée écrit, ou autres), ainsi que des relations de travail basées sur des contrats sur la rémunération (salaire et accès aux prestations sociales) et la satisfaction, et la mobilité sur les marchés du travail de la République Démocratique du Congo spécifiquement d'évaluer les informations non saisies (en termes d'asymétries d'information), et l'efficacité du marché de travail congolais, qui est imparfait. Après investigation sur le marché de travail congolais, nous avons établi (comme résultats) que le marché est asymétrique. En effet, globalement sur les caractéristiques salariés-employeurs (qualification, mobilité, âge, ...), il y a asymétrie d'information.

Un coût d'agence important de 201,191 en millions de Francs congolais, et de 394,8710 en Francs Congolais dans les entreprises publiques et privées. En outre, les enquêtes ont révélé que beaucoup d'employeurs rendent des informations imparfaites sur la qualification, la rémunération ainsi que le type de contrat.

Mots-clés: Asymétries d'information, marché du travail, RDC

I. INTRODUCTION

Bien que l'emploi soit la principale source de revenu à la disposition des personnes pour leurs survies, les connaissances sur le fonctionnement du marché du travail en République Démocratique du Congo sont lacunaires, et elle véhicule nombreux des idées reçues et bien souvent fausses. Ainsi, en dépit de son

rôle unanimement reconnu de courtoisie de transmission entre la dynamique macroéconomique et la pauvreté, le marché du travail local reste largement méconnu faute de données récentes. L'économie d'information est désormais une branche de la science économique où il convient de distinguer l'information comme secteur, comme acteur économique de l'information et comme acteur de la prise de décision. On dira qu'il y a asymétrie de l'information lorsque, dans un échange, certains disposent d'informations que d'autres n'en ont pas. L'information est souvent inégalement partagée, asymétrie oblige (Kimunga Eyebo, 2021).

La théorie du salaire d'efficience prédit que les employeurs peuvent avoir intérêt à accroître le salaire au-delà de leur niveau concurrentiel pour améliorer la productivité de travail. Ce corpus théorique comporte quatre courants. Le plus populaire se fonde sur un mécanisme d'incitation à l'effort: employeur, contrôlant imparfaitement d'efforts d'employés par les salariés, doit mettre en œuvre un mécanisme incitatif, en fin qu'ils fournissent l'effort requis. Deuxième courant retient l'idée qu'un chef d'entreprise observant imparfaitement les caractéristiques des individus qu'il embauche pourrait pratiquer une politique «de hauts salaires» en fin d'attirer dans son entreprise les meilleurs éléments de la population active. Un troisième courant repose sur l'existence des couts de rotation de la main d'œuvre (cout d'embauche, déformation...). Proposer un salaire relativement élevé permet alors de limiter la rotation volontaire de l'effectif et d'accroître la productivité (Formation pour une approche verticale des nouveaux programmes de SES-Académie de Bordeaux-février 2014). Dès lors certaines questions sont à l'image des chercheurs qui entre dans une étude sur le marché du travail dans une région à savoir: un employeur dispose-t-il d'une information parfaite sur un candidat à l'embauche? Quel risque cela peut-t-il représenter pour l'employeur? En quoi le salaire d'efficience est-il une solution pour lutter contre le chômage? Le chômage est-t-il un bon indicateur de tensions sur le marché du travail?

Quelles sont les personnes qui n'ont pas accès à l'emploi ou bien qui sont employées en-deçà de leurs capacités? L'éducation permet-t-elle d'obtenir des meilleures conditions d'emploi? Quelles opportunités offre le marché du travail pour progresser dans l'échelle sociale? Les femmes ont-t-elles le même accès au marché du travail que les hommes? Comment le secteur formel cohabite-t-il avec le secteur informel?

Pour Rothschild et Stiglitz (1976), les contrats proposés, les agents économiques qui vont se présenter vont révéler l'information dont ils disposent et les employeurs, eux, sont dépourvus. Ainsi, un contrat qui proposera un salaire fixe relativement faible mais avec une prime de performance élevée devrait permettre d'attirer uniquement les travailleurs plus savants et plus productifs. Alors qu'un contrat avec un salaire fixe élevé et une prime faible ne permettrait pas de distinguer les candidats en fonction de leur niveau de productivité. C'est un problème qui s'étend également à l'emploi à vue (contrat à durée indéterminée).

Alors, nous pouvons conclure que le mécanisme de sélection adverse n'existe pas seulement sur le marché des biens et services, mais également sur le marché du travail. C'est alors cette sélection adverse qui confirme que le marché du travail est un marché imparfait, et tout autre marché imparfait, ce marché a également besoin de règles et de contrôles.

Comme dans la plupart des pays africains, la RDC, s'est inscrit dans un processus de flexibilisation de leur marché du travail, en apportant des innovations aux textes qui régissent les relations de travail. S'il est admis que de nombreuses similitudes caractérisent ces textes, il existe toutefois des dispositions spécifiques qui distinguent ces différents marchés du travail sur le plan institutionnel en RD Congo. Le cadre institutionnel du marché du travail a subi un bouleversement majeur avec la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail. L'intention de cette loi était d'arrimer le marché du travail de la RDC à son évolution économique et sociale et de se conformer aux normes internationales du travail. Les innovations de ce code sont relatives à l'élargissement de son champ d'application aux petites et moyennes entreprises, aux petites et moyennes industries du secteur informel ainsi qu'aux organisations sociales, culturelles, communautaires, philanthropiques utilisant des travailleurs salariés. Ce code a également innové avec l'interdiction des formes de travail des enfants et le relèvement de l'âge d'admission à l'emploi de 14 à 16 ans, même s'il faut relever que pour les personnes âgées de 15 ans, une dérogation de l'Inspecteur du Travail et de l'autorité parentale ou tutélaire est possible.

L'autre innovation est relative à la mise en place de structures appropriées en matière de santé et de sécurité au travail afin d'assurer une protection optimale du travailleur contre les nuisances (Benjamin Fomba Kamga et Al., 2016). En marge des investigations sur le marché du travail congolais, une stratégie empirique a été mobilisée et implémentée sur les données collectées par l'institut nationale de statistique (INS) par l'Enquête 1-2-3. Et beaucoup d'analyses effectuées ont démontré que le marché du travail congolais est asymétrique (du côté de l'employeur et du côté de l'employé dans le secteur public comme privé). Ceci étant, la question principale de cette étude est celle-ci : *Quelle est l'impact des asymétries d'informations sur le marché congolais*. Et comme hypothèse, nous avons estimé que : *les asymétries d'information ont un impact négatif (donc une inefficacité des agents), sur le marché du travail congolais*.

Compte tenu de cette réponse provisoire, ce travail poursuit comme objectif principal ; celui de mettre en évidence les effets de emplois (temps partiel, contrat à durée déterminée écrit, ou autres), ainsi que des relations de travail basées sur des contrats sur la rémunération (salaire et accès aux prestations sociales) et la satisfaction, et la mobilité sur les marchés du travail de la République Démocratique du Congo. Et les objectifs spécifiques sont : d'évaluer les informations non saisies (en termes d'asymétries d'information), et l'efficacité du marché de travail congolais, qui est imparfait.

II. REVUE DE LITTÉRATURE.

II.1. LES ASYMÉTRIES D'INFORMATION

Une littérature abondante sur la finance corporative a mis en évidence la forte asymétrie d'information qui caractérise les entreprises (Hyytinen et Pajarinen, 2008). Cette asymétrie accroît le risque associé aux entreprises pour ses parties prenantes et en particulier les propriétaires (St-Pierre, 2000). Par ailleurs, les asymétries d'information impliquent généralement des situations d'anti-sélection (Myers et Majluf, 1984, tiré de Savignac, 2007) et notamment d'aléa moral car ces asymétries ont indirectement certains effets sur le comportement des entrepreneurs emprunteurs (Jensen et Meckling, 1976, tiré de Savignac, 2007).

II.2. La sélection adverse

En présence de problèmes d'exhaustivité et de fiabilité des informations produites par les entrepreneurs, les bailleurs de fonds externes ont une capacité limitée à identifier la qualité des projets à financer (Piga et Atzeni, 2007; Savignac, 2007). En effet, lorsqu'ils agissent, une forte asymétrie qui caractérise le contexte informationnel dans lequel est effectuée l'évaluation de l'action de l'autre agent, les principaux sont incapables de distinguer les agissements des agents (Bertoni, Colombo et Grilli, 2013; St-Pierre, 2004) menant ainsi à un problème d'anti-sélection. Pour St-Pierre (2000, p. 10), le problème de sélection adverse se définit « comme une situation où les bailleurs de fonds ne sont pas capables d'évaluer les compétences techniques de l'entrepreneur ».

II.3. L'aléa moral

Selon Savignac (2007), le problème d'aléa moral résulte des asymétries d'information qui caractérisent la relation d'affaires engageant les bailleurs de fonds avec les entrepreneurs. Ce problème s'impose également à la suite de l'incomplétude du contrat et à l'absence de certains mécanismes de surveillance et de contrôle qui permettraient aux bailleurs de fonds de limiter les risques d'opportunisme potentiels pouvant survenir de la part des entrepreneurs.

II.4. Les coûts d'agence

Plusieurs chercheurs tels Gosselin, Papillon et Deschênes (2007), Jensen et Meckling (1976) et St-Pierre (2000) affirment que l'implantation de certains mécanismes de surveillance et de contrôle, dans le but de contrôler les problèmes d'agence, implique souvent l'apparition de dépenses supplémentaires (coûts d'agence: coûts de transactions, coûts de suivi et d'analyse initiale, coûts de surveillance et de contrôle, coûts de faillite, etc.).

II.5. L'asymétrie d'information et les contrats.

Les asymétries d'information qui apparaissent après la signature des contrats, par opposition avec le cas de la sélection adverse, sont classées en deux catégories à savoir: elles concernent les **actions** d'un des signataires du contrat, qui ne sont connues que de lui; l'autre agent ne peut vérifier qu'il a bien fait ce à quoi il s'est engagé; on parle de *hasard moral*, ou encore *aléa moral*. Elles concernent des **informations** que l'un des agents connaît mais qu'il n'a pas révélé.

pas qui sont importantes pour l'exécution du contrat. On utilise le terme d'*information cachée*, comme dans le cas où la sélection adverse se produit. Celui des agents qui est la « victime » de l'asymétrie d'information est amenée, dans la théorie, à chercher à définir le contrat de sorte à limiter les conséquences de l'asymétrie. En prenant cette initiative il apparaît comme le « principal » du contrat, l'autre étant un simple « agent », quoique la relation entre les deux agents n'est pas nécessairement une relation d'autorité.

Domaine	Principal	Agent
Direction d'entreprise	Propriétaire	Directeur salarié
Contrat du travail	Employeur	Employé
Contrat d'assurance	Assureur	Assuré
Planification	Plan	Firme
Relations verticales	Producteur	Détaillants

Source: Auteur

II.6. Le marché de Tacots et les asymétries d'information

Développé par Georges Akerlof, le marché de Tacots prend comme exemple le marché des voitures d'occasion, sur lequel il estime qu'il y a de « bonnes » voitures et d'autres qui sont des tacots (lemons) plutôt indésirables. Mais en niveau de qualité est inobservable, et il en découle une *asymétrie d'information* entre vendeurs et acheteurs: les premiers savent quelle est la qualité de ce qu'ils veulent vendre, alors que les seconds se verront toujours dire que l'automobile qu'ils envisagent d'acquiesce « en bon état ». Dans ces conditions les acheteurs doivent considérer que leur achat ressemble à une loterie: si la probabilité d'acheter une bonne voiture est b et celle d'acheter un tacot est $1-b$, et si la valeur que les agents attribuent aux deux types de voitures est respectivement v_b et $v_t < v_b$, un acheteur rationnel (et neutre par rapport au risque) n'offrira que $bv_b + (1-b)v_t$ pour l'achat d'une voiture d'occasion, ce qui est inférieur à la valeur d'une bonne voiture. Dans ces conditions, les propriétaires de bonnes voitures préféreront les garder que de les vendre à un tel prix, et le marché de l'automobile d'occasion ne comportera que des tacots. Le défaut d'information sur la qualité **détruit** le marché des bonnes voitures d'occasion. C'est le phénomène appelé *sélection adverse*, puisqu'alors le marché semble sélectionner les seuls biens de mauvaise qualité (Jean Magnan de Bornier, 2004).

II.7. Le marché du travail

Le marché du travail est à l'instar des autres marchés un lieu de rencontre, de l'offre de travail et de la demande de travail qui s'ajustent en fonction d'un niveau de son prix (le salaire). La nature et la formation de l'équilibre diffèrent dans les optiques néoclassique et keynésienne. Pour la première on suppose que l'équilibre est celui d'un plein emploi, pour la deuxième l'équilibre est de sous-emploi.

II.7.1. L'analyse classique

Pour l'école libérale, c'est la loi de l'offre et de la demande qui commande le marché du travail et détermine le niveau de l'emploi: une courbe d'offre décrit le comportement des ménages et une courbe de demande traduit le

comportement des entreprises.

a) La demande de travail

Selon l'analyse classique, l'agent économique « entreprise » est supposé se comporter comme le fait l'entreprise individuelle en concurrence pure et parfaite, les prix et les salaires sont des données du marché pour tous les agents. Par ailleurs, la demande de travail désigne la quantité de travail que l'entreprise souhaite utiliser à un niveau de salaire donné pour mettre en œuvre son processus de production. Si l'entreprise a la certitude de pouvoir vendre toute sa marchandise, elle utilisera une effectif tel que le dernier travailleur embauché lui rapporte exactement ce que lui coûte (sous l'hypothèse d'un équilibre de courte période c'est-à-dire celui obtenu avec une seule variable: la quantité de travail utilisée, le stock de capital étant constant à court terme.

La fonction de production d'une entreprise (Y) opérant sur la courte période est donc fonction uniquement de facteur travail, le capital est supposé fixe:

$$Y = f(K, L) \quad \bar{K} \quad f(L)$$

Le coût est donc: $\hat{C} = wL + rK$ — marginale,

Le profit π correspondant s'écrit comme suit: $\pi = pY - C = pY - (wL + rK)$ —

$$\frac{d\pi}{dL} = 0 \Rightarrow p \frac{dY}{dL} - w = 0 \Rightarrow \frac{dY}{dL} = \frac{w}{p} \text{ avec } \frac{dY}{dL} = P_m L \text{ (productivité)}$$

Alors

$$e^{\frac{w}{p}} \text{ (taux de salaire réel)}.$$

Ainsi, l'entreprise tend à embaucher des travailleurs tant que le coût marginal du travail est inférieur à sa productivité marginale. Le profit est maximum lorsque la productivité marginale est égale au taux de salaire réel: c'est le point d'équilibre.

La demande globale L^d est donc fonction décroissante du taux de salaire réel w/p (w étant le salaire nominal et p le niveau général des prix): $L^d = f^-(w/p)$.

Elle émane des ménages qui offrent une quantité de travail pour avoir en contrepartie un revenu monétaire qui sert à financer les dépenses de consommation en vue d'une maximisation de leur fonction d'utilité. Par ailleurs, les ménages disposent d'un temps limité qu'ils peuvent consacrer soit au travail soit au loisir afin de tirer de chacun une certaine satisfaction. L'offre de facteur travail dépend donc de l'arbitrage que font les travailleurs entre l'utilité procurée par un salaire et l'abandon aux loisirs. Ainsi toute augmentation du taux de salaire réel, entraîne une augmentation de la satisfaction procurée par une heure de travail (celle des loisirs étant constante).

Les seront donc disposés à offrir plus de travail en renonçant à une quantité de loisir et inversement. L'offre globale L^o est donc fonction croissante du salaire réel w/p : $L^o = f^+(w/p)$.

b) L'équilibre sur le marché du travail

L'offre et la demande de travail vont nous permettre de déterminer le salaire réel d'équilibre w^*/p , correspondant graphiquement à l'intersection des deux courbes. Ceci nous permettra de déterminer le niveau d'emploi d'équilibre L^* . C'est un équilibre de plein emploi, dans le sens où il n'y a pas de chômage involontaire. En ce point d'équilibre, il n'y a ni excédent d'offre, ni excédent de demande. Pour un salaire (w/p)

* les entreprises souhaitent engager L^* quantités de travail et les ménages sont prêts à les fournir.

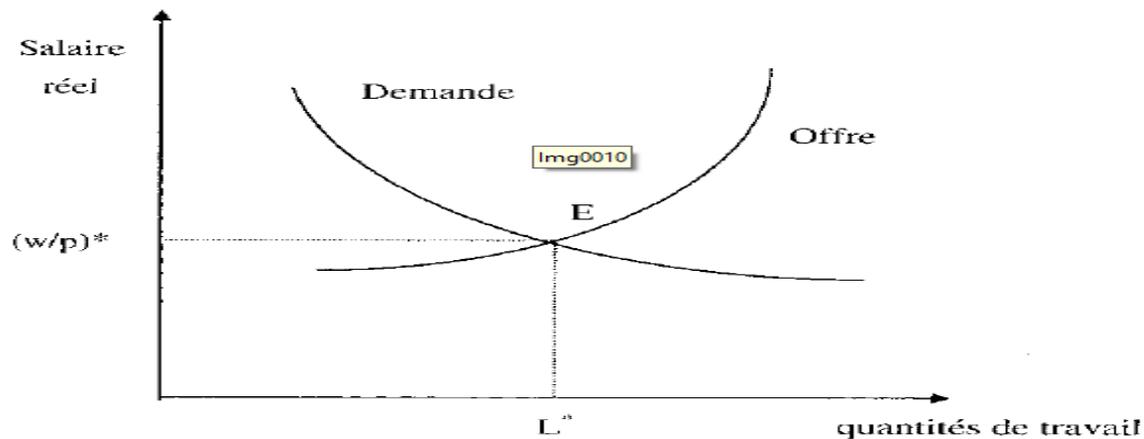
Si le taux des salaires est éloigné de celui d'équilibre, $(w/p) > (w/p)^*$ alors la situation de déséquilibre est caractérisée par un chômage ($L^o - L^d$) due à un taux des salaires plus élevé. Cependant cette situation n'est pas durable puisque selon l'hypothèse de la concurrence pure et parfaite qui caractérise les marchés, les travailleurs proposeront des taux des salaires plus bas qui ramèneront le niveau de l'offre à celui de la demande.

Si le taux des salaires est inférieur à celui d'équilibre $(w/p) < (w/p)^*$ alors l'offre de travail est

inférieure à la demande et les entreprises proposeront des taux des salaires de plus en plus élevés afin de ramener le niveau de la demande à celui de l'offre. Tous ceux qui acceptent de travailler avec le taux des salaires d'équilibre trouveront de l'emploi. Ceux qui n'acceptent pas parce qu'ils estiment que le taux est très bas se mettront **volontairement au chômage**.

II.7.2. L'analyse Keynésienne

Les Keynésiens contestent l'existence d'un tel marché du travail. L'importance de la pression des syndicats est telle que les salaires nominaux ne peuvent pas diminuer. On dit que les salaires sont rigides à la baisse. C'est ce qui empêche les chômeurs involontaires d'offrir leur travail à des salaires en diminution.



Pour Keynes, l'initiative en matière d'emplois ne revient pas aux ménages qui offrent leur force de travail mais aux entreprises qui créent les emplois. Dans cette optique, la main d'œuvre se présente en tant que preneur d'emplois et non plus en tant qu'offreur de travail. Donc le chômage n'est pas dû au refus des travailleurs mais plutôt à une insuffisance des créations d'emplois. Cette situation est due à un niveau de production inférieur à celui qui permettrait l'emploi de toute la population active disponible. L'offre de travail dépend de plusieurs facteurs : durée du travail, le taux de croissance démographique, la durée de la scolarité... La stabilité de tous ces facteurs rend l'offre de travail plus ou moins constante.

I.7.3. Risque d'aléa moral après embauche : Asymétrie d'informations sur le marché du travail

Nous pouvons constater que le mécanisme de sélection adverse n'existe pas seulement sur le marché de biens et services, mais également sur le marché de travail. Alors, cette sélection adverse vient de nous confirmer que le marché de travail est également un marché imparfait, ce dernier a besoin de règles et de contrôles.

La logique est plus ou moins la même, pour savoir si le salaire pour l'effort maximum dont il est capable et pour lequel il a été à priori embauché. L'employeur peut mettre en place une procédure de contrôle de cet effort, ce qui peut s'avérer très coûteux et très long et plus compliqué à mettre en place. Ou alors il peut proposer une rémunération liée à la performance des travailleurs pour inciter à mieux travailler (Jansen et Meckling, 1976). On trouve ce qui a déjà été présenté dans le cadre de la sélection adverse, sauf qu'ici cette rémunération ne sert pas à attirer

ceux qui se sont avérés être les plus productifs, mais à inciter les travailleurs en place à élever leur niveau de productivité et leurs efforts au quotidien. Indépendamment de la performance de l'employé, l'employeur peut aussi proposer un salaire d'efficience; avec la mise en place de ce salaire, s'il ne réalise pas le niveau d'effort attendu, il risque de perdre son travail.

III. APPROCHE METHODOLOGIE.

Le traitement statistique, l'ajustement empirique des données utilisées, nécessitent une démarche méthodologique spécifique. Nous avons analysé la méthode descriptive (description des événements incertains), la méthode analytique (analyse des rapports régissant le marché de travail congolais et leurs positions asymétriques) et l'analyse de contenu (pour évaluer les éléments aléatoires du marché de travail congolais interne et à l'externe). Nous avons soutenu ces méthodes par les techniques d'observation, d'interviews et documentaires.

Cela nous a poussés à tenir un sous-basement de tout chercheur, qui nous lira (pour sa propre information d'abord) en termes de connaissances scientifiques. Et aux acteurs du marché du travail congolais (analyse globale) de saisir les imperfections qui existent sur ce marché au cours de notre période d'investigation (les dix dernières années).

III.1. Asymétries d'information Sur le Marché de Travail Congolais

Sur le marché de l'emploi, le risque de sélection adverse est très important. Etant conscient qu'il existe un risque de sélection en sa faveur. L'employeur ne connaissant pas les niveaux de productivité des travailleurs, va faire en sorte que les salariés les plus productifs se présentent à l'embauche, et que les moins productifs renoncent à le faire. Selon Spence (1973) dans sa théorie de signal, le diplôme n'a donc aucune valeur intrinsèque, mais il est un signal pour qu'il implique que les qualifications et les types d'école, indiqueraient un plus de productivité. Ainsi, comme les autres marchés, le marché de travail, en l'occurrence le marché de travail congolais, n'échappe pas aux asymétries d'information. Cet aspect pose de nombreux problèmes, et peu de solutions existent. Le comportement du marché de travail congolais est analysé dans cette partie, à travers certains aspects empiriques qui caractérisent les acteurs (employeur et employé).

III.2. Marché du travail congolais et problème de contrats

Le marché de travail au Congo (RDC) non seulement connaît une évolution irrégulière par rapport aux principaux indicateurs, mais connaît également une dynamique de l'emploi due principalement par la conjonction de plusieurs facteurs parmi lesquels, la dynamique spatiale, la transformation structurelle de l'économie et la situation professionnelle ainsi que le facteur d'informalité, du caractère imparfait du marché. Les éléments de cette étude quant aux inégalités informationnelles dans les contrats proviennent de l'enquête 1-2-3 ainsi que de nos investigations personnelles sur la situation du marché.

Tableau 1: Informations avant passation du test d'embauche et sélection adverse

Dispositions du salarié	Nombre de cas-échantillons en RDC.	Information concrète et réellement vérifiée par l'employeur.	Nombre de cas-échantillons en RDC	Nature de la relation: employeur-Salarié.
<u>Qualification:</u> - Postsecondaires - Secondaires- Gradués- Licenciés- Masters-Autres	3816 est le nombre de salariés échantillons. Pour 103 Entreprises.	Une proportion importante des salariés a menti sur la situation de qualification professionnelle au cours de 3 dernières années.	238 cas de l'échantillon (soit 6.23%), ont été constatés plus tard que les informations été fausses.	Le marché de travail congolais est asymétrique.

Information sur l'âge	3816 est le nombre de salariés échantillons. Pour 103 Entreprises.	Bon nombre de salariés avaient caché leur âge réel.	Environ 1836 salariés (soit 48.11%) avaient réduit l'âge pour bénéficier de l'embauche.	Le marché de travail congolais est asymétrique.
Expérience Professionnelle	3816 est le nombre de salariés échantillons. Pour 103 Entreprises.	L'expérience professionnelle est déformée sous diverses formes, notamment : sur les années d'exercice de fonction, sur les anciens employeurs et sur la situation d'avant embauche.	Les employeurs avaient dénombré après, que 1002 salariés (soit 26.26%) avaient déformé des informations sur les expériences professionnelles.	Cela permet encore de conclure que le marché de travail congolais a des imperfections informationnelles.
Informations sur la mobilité professionnelle.	Dans les 3816 est le nombre de salariés échantillons. Pour 103 Entreprises. Il a été supposé des cas de mobilité interne et externe.	Dans les deux sens, certains salariés ont communiqué des fausses informations sur leurs situations de mobilité interne qu'externe.	Les investigations ont établi que sur 962 salariés ayant connu de la mobilité (soit 25.2% du total général), 42 ont estimé avoir connu de la mobilité interne alors qu'elle était externe, et 8 ont rapporté avoir connu de la mobilité externe alors qu'elle était interne. Et également 91 ont présenté de faux cas de mobilité professionnelle.	Ceci permet encore de constater que le marché de travail congolais est asymétrique.

Source: Archives du Ministère d'emploi et prévoyance sociale.

Par ailleurs, les informations collectées, n'ont pas permis de vérifier les cas d'asymétrie d'informations sur le sexe des salariés. Ici d'ailleurs, les employeurs avaient estimé qu'il n'y avait pas de cas de fausse information. En outre, le marché de public a été estimé par l'employeur public, qu'il était asymétrique. La majorité des emplois proposés par le pouvoir public étaient attachés des fausses informations sur l'âge, le niveau d'étude, même la nationalité, l'expérience, la mobilité professionnelle et le type de salaire. Ce dernier au niveau du pouvoir public, avait été très difficile de comprendre parce que l'employeur public (le gouvernement), parfois n'honore pas correctement ses engagements vis-à-vis des salariés. Et que donc la position asymétrique, au point d'une seule partie est très difficile. Enfin, bien que ces informations ne soient pas chiffrées globalement, toutes les conclusions (même de l'employeur public), ont montré que ce marché est totalement asymétrique (en amont et en aval); on estimait d'ailleurs même, le taux de l'information asymétrique à plus de 50%, tel qu'estimé par les acteurs.

III.3. Incidence des formes d'emploi chez les employés

Les analyses réalisées par les experts du bureau international du travail et ceux du gouvernement, ont établi en fonction du temps consacré au travail. Que les employés engagés à temps partiel ont un salaire horaire moyen plus élevé que les individus engagés à temps plein. Le gap de salaire entre ces deux groupes d'employés est plus faible en RDC où ils' établit à -11,92 pour cent. Ce qui confirme effectivement une discrimination salariale en tenant pas compte des qualifications des acteurs. Le tableau 2 ci-dessous montre certains résultats sur base desquels, les estimations et les autres analyses ont été faites.

Tableau 2: Salaires horaires moyens en monnaie nationale et type de relation de travail

Modalités des salaires	Pourcentage
Gap de salaire CDI/CDD: $(w1-w2)*100/w2$	-18.73%
Gap de salaire Contrat écrit / Contrat non écrit : $(w1-w2)*100/w2$.	59.08%
Gap de salaire Temps plein/ Temps partiel : $(w1-w2)*100/w2$.	-11.92%

Source: A partir de l'Enquête 1-2-3.

Ce résultat met en évidence l'accès des employés à la sécurité sociale et aux congés payés, quant

à l'analyse sur le marché de travail congolais. De l'analyse de ce tableau¹, il se dégage que la distinction dans les prestations sociales des salariés est observable (le fait de deux résultats négatifs en pourcentage); par le fait que moins de 18.73 pour cent des salariés bénéficient des prestations sociales. Dans ce contexte, les individus engagés sous un contrat non écrit ou involontairement à temps partiel apparaissent très souvent comme les plus lésés quand ils'agit de l'accès aux congés payés ou à la sécurité sociale dans ces pays. Ces statistiques reflètent principalement la prépondérance du secteur informel qui échappe à la réglementation (Fomba et al, 2013). Et démontre que la segmentation du marché est même un sujet d'asymétrie d'information en RDC. Les résultats économétriques effectués sur ces résultats quant à l'information imparfaite sur le marché de travail congolais (Enquête 1-2-3). Montrent que l'ancienneté dans les entreprises favorise l'accès au CDI (Contrat à durée indéterminée). De même, la signature d'un CDI en RDC diminue chez les aides-familiaux par rapport aux cadres. Aussi, l'emploi informel et l'occupation antérieure d'un statut de patron ou de travailleur à son compte affectent négativement la signature d'un CDI en RDC. Par ailleurs en RDC, les employés du secteur primaire ont une probabilité plus élevée de signer un CDI par rapport à ceux du secteur des services. Alors, la présence d'asymétrie d'information est plausible sur ce marché au point où en RDC, le taux d'occupation d'un emploi se trouve dans une position qui favorise les employeurs (ce que démontrent différents syndicats de travail au pays). Alors que normalement l'emploi à temps plein diminue avec l'ancienneté; c'est-à-dire que les anciens auraient plus de possibilités de travailler. Il est de même conclu le rapport des autres variables telles que la mobilité, la qualification et la filière de formation, où les employeurs ne respectent pas parfois tous les aspects du contrat.

III.4. Allocations asymétriques et coûts d'agence observés sur le marché du travail congolais.

Le tableau ci-dessous résume les éléments observés, en termes d'asymétrie d'information, sur le marché de travail congolais.

A					
Types	Nombre d'entreprise	Nombre des salariés concernés	Quotas des salariés à l'Information	Pourcentage	Nature de l'information
Transport	3 816 est le nombre des salariés échantillons. Pour 103 Entreprises.	3417 salariés	1083 salariés	=31.69 % (1083/3417)	Informations imparfaites entre employeurs et salariés.
Logement	3 816 est le nombre des salariés échantillons. Pour 103 Entreprises.	408 salariés	201 salariés	=49.26% (201/408)	Informations imparfaites entre employeurs et salariés.
Soins de santé	3 816 est le nombre des salariés échantillons. Pour 103 Entreprises.	2867 salariés	609 salariés	=21.24% (609/2867)	Informations imparfaites entre employeurs et salariés.
Accident	3 816 est le nombre des salariés échantillons. Pour 103 Entreprises.	217 salariés	9 salariés	=4.14% (9/217)	Informations imparfaites entre employeurs et salariés.

¹Les détails quant aux différentes composantes de chaque groupe de salariés ont été analysés dans la base de données 1-2-3 établie par l'INS. Ce travail pratique n'étant qu'une représentation synthétique de beaucoup de résultats globaux.

Taux d'absentéisme justifié	3 816 est le nombre de salariés échantillons. Pour 103 Entreprises.	3 816 est le nombre de salariés échantillons.	1604 salariés	=42.03% (1604/3816).	Informations imparfaites entre employeurs et salariés.
Total/Moyen	3 816-103 Eses.	10725/5=2145 Agent	Moyenne=701 Agents	Moy.=29.67%	Marché imparfait.
Coûts					
Equipes de contrôle (suivi)	Balance Moyenne dans l'enveloppe salariale		Coûts (10 ⁶ FC)	Nature du marché	
Entreprises publiques	1		208, 1191 CDF	Asymétrique	
Entreprises privées	1		394, 8710 CDF	Asymétrique	

Source: Archives INS-Ministères d'emplois-de Fonction publique.

Le tableau ci-dessus permet d'établir que les coûts d'agence (par année) dans les entreprises publiques sont estimés, en moyenne à 201.191 millions de Francs congolais (soit environ 100 595.50\$ au taux de 2000 FC le dollar). Et estimées, en moyenne, à 394.8710 en Francs Congolais (soit environ 197 435.50\$ au taux de 2000 FC le dollar) dans les entreprises privées. Alors, nous pouvons proposer quelques mécanismes de règlement en ces termes:

- Insérer les contrats de travail qui limitent l'action des salariés si les employeurs ne maîtrisent pas leurs actions ; c'est-à-dire lorsqu'il y a dissimulation de certaines informations ;
- Evité de reporter certains renseignements impliquant les modalités de contrats, pour des dates très éloignées dans le temps. Afin de limiter la possibilité de facilité de falsification de certains termes ;
- La recherche de talents dans les universités (recrutement), faire signer aux manager des contrats de performance (niveau d'engagement), aux cadres inférieurs et autres des CDD avant le basculement en CDI ;
- Au niveau de CDI, un système d'évaluation semestrielle de performance de salariés, mais aussi assurer la formation des salariés.

Ces éléments doivent se rapporter au marché de travail congolais, qui est fortement asymétrique.

III.5. Asymétrie d'information chez l'employeur

Sur le marché de travail en RDC, il n'y a pas que chez le travailleur, où l'on peut confirmer les asymétries d'information. Dans les analyses qui suivent, nous procédons à l'évaluation des cas des asymétries d'information chez l'employeur.

III.5.1. Notations enquêtées dans le chef de l'employeur

Formes	Nature	Matières	Orientation du marché.
Entreprises publiques.	Qualification et rémunération		
	103 employeurs sur un échantillon de 840 patrons avaient falsifié la qualification des travailleurs.	<ul style="list-style-type: none"> • 80 licenciés transformés en gradués par 18 employeurs pour bénéficier de la rémunération. • 56 licenciés transformés en D6 pour profiter du salaire. • 17 Masters transformés en 3 licenciés et 14 gradués sur la rémunération. 	Marché asymétrique.
Entreprises privées	Usage de faux		
	Sur un total échantillonné de 17 entreprises (Banc syndical de Kinshasa, 2021).	<ul style="list-style-type: none"> • 13 Responsables d'entreprises, ont fait signer un salaire de 800\$-1000\$, pour ne confirmé 200\$-400\$. • 4 Dirigeants ont été retrouvés dans: -1 payait sa nièce 1800\$ pour un poste inexistant; -2 étaient rémunérés deux fois le même poste et -1 sur une fausse qualification académique (Licencié, alors que D6 en Sciences commerciales). 	Marché asymétrique.
	Pour des contrats opposables à 98 employeurs (CDI).		
	<ul style="list-style-type: none"> • 42 employeurs ont triché sur la durée des contrats des employés; en effet, ils ont fait signer 12 mois aux travailleurs, alors qu'ils ne travailleraient que 6 mois (rémunération 750\$). • 17 employeurs ont donné des promotions aux travailleurs (salaire moyen de 430\$ à 		

	<p>610\$). Le travailleurs continuent de travailler aux postes promus avec l'ancien salaire (seulement l'avantage sur le transport, les autres avantages dont le logement et la restauration, existent mais au bénéfice de l'employeur).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 39 employeurs appliquent le SMIG avec des écarts des salaires constatés: 200\$-350\$/120\$-180\$, un écart de salaires de 40% et 48.57% de fuites salariales. 351\$-500\$/181\$-350\$, un écart de salaire de 48.43% et 30% de fuites de salaires. 201\$-750\$/351\$-500\$, un écart de salaires de 23.9% et 33.33% de fuites de salaires. 							
Dans Les ONG locales et internationales.	<p style="text-align: center;"><u>Dans les ONG locales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 39 employeurs, qui négocient les fonds après des bailleurs, ne disponibilisent pas le bulletin de paie. Après vérification, un écart salarial de 73% est seulement appliqué (donc 17% de salaire est retenu par l'employeur). • 8 employeurs dans les ONG internationales ont créé des fausses qualifications par 19 travailleurs (11 de Masters reconnu administrativement comme licencié et 8 travaillent avec un titre de D6 alors qu'ils sont licenciés). • 4 employeurs dans 9 ONG ont inscrit 14 employés à CDI, alors qu'ils n'ont travaillé que pendant 12 mois renouvelés après 6 mois, ainsi de suite. • 6 employeurs de 11 ONG ont utilisé seulement 22% de financement (valeur moyenne). Alors que dans le rapport ils déclarent avoir utilisé 94.3% des montants (les syndicats de travailleurs ont évalué la perte moyenne de 830 109\$ pour les 11 organisations). <p style="text-align: center;"><u>Dans les ONG internationales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un auditeur a fini par établir que quelques gestionnaires des ONG internationales surestiment les prix pour certains achats effectués: <ul style="list-style-type: none"> - Moutons: 100\$ au lieu de 60\$ (dans 2 ONG/18); - Facture nourriture: 600\$ le mois par unité au lieu de 300\$ à 350\$ mensuel/personne; - Salaire des agents: moyenne de -200\$ (6 ONG/18); - Type de contrat: durée de 3 mois au lieu de 6 mois (CAD) dans 4 ONG/18; découpé en mois ou en années alors qu'il est déclaré à durée indéterminée (dans 2 ONG/18). 	Marché asymétrique.						
Dans le secteur public de l'enseignement.	<p>Analysé dans deux dimensions: <u>Enseignement secondaire et primaire:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le banc syndical a démontré que près de 14% d'enseignants dans le secteur (soit sur 1942 enquêtés, 271 enseignants) sont déclarés payés par le gouvernement, alors qu'ils ne perçoivent rien. Ils ne disposent pas même pas des comptes par la paie. • Un total de 188/913 enseignants est payé au titre de D6, alors qu'ils ne sont licenciés; 32/913 sont déclarés D6 alors qu'ils sont gradués. • Un total de 14/518, enquêtés sont déclarés licenciés, alors que le salaire qu'ils perçoivent est pour la réelle qualification de D6. La somme sortie au grade de licencié reste dans les trous noirs de l'administration publique. • Environ 9% des enseignants NP (non payés), les salaires sortent dans les caisses de l'employeur. Sur un total de 143 enseignants (102 des écoles primaires et 41 des écoles secondaires); 13 enseignants sont déclaré non payés sur les listings, mais payés ailleurs par rapport à l'enveloppe salariale affectée. 	Marché asymétrique.						
	Enseignement universitaire							
	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><i>Enseignants/Grades</i></th> <th style="text-align: left;"><i>Total enquêtés et information</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Professeur Ordinaire</td> <td>17 sur les écarts de salaires; en effet, on a établi que 4 de 17 PO sont payés comme PA, mais leurs salaires de PO existent et sortent déjà des caisses de l'employeur.</td> </tr> <tr> <td>Professeur/Professeur Associé</td> <td>7 pour les salaires et 4 pour la promotion. En effet, 1 Professeur et 1 Professeur Associé sont rémunéré au grade de PO. Aussi 2 Professeurs négocient le grade avec l'employeur pour des thèses des institutions non viables.</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Enseignants/Grades</i>	<i>Total enquêtés et information</i>	Professeur Ordinaire	17 sur les écarts de salaires; en effet, on a établi que 4 de 17 PO sont payés comme PA, mais leurs salaires de PO existent et sortent déjà des caisses de l'employeur.	Professeur/Professeur Associé	7 pour les salaires et 4 pour la promotion. En effet, 1 Professeur et 1 Professeur Associé sont rémunéré au grade de PO. Aussi 2 Professeurs négocient le grade avec l'employeur pour des thèses des institutions non viables.	
<i>Enseignants/Grades</i>	<i>Total enquêtés et information</i>							
Professeur Ordinaire	17 sur les écarts de salaires; en effet, on a établi que 4 de 17 PO sont payés comme PA, mais leurs salaires de PO existent et sortent déjà des caisses de l'employeur.							
Professeur/Professeur Associé	7 pour les salaires et 4 pour la promotion. En effet, 1 Professeur et 1 Professeur Associé sont rémunéré au grade de PO. Aussi 2 Professeurs négocient le grade avec l'employeur pour des thèses des institutions non viables.							

Source: Différents syndicaux, nos propres enquêtes sur le terrain.

Les quelques résultats issus de l'enquête prouvent que l'employeur dissimile les informations sur la qualification des agents (et ceci dans tous les secteurs), sur les contrats, sur les salaires versés; ainsi que sur la promotion. Dans l'objectif de profiter des avantages professionnels (à l'insu ou en complicité) des agents, pour le compte de l'employeur (public ou privé) et parfois même pour le compte de l'employé et/ou pour l'avantage de deux parties conjointement.

III.5.2. Etude de cas

Les informations sont orientées vers l'Université de Mbandaka (UNIMBA), par ce qu'un membre du groupe du Travail Pratique est un

acteur du corps scientifique de l'institution) afin de faciliter la véracité des informations et l'accès aux données. Les contenus des asymétries sont déclinés sur quelques cas concrets, et par nature présentés dans ce tableau.

Domaines de recrutement des assistants : Deux facultés concernées par l'asymétrie d'information.				
Facultés	Nombre de candidats	Nombre de distinctions et grandes distinction	Recrutement	Information dérogée
Médecine (2018)	2 candidats	Grande distinction (G1, G2) et distinction ailleurs.	Aucun recrutement	Information imparfaite.
	6 candidats	Distinctions (7/7)	1 seul recruté	
	3 candidats	2 avec 2 distinctions uniquement et avec une seule.	1 recruté des deux distinctions et celui d'une seule recruté.	
Faculté de Sciences Economiques et de Gestion.	2 candidats	5 distinctions sur cinq possibles	1 seul recruté	Information imparfaite.
	2 candidats	1 avec deux distinctions.	Recruté	
		1 avec une seule distinction.	Recruté	
Domaine de construction des locaux d'enseignement				
L'équipe dirigeant (2019-2021).	Motifs d'agents		Réalisations	Information imparfaite
	Sur un total moyen de 6000 étudiants, chaque année, les étudiants paye (par chacun) 20\$ pour la construction des locaux d'enseignement. Un montant moyen de 360. 000\$ (pendant 3ans).		Pendant 3 ans, aucun local n'a été construit ou alors réaménagé complètement pour une dépense estimée en 3ans.	
Domaine de la rémunération des agents				
Département concerné	Faits avérés	Nombre	Nature de l'information	
L'équipe dirigeante de 2019-2021.	Les assistants sont sortis sur des listings de paie (par le gouvernement) alors que leurs dossiers de nomination n'ont jamais été validés et transmis par leur faculté. Et près de 65% des anciens au même grade ne sont pas payés (toutes facultés confondues).	41 Assistants, toutes facultés confondues.	Information imparfaite	
	Le budget voté au conseil extraordinaire de l'Université, confirme la paie totale du personnel 12mois/12, avec une moyenne de taux de déperdition de 30%. Environ 29% en moyenne, des étudiants (Rapports annuels) ont abandonné.	Mais presque de 3 mois d'avant, l'équipe dirigeante est en incapacité de paiement du personnel.	Information imparfaite	

Source: Syndicats, Enquête sur le terrain et observation participation des acteurs.

III.6. Mécanisme de lutte contre l'asymétrie informationnelle sur le marché de travail

Sachant que le travail n'est pas une valeur morale, c'est plutôt une valeur marchande d'où sa considération du marché. La quasi-totalité de chercheurs et des entreprises s'accordent à affirmer que l'asymétrie informationnelle sur le marché de travail est un phénomène réel et nuisible pour la bonne marche des entreprises.

De ce fait, plusieurs théories et pratiques ont été mises en place pour lutter contre ce fléau.

6.1. Mécanisme classique de lutte contre l'asymétrie informationnelle

Tout en étant conscient que les points de vue dans l'entendement de l'un ou de l'autre terme divergent selon les auteurs et les courants, mais nous pensons que l'explication que Thierry Picq, a donné dans l'ouvrage collectif intitulé: « MBA » vaut son pesant d'or, raison pour laquelle, nous l'avons adoptée sans réserve (Th. Pics, 2008, P.P. 337-343).

Sans pour autant être exhaustif, les éléments, ci-dessous, constituent la base même des mécanismes préventifs de lutte contre l'asymétrie informationnelle sur le marché de travail.

6.2. Au niveau de recrutement

L'importance de recrutement n'est plus à démontrer, ne dit-on pas avec pertinence « qui veut construire une maison commence par choisir des matériaux fiables »

Aujourd'hui la majorité des chercheurs, propriétaires d'entreprises, dirigeants d'entreprises, pouvoirs publics reconnaissent que la crise de l'emploi est réelle, mais curieusement, la guerre des talents fait rage. Les salariés de leurs côtés multiplient des stratagèmes pour obtenir de l'emploi à mordicus. Face à cette situation, les entreprises se battent au niveau de recrutement pour prévenir à

l'asymétrie informationnelle avec ces 3 points:

- Recherche des talents à partir des campus, avant l'entrée des jeunes sur le marché du travail ;
- Lettre de motivation ;
- Exigences de 3 Personnes de références à contacter.

6.3. Au niveau d'engagement

Dans leurs luttes d'avoir à tout prix le travail, un salarié peut franchir la porte de l'entreprise avec d'autres informations cachées à l'entreprise.

Lors de la signature du contrat d'engagement entre les deux parties, les entreprises, afin de prévenir l'asymétrie informationnelle à ce niveau d'engagement, recourent aux points suivants:

- Faire signer au manager le contrat de performance ;
- Proposer un contrat incitatif ;
- Faire signe les cadres inférieurs et autres un contrat à durée déterminée de trois (03) mois ou période d'essai de trois (03) mois avant de basculer au CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

6.3. Au niveau du CDI

Au niveau de la signature du CDI, les entreprises savent que les salariés dans leurs luttes ont certainement cachés d'autres informations, ou une fois signé son contrat CDI et après avoir passé la période d'essai, un salarié peut diminuer l'intensité de son rendement ou de son investissement au travail.

Pour contrer ou prévenir cette asymétrie informationnelle, les entreprises disposent des points ci-dessous pour lutter contre ce mal.

- Système d'évaluation semestrielle de performance des salariés ;
- Formation des salariés.

CONCLUSION

Autermedenotretravail,intitulé« Asymétriéd'informationetmarchédetravailcongolais.Nos objectifsétaientdemettreenévidence leeffetsdesemplois(temps partiel,contratà durée déterminéeécrit,ouautre),ainsique des relationsde travailbaséessur descontratssur la rémunération(salaire etaccèsauxprestations sociales)etla satisfaction,etla mobilité sur les marchésdutravailde la République Démocratique duCongo.Maisaussid'évaluer les informationsnonsaisies(entermesd'asymétriesd'information),etl'efficacitédumarché de travailcongolais,quiestimparfait.Cesobjectifsétaient soutenu par uneméthodologie structurée autourdesméthodes:descriptive(descriptiondesévénementsincertains),analytique(analysedes rapportsrégissantlemarché de travailcongolaisetleurspositionsasymétriques)etl'analyse de contenu (pour évaluerlesélémentsaléatoiresdumarché detravailcongolaiseninterne età l'extérieur). Et des techniques d'observation, d'interviews et documentaires.

Aprèsinvestigationssurlemarchédetravailcongolais,nousavonsétabli(commerésultats)que le marchéestasymétrique. En effet,globalementsur les caractéristiquessalariés-employeurs (qualification,mobilité,âge,...),ilyaasymétriéd'information.

Uncoût d'agenceimportantde 201,19enmillionsdeFrancscongolais,etde394,8710enFrancsCongolaisdanslesentreprises publiques et privées. En outre, les enquêtes ont révélé que beaucoup d'employeurs rendent des informations imparfaites sur la qualification, la rémunération ainsi que le type de contrat.

Cequi confirmeles asymétries d'information sur lemarchécongolais.

References

I. Ouvrages

1. LALLUF (M), **Structure de l'entreprise**, Ed.PUB, Bruxelles, 2003.
2. AMIEL (M). BONNET, (F) et JACOBS, (J). **Management de l'administration**, Ed. Deboeck et Lacier, Bruxelles, 1998.
3. GALAMBAUD (B), **les Hommes à Gérer**, Ed. Nathan, Paris, 1983.
4. KEITH (A) et al., **Créer et Gérer une Petite Entreprise Agro-Alimentaire**, Ed. CTA et GR, Paris, 20050.
5. MILGROM (P) et RBERTS (J), **Economie, Organisation et Management**, Ed. Deboeck, Paris, 1989.
6. KimuangaEyamboPapy(2021),*Séminaire d'Economie Managériale*,DEA1-Gestion, Unikin,Inédit.
7. AkerlofG,(1970)«*The market for lemons: quality uncertainty and the market mechanism*
8. *Quarterly Journal of Economics*. L'article traduit est disponible en ligne
9. KimuangaEyamboPapy(2021),*ABC de l'Economie Industrielle Générale*,CoursG3- Economie, Unikin,Inédit.
10. Pannequin F,(2011) «*Les imperfections de l'information et la théorie des contrats*», Cahiers français, n°363,

II. Autres documents

1. MAKINDU MASSAMBA, ZOLA TONZA et DIUMU OMASOMBO, Cours de Question approfondies des Ressources Humaines, L1, Sciences Commerciales et Financières, ISC/Kinshasa, 2008-2009.

<http://excerpts.numilog.com/books/9782749501873.pdf>

