



Listes de contenus disponibles sur: [Scholar](#)

RECRUTEMENT DES AGENTS ET CADRES A L'ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION DE LA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Journal homepage: ijssass.com/index.php/ijssass

RECRUTEMENT DES AGENTS ET CADRES A L'ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION DE LA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO ☆

KIYANGA MANS Guelord¹, LOKOLONGA BALIMO Omer²

1. Enseignant-Chercheur à l'Université Pédagogique Nationale (UPN), Faculté des Sciences Sociales, Administratives et Politiques, Kinshasa/RDC.

2. Assistant à l'Université de Sciences et Technologies de Lodja, Faculté des Sciences Sociales, Administratives et Politiques au Sankuru/RDC.

Received 1 September 2024; Accepted 12 October 2024

Available online 11 November 2024

ARTICLE INFO

Keywords:

Administration publique
fonction publique
agent
fonctionnaire
carrière
service public
recrutement
ressources humaines
République démocratique
du Congo.

ABSTRACT

Résumé

La création de l'Ecole Nationale d'Administration en 2013 comme l'école de formation postuniversitaire, est une bonne initiative dans le cadre de la réforme et de rajeunissement de l'Administration publique RD. Congolaise d'une part et d'autre part, elle contribue dans la lutte contre le chômage. L'ENA attire de plus en plus l'attention des jeunes diplômés, dont plusieurs rêvent d'être recrutés et formés par ce prestigieux établissement public à caractère administratif pour intégrer la fonction publique congolaise. Cela passe par le recrutement objectif, respectant ou tenant compte de la représentativité équitable des originaires de toutes les provinces du pays.

Toutefois, l'analyse d'échantillon de 4 promotions de recrutement à l'ENA, 2 premières sessions pendant 11 provinces, et 2 autres éditions avec 26 provinces. Cette étude aura le mérite de découvrir, ce qui échappe à l'opinion publique. Premièrement, il s'agit du recrutement déséquilibré qui favorise une ou deux provinces seulement au détriment des autres, par rapport à la représentativité des ressources humaines de l'Etat. Rien ne peut justifier que, pendant une édition certaines provinces aient le nombre élevé de candidats admis et d'autres manquent de lauréats d'originalité. Deuxièmement, le nombre insignifiant des places offertes par promotion, 60 apprenants pour la première édition 2014 et 100 lauréats dès la deuxième session à ce jour. Ce qui ne représente rien du tout, au regard de la volonté gouvernementale de réformer et rajeunir l'administration publique, et de combattre le chômage.

Pour remédier à cette anomalie dans le recrutement d'agents et cadres des services publics à l'ENA, nous recommandons ce qui suit : instauration des quotas de lauréats pour chacune des 26 provinces ; augmentation de nombre d'apprenants à 500 pour premier temps et puis à 1000 élèves à admettre avec application des quotas, et renforcement de la sensibilisation dans les provinces à faible taux des candidats.

de la République Démocratique du Congo, depuis des années, parce que cela représente un enjeu important sur le plan socioéconomique. C'est un grand défi que les pouvoirs publics doivent relever à tous les niveaux et par le secteur public que privé. Cependant, dans un pays où l'Etat est non seulement le principal employeur, mais aussi offre de bons emplois

INTRODUCTION

La lutte contre le chômage par la création d'emplois, a toujours été l'une des préoccupations majeures du gouvernement central

sécurisés et à long terme, à travers l'Administration publique en général et la fonction publique en particulier. Cet état des choses fait en sorte que la plus grande partie des congolais veut ou préfère toujours être travailleurs (employés) de l'Etat congolais.

Cette convergence de demandeurs d'emploi vers l'Etat pour devenir l'agents ou fonctionnaires ne veut pas pour autant dire que, tout se passe bien dans l'Administration publique congolaise. Néanmoins, être sous le statut de la fonction publique, est le rêve de plusieurs milliers des congolais et congolaises pour faire la carrière dans le secteur public RD. Congolais. Pour être recruté dans la fonction publique, les responsables des administrations publiques faisaient recours aux pratiques non conformes aux principes régissant le recrutement dans l'Administration publique qui se veut moderne et moteur de développement avec des ressources humaines compétentes, professionnelles et impartiales, pétrie de valeurs morales et d'éthiques. Notamment le népotisme, le clientélisme, le militantisme, la corruption et le favoritisme. Cette façon de recruter le personnel de l'Etat, ne pouvait pas promouvoir l'excellence, la méritocratie, en vue de doter l'Etat des meilleurs

agents et fonctionnaires sur qui s'appuyer pour satisfaire les besoins des administrés dans le cadre d'intérêt général.

Certes, l'Etat est le grand employeur, et le gouvernement lutte contre le chômage, notamment des jeunes en général et diplômés en particulier. Toutefois, il est évident que l'Etat congolais ne va pas recruter tout le monde dans la fonction publique, car celle-ci est le milieu professionnel d'élite et dont le recrutement devrait être fait par concours pour sélectionner les plus méritants. Mais qui, devrait recruter pour le compte de services publics (centraux et provinciaux) de l'Etat ?

Pour remettre l'ordre dans le recrutement des agents et fonctionnaires de l'Etat, le Gouvernement de la République démocratique du Congo a créé l'Ecole nationale d'Administration en vue de recruter et former les ressources humaines étatiques. Cependant, l'institution de l'ENA en 2013 comme le principal recruteur de l'Etat, n'a encore mis fin au

recrutement des agents publics par autres mécanismes que le concours.

L'ENA recrute et forme une variété d'agents pour le compte de l'Administration publique, mais le présent article se penche sur le recrutement des agents et cadres qui suivent la formation comme élèves (énarques) à cet établissement, et non aux autres recrutements que fait l'Ecole pour des administrations ayant exprimé le besoin. Comme le cas avec l'administration du Ministère du Numérique et celle des personnes vivant avec handicap, etc.

Etant donné que les élèves que recrute et forme l'ENA sont d'office agents publics et sont affectés aussitôt la formation terminée ; nous sommes préoccupés de savoir et présenter les conditions de recrutement des élèves à l'ENA par rapport celles de recrutement des agents de carrière des

services publics.¹ Mais également mettre à la connaissance du public les statistiques de recrutement et la répartition des énarques dans les provinces, et leur impact par rapport au besoin réel de recrutement dans la fonction publique congolaise. Et cela pendant les onze années (2013-2024) d'existence de l'Ecole. Toutefois, le présent article décrypte 4 promotions de recrutement de (2014, 2015, 2016 et 2018). Car la représentativité de toutes les provinces par l'originalité des énarques, est un aspect très important qui ne peut être ignoré par les autorités de l'ENA

Pour réaliser cet article, les techniques d'exploitation des sources écrites (les différents documents et les rapports publiés par l'ENA mis à notre disposition) et d'entretien, et l'approche statique ont été mises en contribution. Les informations intelligibles ainsi recueillies, ont été grâce à l'usage de la méthode analytique. Ce postulat nous a permis de faire la description systématique des données à notre possession pour atteindre les objectifs de cette étude.

Cette étude porte sur deux points dans son architecture. Le premier présente les conditions de recrutement à l'Ecole nationale d'Administration et le deuxième analyse le recrutement des agents et cadres des services publics par l'ENA.

¹ Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.

1. CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS A L'ENA

1.1. Recrutement : Définition, théories, objectif

Ce qu'il faut savoir que « le recrutement est un ensemble d'actions menées par une entreprise ou une organisation pour attirer des candidats qui possèdent les compétences nécessaires pour

occuper un poste vacant, que ce soit immédiatement ou dans le futur ».²

En outre, il est considéré comme l'une des pratiques les plus visibles de la gestion des ressources humaines. Il existe plusieurs théories et modèles qui expliquent le processus de recrutement. Voici quelques-uns d'entre eux :³

- Le processus idéal de recrutement : C'est un modèle implicite de la décision.
- Le modèle administratif : Ce modèle se concentre sur les aspects administratifs du recrutement.
- Le modèle politique de la décision : Ce modèle examine le recrutement du point de vue des décisions politiques.
- La théorie des conventions : Cette théorie se concentre sur les intermédiaires du marché du recrutement.

Selon la psychologie de travail et des organisations (Cairn), « il est important de noter que le recrutement n'est plus seulement synonyme d'évaluation, il s'agit aussi de trouver des candidats dont les intérêts sont en adéquation avec les besoins de l'entreprise qui recrute et de favoriser leur intégration organisationnelle. Ces théories et modèles peuvent varier en fonction des spécificités de chaque organisation et du contexte dans lequel elles opèrent. Il est donc essentiel pour les entreprises de développer une stratégie de recrutement qui correspond à leurs besoins et à leur culture organisationnelle.

Quant à l'objectif du recrutement, il faut retenir que « le

processus d'embauche est fortement lié à la stratégie de l'entreprise. Pour cette dernière,

l'embauche contribue à atteindre des objectifs clés :⁴

- ✓ d'assurer la meilleure correspondance entre les aptitudes individuelles et les besoins d'un poste à court terme mais aussi à moyen et long terme.
- ✓ d'élaborer des moyens et des techniques qui permettent à l'organisation de trouver des candidats de qualité, car leurs compétences sont le noyau dur autour duquel tourne l'ensemble des activités de la GRH.
- ✓ de sélectionner les candidats susceptibles d'occuper des emplois vacants au meilleur coût possible.
- ✓ d'augmenter la banque de candidats et mettre en marche un mécanisme pour la mise à jour du nombre et des qualifications des candidats possibles à partir des outils et des diverses sources utilisées ».

1.2. Critères de recrutement à la fonction publique

Il sied de rappeler que, d'après la loi qui régit le statut des agents et fonctionnaires de l'Etat, tout recrutement a pour objet de pourvoir à la vacance d'un emploi repris dans le cadre organique d'un service et budgétairement prévu.⁵

Pour être recruté à la fonction publique il faut remplir les conditions ci-après :

- ✓ Etre de nationalité congolaise ;
- ✓ Jouir de la plénitude des droits civiques ;
- ✓ Etre de bonne vie et mœurs
- ✓ Avoir atteint l'âge de 18 ans au minimum et de 35 ans au maximum. La limite d'âge pourrait toutefois être reportée à 40 ans pour le recrutement à certains emplois spéciaux déterminés par règlement d'administration.
- ✓ Avoir subi avec succès les épreuves d'un concours de recrutement sauf pour le cas exceptionnel de

² <https://apprendreconomie.com/fondements-strategies-recrutement/>

³ <https://www.cairn.info/psychologie-de-travail-et-des-organisations>

⁴ <https://apprendreconomie.com/fondements-strategies-recrutement/>

⁵ Loi n°16/013 Du 15 Juillet 2016 portant Statuts des Agents de Carrière de Services publics de l'Etat p.4.

recrutement sur titre prévu à l'article 6 alinéa 2 de la présente loi.

- ✓ Etre en bonne santé et avoir des aptitudes physiques et mentales requises pour les fonctions à exercer.

Des critères de recrutement à la fonction publique, force est de constater, le niveau d'études n'est pas mentionné parmi les conditions pour avoir accès à la fonction publique congolaise. Que faut-il comprendre, tout le monde est éligible peu importe le niveau d'études ?

1.3. Processus de recrutement des élèves de l'ENA

Le recrutement des élèves à l'Ecole nationale d'Administration est un processus qui s'étale sur plusieurs étapes ou phases, autant pour la formation initiale que continue. De la réception des dossiers de candidatures à publication des résultats finaux par un arrêté du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions en passant par les épreuves.

1.3.1. Conditions générales de recrutement des énarques à l'ENA

L'accès à l'ENA est ouvert chaque année uniquement par voie de concours, les conditions

d'admission à concourir, nombre des places offertes à l'ENA sont fixées chaque année par l'arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Le concours à l'ENA est régi aux termes de l'arrêté du Ministre de la Fonction publique⁶, qui publie les conditions y relatif à chaque promotion. Pour la première promotion 2014-2015, c'est l'Arrêté du 13 décembre 2013 et de la deuxième promotion 2015-2016, celui du 19 février 2015, instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'ENA, spécialement en article 4, les élèves de l'ENA sont recrutés par voie de concours.

⁶ Arrêté N° CAB.MIN/FP/CJ-LID/GKM/031/2013 du 13 décembre 2013 et l'arrêté N°CAB.MIN/FP/J-CK/CJ-LID/GMK/001/2015 du 19 février 2015 instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'ENA.

1.3.2. Conditions d'éligibilité de recrutement des élèves pour la formation initiale

Aux termes de l'arrêté du ministre de la fonction publique instituant les conditions d'accès... « la formation initiale est un cycle destiné à la formation professionnelle des cadres supérieurs de l'Administration. Elle s'adresse autant aux agents et fonctionnaires des services publics qu'aux candidats issues des universités ». ⁷ Ce même arrêté ajoute que « ces fonctionnaires sont destinés à exercer des fonctions de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques, d'encadrement et de direction au sein des services administratifs centraux et provinciaux, dans les sociétés de l'Etat et des établissements publics, ainsi que dans les représentations diplomatiques ou institutions internationales ». Pour avoir accès au

recrutement pour la formation initiale à l'ENA, les candidats doivent remplir les conditions ci-après :

- Ouvert aux citoyens congolais ;
- Agés de 30 ans plus pour les agents et fonctionnaires des services publics, et de 25 ans au plus pour les non-fonctionnaires. L'âge est apprécié au 1^{er} janvier de l'année du concours ;
- Tous les candidats doivent être détenteurs d'un diplôme de licence ou équivalent.

Il sied de préciser que, les conditions ci-dessus, sont celles fixées pour la première promotion dite « Patrice Lumumba ». et elles ont évoluées, notamment le critère d'âge. Au regard du critère relatif au niveau d'études de licence (Bac+5) requis pour être éligible, nous constatons que le recrutement à l'ENA est pour la formation postuniversitaire pour les finalistes et diplômés de deuxième cycle, après le premier cycle de graduat selon l'ancien système d'enseignement supérieur et universitaire de la RD. Congo.

Avec le basculement du pays au système LMD : Licence (Bac+3) et Master (Bac+5), lequel de diplôme, de Licence ou

⁷ Arrêté N° CAB.MIN/FP/CJ-LID/GKM/031/2013 du 13 décembre 2013 instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'ENA.

de master qui sera pris en compte comme condition d'accès à l'ENA ?

Il faut noter que, une fois les conditions de recrutement et de réussite remplies pour la formation initiale, « dès leur admission à l'Ecole, les élèves recrutés par voie externe acquièrent qualité de fonctionnaires-stagiaires. Ils sont bénéficiaires d'une indemnité mensuelle dont les modalités sont fixées par un autre arrêté du ministre de la fonction publique ». En retour, « les élèves ont une obligation de servir l'Etat durant sept (7) an, une fois la formation terminée. A défaut, ils peuvent être assujettis au remboursement de leur frais de scolarité

entendus comme le remboursement de leur indemnité ». Voilà ce que les futurs candidats pour la formation initiale à l'ENA doivent savoir.

1.3.3. Conditions d'éligibilité de recrutement pour la formation Permanente ou continue

A côté des conditions de recrutement pour la formation initiale, il y a également pour la « formation permanente ou continue, s'adressant aux agents de l'Administration en cours d'emploi. Elle concerne le recyclage, la montée en compétence, le perfectionnement et la mise à niveau de ces agents pour pallier aux insuffisance, carence et/ou faiblesses observées dans le fonctionnement de l'administration publique ». Selon ledit arrêté relatif aux conditions d'accès à l'ENA.

D'ajouter que le recrutement pour la formation permanente, était « organisé en priorité au profit des agents d'encadrement, (mais actuellement) toutes les catégories du personnel de l'Etat en activité au sein de l'Administration publique sont éligibles. Et les participants (candidats) aux différentes sessions de formation permanente ou continue sont sélectionnés par les Secrétaires Généraux des administrations bénéficiaires et proposés à la direction de l'ENA. Cette participation peut toutefois requérir une sélection préalable fondée essentiellement sur la motivation de l'agent et l'adéquation de l'action de formation avec les exigences de son poste de

travail ». Martèle l'arrêté précité.

Le recrutement pour la formation continue ou permanente est ouvert dans les conditions ci-après :

- ✓ Aux agents publics et fonctionnaires de nationalité congolaise, en priorité ;
- ✓ Pour les personnes (agents et fonctionnaires) âgées de moins de 40 ans (appréciés au 1^{er} janvier de l'année du concours) ;
- ✓ Aux détenteurs d'un diplôme ou équivalent ;
- ✓ Etre placé dans un poste de collaboration ou d'encadrement.

Ce même arrêté prévoit que le recrutement pour « la formation continue est également ouvert à toute personne de nationalité congolaise justifiant de cinq ans d'expérience professionnelle dans un poste de direction dans le secteur privé ou ayant exercé un mandat public pendant cinq ans ».

Telles sont les conditions ou critères de recrutement que les candidats doivent remplir pour la formation permanente à l'Ecole nationale d'administration. La question de diplôme licence ou master à considérer dans les prochaines promotions est aussi posée, eu égard au système LMD.

1.4. Réception des candidatures et contrôle de conformité

Il s'agit ici des modalités pratiques de recrutement des élèves autant pour la formation initiale que permanente. C'est-à-dire les étapes et la marche à suivre pour la soumission des dossiers de candidatures.

1.4.1. Du dossier de candidature

Le dossier de candidature à soumettre pour le concours de recrutement à l'ENA comprend :

- Une fiche de renseignement, fournie par l'ENA, remplie et signé par le candidat ;
- La photocopie d'une pièce d'identité
-
- La photocopie de l'acte d'admission sous statut (si vous êtes fonctionnaire) ;

- Une photocopie du diplôme de licence certifiée conforme à l'original ;
- Une lettre de motivation manuscrite.

La signature de la fiche de renseignement était requise lorsque la soumission du dossier de candidature fut aussi physique, notamment à la première session de 2014. Dès lors qu'une innovation a été introduite pour le concours d'admission à l'ENA, à savoir la réception des candidatures uniquement en ligne au moyen d'un logiciel développé par l'Ecole à cet effet. La fiche est remplie et soumise en ligne sans signature.

Après soumission des dossiers des candidatures dans le délai fixé, le traitement et la vérification de conformité, une liste des candidats ayant remplis les conditions d'éligibilité au recrutement, est publiée pour les épreuves.

1.4.2. Organisation du concours d'admission et jury

Après la publication de la liste des candidats ayant les dossiers conformes, le concours d'admission à l'Ecole nationale d'Administration se passe généralement en deux étapes. Il y a en premier lieu, l'organisation de l'épreuve écrite et enfin l'évaluation à l'orale.

a. Du jury de concours d'admission

En ce qui concerne les jurys de concours, il est rapporté que « le jury des concours est nommé chaque année par arrêté du ministre de la fonction publique, sur proposition du Directeur général de l'ENA. Le jury comprend outre le président, cinq membres choisis parmi des fonctionnaires, des enseignants et des personnalités non fonctionnaires, en cas de

partage égal des voix lors des délibérations du jury, la voix du président est prépondérante. Ce même arrêté nomme également les examinateurs spéciaux et des correcteurs spéciaux. Des correcteurs spéciaux ainsi que des correcteurs invités, participent aux délibérations des jurys avec une voix consultative pour l'attribution des notes se rapportant aux épreuves qu'ils ont évaluées ou corrigées ».⁸

Les jurys établissent la liste, par ordre de mérite, dans la limite des places disponibles, le jury peut établir, par ordre de mérite, une liste complémentaire des candidats aptes à entrer à l'école,

dans le cas où des vacances résultant de démission ou de décès viendraient à se produire sur la liste principale du même concours. Cette liste reste valable jusqu'à la date de publication de l'arrêté ouvrant les épreuves du concours suivant. C'est-à-dire jusqu'à la nouvelle promotion. Rénahit cet arrêté.

Les membres du jury sont généralement les personnes ci-dessous :

- ✓ Le Coordonnateur de la CMRAP, Président ;
- ✓ Le Secrétaire Général à la Fonction publique, Vice-Président ;
- ✓ Le Directeur Général de l'ENA, Secrétaire ;
- ✓ Un Représentant de la Présidence, Membre ;
- ✓ Un Représentant de la Primature, Membre ;
- ✓ Un Représentant du Ministre des Finances publiques, Membres.

b. Organisation de l'épreuve écrite

Après publication de la liste de retenus pour l'épreuve écrite, « l'épreuve d'admissibilité se matérialise par une composition de culture générale sur un sujet d'actualité politique, économique, sociale et culturelle. Dont la durée est de quatre (4) heures ». L'épreuve écrite est organisée sur l'ensemble du territoire national, précisément dans les chefs-lieux de province.

c. Organisation de l'épreuve orale

Après corrections et délibération des jurys, une liste des candidats ayant obtenue la moyenne requise pour l'examen oral est publiée.

Aux termes dudit arrêté, « l'épreuve orale d'admission est ouverte à ceux (candidats) qui ont réussi l'écrit. Elle consiste en un entretien avec un jury destiné à apprécier d'une part les connaissances du candidat et d'autre part sa personnalité et sa motivation. Pendant une durée de trente (30) minutes ».⁹ Pour la première promotion. Sur les dix sessions organisées par l'ENA, la cinquième promotion n'avait plus connu l'épreuve orale, les lauréats ont été retenus sur base de l'épreuve écrite

⁸ Arrêté n° CAB.MIN/FP/J-CK/CJ-LID/GMK/032/2013 du 14 décembre 2013 portant nomination du jury de concours à l'ENA.

⁹ Arrêté instituant les conditions d'accès

seulement.

2. ANALYSE DE RECRUTEMENT DES APPRENANTS A L'ENA-RDC

Ce point analyse et discute les résultats de l'échantillon de quatre éditions de recrutement 2014, 2015, 2016 et 2018, respectivement baptisées promotions « Patrice Emery Lumumba, Laurent-Désiré Kabila, Okapi et Majestueux Fleuve Congo » sur huit réalisées par l'Ecole nationale d'Administration de la République démocratique du Congo. Pour rappel, l'ENA a été créée en avril 2013 par le Décret du Premier ministre¹⁰ comme « un établissement public à

caractère administratif, dans le cadre de la réforme de l'Administration publique, pilier rajeunissement, dont la principale mission est d'assurer la formation des Agents de carrière des Services Publics de l'Etat », et l'équipe dirigeante a quant à elle été nommée par l'ordonnance présidentielle du 24 décembre 2013¹¹, elle a été inaugurée le 28 juin 2014. En 2024, l'ENA a totalisé onze ans d'existence. Dans le cadre de la réforme et du rajeunissement de l'Administration publique. Cette discussion s'oriente sur les questions de : sensibilisation concernant le recrutement pour la formation à l'ENA et la répartition des élèves sur l'étendue du territoire pour la représentativité des toutes les provinces. Etant donné du caractère national de l'Administration publique et de l'Ecole.

2.1. Analyse de recrutement des élèves de deux premières promotions Patrice Emery Lumumba et Laurent-Désiré Kabila

Après sa création et la nomination de ses animateurs, l'ENA a ouvert la réception des dossiers de candidature pour le recrutement des élèves pour la première promotion dite « Patrice E. Lumumba » 2014-2015 et la deuxième session baptisée « Laurent-Désiré Kabila » 2015-2016. Il sied de noter que chaque promotion ou session à l'ENA porte un nom emblématique puisé dans le patrimoine national congolais.

¹⁰ Décret N°13/013 du 16 avril 2013 portant création, organisation et fonctionnement d'un Etablissement public dénommé Ecole Nationale d'Administration, en sigle « ENA »

¹¹ Ordonnance n°13/111 du 24 décembre 2013 portant nomination d'un Directeur Général et d'un Directeur Général Adjoint de l'Ecole Nationale d'Administration de la République Démocratique du Congo.

Cette analyse combinée se justifie du fait que pendant les deux premières promotions de l'ENA, la RDC ne comptait encore que 11 provinces. Et les sessions se font sur 26 provinces, issue de du découpage territorial de 2016.

2.1.1. Première promotion Patrice Emery

2.1.2. Lumumba 2014-2015

La première année de recrutement et formation à l'ENA a été baptisée du nom de tout 1^{er} premier ministre et Héros national Patrice Emery Lumumba. Après le lancement du concours en date du 28 janvier 2014.¹² La réception des dossiers s'est passée du 03 au 07 février 2014. L'épreuve écrite a lieu le jeudi 6 mars 2014 (à Kinshasa, c'est l'Université Protestante au Congo était le site pour l'examen écrit) et l'épreuve orale l'épreuve orale était organisé le 17 mars 2014, pour au final ne recruté que 60 apprenants¹³ pour tout le territoire national, conformément aux conditions et jurys définis et présentés ci-haut.

Les 60 candidats retenus comme énarques sont répartis par province suivant l'identifiant provincial dans le numéro d'inscription. Exemples : PO05020040 (n° d'inscription identifiant un lauréat de l'ex Province Orientale), KIN0302005C (lauréat de Kinshasa), EQ07020004 (l'unique élève de l'Equateur non découpé), MAN07020099 (l'unique lauréat résident au Maniema), 1759123134 (un des 5 lauréats sans identifiant de province de résidence)¹⁴.

Tableau 1. Répartition des candidats retenus par province/concours ENA 2014

N°	Provinces	Nombre d'élèves	%
1	Kinshasa	21	35
2	Nord Kivu	14	23,3

¹² Arrêté N°CAB.MIN/FP/J-CK/DG-ENA/GMK/001/2014 du 28 janvier 2014 autorisant l'ouverture du concours d'admission à l'Ecole nationale d'Administration.

¹³ Arrêté N°CAB.MIN/FP/J-CK/CJ-LID/GMK/033/2013 du 14 décembre 2013 instituant le nombre de places offertes au titre de l'année 2014 à l'Ecole nationale d'Administration.

¹⁴ Liste des candidats retenus après concours 2014.

3	Sud Kivu	10	16,6
4	Province Orientale	4	6,6
5	Katanga	2	3,3
6	Kasaï Oriental	2	3,3
7	Maniema	1	1,6
8	Equateur	1	1,6
9	Bas-Congo	0	0
10	Bandundu	0	0
11	Kasaï Occidental	0	0
Lauréats sans identifiant provincial		5	8,3
Total		60	100,0

Source : Nous-mêmes, sur base des données analysées.

Du tableau ci-dessus, nous constatons que, **le manque de quota des élèves à recruter dans chaque province**, n'a pas permis le recrutement des citoyens congolais de 11 provinces de la RDC lors de la première session de l'ENA. Sur 60 candidats retenus au terme du concours de recrutement, 21 élèves sont résidents de Kinshasa, 14 du Nord Kivu, 10 du Sud Kivu, 4 de la Province Orientale, 2 du Katanga, 2 également Kasaï Oriental, 1 élève du Maniema et 1 aussi de l'Equateur ; 5 lauréats n'ont pas d'identifiant de province dans leurs numéros d'inscription. Alors que, les provinces du Bandundu, du Bas-Congo et du Kasaï Occidental n'ont chacune aucun candidat retenus et formé pour cette édition.

Qu'est-ce qui peut expliquer ce triste constat, quel est ce critère de délibération qui pourrait justifier l'exclusion ou l'élimination des candidats de trois provinces et une faible représentativité d'autres provinces ? Ce fait, n'est pas de nature

à favoriser l'intégration, cohésion et l'unité nationales, au regard du caractère d'un « concours national d'admission »¹⁵ et surtout préserver l'image de l'Administration publique qui doit lutter contre toute forme de discrimination. Les membres des jurys n'ont pas veillé à cet aspect de représentation

nationale (des résidents de toutes les provinces du pays).

2.1.2. Deuxième promotion Laurent-Désiré Kabila 2015-2016

Selon le rapport annuel de l'ENA, cette deuxième promotion a pu être lancée « en février 2015, du concours d'admission à l'ENA pour déboucher sur le recrutement de 100 élèves pour la session 2015-2016, Promotion Laurent Désiré KABILA ». ¹⁶ Conformément à l'arrêté du 19 février 2015 instituant les conditions d'accès, le régime des études et de la formation à l'ENA.¹⁷

Quant à la réception et traitement des candidatures et contrôle de conformité, il y a plusieurs modifications et changements notamment sur l'Age et le nombre de places offertes, c'est ainsi qu'« une innovation a été introduite au cours de cette édition du concours d'admission à l'ENA, à savoir la réception des candidatures uniquement en ligne au moyen d'un logiciel développé par l'ENA à cet effet. Le critère d'âge a été modifié, passant de 25 à 28 ans pour les non-fonctionnaires et de 30 à 33 ans pour les fonctionnaires. Au total, 6 788 candidatures ont été enregistrées provenant des 11 Provinces de la République Démocratique du Congo ».

Nous rappelons que « chaque année, le Conseil d'Administration de l'Ecole, sur la base d'une

proposition du Directeur établit en concertation avec les administrations bénéficiaires, fixe le nombre de places offertes pour le concours. Il est l'expression de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et de compétences de chaque ministère ».

Les épreuves écrite et orale ont respectivement été organisées « après publication de la liste de retenus pour l'épreuve écrite, le 22 mars 2015 a été consacré à l'organisation de ladite épreuve sur toute l'étendue de la RDC, au niveau de chaque Chef-lieu de Province. Sur les 2.987 candidats attendus pour l'écrit, seulement 2.804 candidats ont passé leur épreuve écrite parmi lesquels, 237 candidats ont obtenu la moyenne requise et

¹⁵ Rapport annuel ENA 2015

¹⁶ Op. Cit.

¹⁷ Arrêté N°CAB.MIN/FP/J-CK/CJ-LID/GMK/001/2015 du 19 février 2015, instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'ENA.

ont été de ce fait retenus pour l'épreuve orale ». Et « la publication de la liste de 237 candidats retenus pour l'épreuve orale est intervenue le 13 avril 2015. Deux centres ont été ainsi mis en place pour recevoir les candidats ayant satisfait à l'épreuve écrite. Il s'agit du Centre de Goma et celui de Kinshasa. Aux termes de l'épreuve orale, 100 lauréats ont été

retenus pour la session 2015-2016. Sur les 100 lauréats, il y a eu 21 femmes, soit 21% de la promotion, contrairement à la promotion précédente de la session 2014-2015, où les femmes représentaient 11% (soit 7 femmes sur 60 lauréats) ». ¹⁸ Les tableaux ci-dessous présentent les statistiques des candidats par province.

Tableau 2. Répartition des candidatures par Province/ Concours ENA 2015

N°	Provinces	Total dossiers	%	Dossiers rejetés par le système	%	Dossiers recevables	%	Nombre de candidats éligibles après contre-vérification	%
1	Kinshasa	4.013	59,1	1.627	59,4	2.386	59,5	1.788	59,9
2	Sud Kivu	1.004	14,7	359	13,1	645	16	481	16,1
3	Nord Kivu	643	9,4	217	7,9	426	10,6	322	10,8
4	Katanga	340	5	175	6,3	165	4,1	123	4,1
5	Province Orientale	296	4,3	124	4,5	172	4,2	115	3,9
6	Bas-Congo	106	1,5	50	1,8	56	1,3	54	1,8
7	Kasaï Oriental	97	1,4	34	1,2	63	1,5	40	1,3
8	Maniema	96	1,4	54	1,9	42	1	31	1,0
9	Kasaï Occidental	71	1	43	1,5	28	0,6	19	0,6
10	Equateur	46	0,6	31	1,1	15	0,3	7	0,2
11	Bandundu	34	0,5	24	0,8	10	0,2	7	0,2
Total		6.788	100,0	2.738	100,0	4.008	100,0	2.987	100,0

Source : Rapport annuel ENA 2015.

De ce qui précède, il est observé le manque dans le rapport, de la liste de 100 candidats retenus pour la deuxième promotion à l'Ecole nationale d'Administration et leur répartition par province de résidence ou d'origine, en vue de s'assurer de la représentativité équilibrée. Il est difficile de savoir quelle province a combien de lauréats. En outre, il y a un faible taux de sensibilisation dans certaines provinces, non seulement pour une forte participation de la femme, mais pour tous les potentiels candidats.

Il manque également dans le rapport, les statistiques des candidats ayant participé à l'épreuve écrite et celle orale et puis leur partition par province de résidence et d'origine.

2.2. Analyse de recrutement des élèves de 3^e et 5^{ème} promotions de 2016-2024 à l'ENA

Après les deux premières sessions de recrutement et de formations sous l'ancienne configuration politico-administrative de 11 provinces. L'arrivée du démembrement

¹⁸ Idem

territorial de 2016, qui érige certains districts en provinces et fait passer la RDC, des 11 à 26 provinces. Ce qui veut dire que l'organisation du recrutement à l'ENA doit se faire dans les 26 provinces.

Mais comme il n'y avait pas de quota pour les deux premières promotions, est-ce toutes les 26 provinces ont-elles eu des lauréats dans les autres éditions nos discussions portent ?

Pour comprendre les méandres du processus de recrutement dans les 26 provinces par rapport à la représentativité des candidats et lauréats, nous l'échantillon de deux promotions sous la configuration des 26 provinces, il s'agit de la 3^{ème} promotion 2016-2017 et la 5^{ème} promotion 2018-2019, respectivement baptisée « Okapi et Majestueux Fleuve Congo ».

La troisième session 2016 est la première édition d'après le découpage du territoire, alors que le choix de la cinquième promotion 2018 est motivé du fait que, c'est l'unique session qui n'a connue qu'une seule « épreuve écrite », sur base de laquelle les lauréats ont été sélectionnés. Sans l'organisation de l'épreuve orale.

2.2.1. Troisième promotion Okapi 2016-2017

Le concours de recrutement de la 3^{ème} Promotion a été lancé en février 2016, sur toute l'étendue de la République Démocratique du Congo. Celui-ci a débouché sur le recrutement de 100 lauréats pour la session 2016-2017. Cette troisième a été baptisée « OKAPI ». Nom de l'animal

emblématique de la faune congolaise.

Le rapport annuel 2016¹⁹ nous renseigne que, la troisième session du concours de recrutement de l'ENA a fait un record sans précédent de 10.862 candidatures et toutes les 26 provinces de la République ont été représentées. Contrairement aux deux années précédentes, le traitement des candidatures s'est fait uniquement en ligne, ce qui a favorisé le traitement rapide, la traçabilité des données et réduit le coût budgétaire suite à la non impression des candidatures enregistrées.

Sur les 4992 candidats attendus à l'épreuve écrite sur toute l'étendue du pays, 4806 ont été présents et participé à cette évaluation. L'épreuve écrite quant à elle, s'est bien déroulée sur l'ensemble du territoire national et 364 candidats ont été retenus pour l'épreuve orale, laquelle a été organisée dans deux centres à savoir : Goma et Kinshasa, du 25 au 30 avril et du 05 au 21 mai 2016. Cette dernière épreuve a permis d'établir la liste provisoire des 100 lauréats retenus sous réserve de la vérification de leurs pièces d'identité et diplômes de licence auprès des services compétents. Le taux de participation de femmes est de 19% donc l'ENA doit encore intensifier la sensibilisation pour la session prochaine afin de d'espérer recevoir beaucoup de femmes. Le système de réception des candidatures en ligne devrait être maintenu puisque il permet à la fois de réduire les coûts et d'améliorer le traitement des dossiers de candidature. Nous signalons aussi que le processus du concours 2016 a bénéficié de l'appui de service de renseignement et de la police. Renchérit ledit rapport.

Tableau 3 : Répartition des candidats par Province/ Concours ENA 2016

N °	Province	Total dossiers reçus	%	Dossiers éligibles	%	Dossiers retenus après traitement	%	Candidats présents à l'écrit	%	Candidats admis à l'oral (origine)	%	Lauréats admis à l'ENA (origine)	%
1	Bas-Uélé	59	0,5	22	0,3	7	0,1	7	0,1	2	0,5	1	1
2	Equateur	93	0,8	62	0,8	46	0,9	46	0,9	17	4,6	4	4
3	Haut-Katanga	978	9,0	493	7,1	348	6,9	341	7	5	1,3	2	2

¹⁹ Rapport annuel ENA 2016.

4	Haut-Lomami	104	0,9	58	0,8	32	0,6	30	0,6	7	1,9	1	1
5	Haut-Uélé	46	0,4	21	0,3	15	0,3	12	0,2	3	0,8	2	2
6	Ituri	182	1,6	119	1,7	81	1,6	79	1,6	3	0,8	1	1
7	Kasaï	59	0,5	15	0,2	10	0,2	10	0,2	6	1,6	2	2
8	Kasaï-Central	252	2,3	149	2,1	117	2,3	113	2,3	25	6,8	6	6
9	Kasaï-Oriental	190	1,7	134	1,9	103	2	96	1,9	34	9,3	9	9
10	Kinshasa	4640	42,7	3181	46,1	2472	49,5	2390	49,7	2	0,5	1	1
11	Kongo-Central	159	1,4	104	1,5	83	1,6	79	1,6	41	11,2	14	14
12	Kwango	20	0,1	10	0,1	5	0,1	4	0,1	7	1,9	1	1
13	Kwilu	84	0,7	40	0,5	24	0,4	20	0,4	30	8,2	7	7
14	Lomami	239	2,2	83	1,2	48	0,9	46	0,9	12	3,2	5	5
15	Lualaba	126	1,1	51	0,7	28	0,5	28	0,5	4	1	2	2
16	Mai-Ndombe	8	0,07	5	0,07	2	0,04	1	0,02	12	3,2	4	4
17	Maniema	126	1,1	60	0,8	40	0,8	39	0,8	22	6	6	6
18	Mongala	55	0,5	36	0,5	17	0,3	14	0,2	3	0,8	1	1
19	Nord-Kivu	1144	10,5	733	10,6	500	10	485	10	19	5,2	4	4
20	Nord-Ubangi	36	0,3	16	0,2	7	0,1	7	0,1	2	0,5	1	1
21	Sankuru	42	0,3	19	0,2	9	0,1	9	0,1	6	1,6	1	1
22	Sud-Kivu	1722	15,8	1152	16,6	761	15,2	728	15,1	86	23	21	21
23	Sud-Ubangi	51	0,4	24	0,3	15	0,3	15	0,3	3	0,8	1	1
24	Tanganyika	81	0,7	42	0,6	25	0,5	23	0,4	3	0,8	1	1
25	Tshopo	347	3,1	259	3,7	192	3,8	182	3,7	8	2,1	1	1
26	Tshuapa	19	0,1	11	0,1	2	0,04	2	0,04	2	0,5	1	1
Total		10 862	100,0	6899	100,0	4 989	100,0	4806	100,0	364	100,0	100	100,0

Source : Rapport annuel ENA 2016.

Ce tableau montre l'écart considérable des candidats et lauréats entre les 26 provinces. Dans un recrutement national pour

l'Administration publique, sur 100 lauréats, le Sud Kivu seul en a 21 originaires, soit 21%, suivi du Kongo-Central 14 originaires, équivaut à 14%. C'est-à-dire, deux provinces Sud

Kivu et Kongo-Central à elles seules ont 35 lauréats, soit 35% des candidats admis à l'ENA en 2016 sur 26 provinces.

Entretemps, 12 provinces ont 12 lauréats, (Bas-

Uélé, Haut-Lomami, Ituri, Kinshasa, Kwango, Mongala, Nord-Ubangi, Sankuru, Sud-Ubangi, Tanganyika, Tshopo et Tshuapa, chacune avec 1 élève originaire ou 1%) ce qui représente 12% seulement. Haut-Katanga et Haut-Uélé ont chacune 2 lauréats ou 2%, les provinces de l'Equateur, Maï-Ndombe et Nord Kivu 4 élèves chacune ou 4%, Lomami 5 lauréats soit 5%, Maniema 6 élèves admis soit 6%, Kwilu 7% des lauréats originaires et la province du Kasai-Oriental se voit attribuée 9 lauréats.

2.2.2. Cinquième promotion Majestueux Fleuve Congo 2018-2019

Le lancement du recrutement à l'Ecole Nationale d'Administration, session 2018-2019 a été effectué par son Excellence Monsieur le Ministre d'Etat, Ministre de la Fonction Publique le jeudi 05 juillet 2018. Celui-ci a été déclenché par l'arrêté du 29 juin 2018 instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'Ecole Nationale d'Administration, Session 2018-2019 ²⁰. La réception des candidatures s'est déroulée du 05 au 12 juillet 2018 à 18h00'. A l'issue de ce processus, un total de 9 068 (neuf mille soixante-huit) candidatures ont été réceptionnées pour la cinquième promotion. La réception des candidatures se faisait uniquement en ligne sur le site de l'ENA : www.ena.cd.

Comme la session précédente, un formulaire a été mis en ligne pour permettre aux candidats de fournir leurs informations personnelles et joindre les éléments du dossier obligatoire qui sont :²¹

- Le CV avec photo passeport ;
- La lettre de motivation manuscrite;
- Le diplôme de licence ou équivalent ;
- Le certificat d'aptitude physique, délivré par un hôpital public datant de moins de trois mois à la date du lancement du concours ;
- La pièce d'identité (carte d'électeur ou passeport) ;
- L'arrêté d'admission sous statut (si fonctionnaire).

Pour la meilleure organisation, ce concours a bénéficié de l'appui sécuritaire et logistique des Gouverneurs de Provinces et des Services de renseignement. Ainsi, sur 4890 candidats attendus, 4498 candidats ont été présents pour l'épreuve. La cinquième édition du Concours de l'ENA a eu une particularité d'une seule épreuve rigoureuse, les jeunes diplômés ont encore une fois démontré l'importance qu'ils accordent au processus de recrutement qu'organise l'ENA.²²

Les données chiffrées résumant le processus de recrutement de la 5^{ème} promotion à l'ENA et la répartition des candidats suivant la province de résidence dans le tableau qui suit.

Tableau 4 : Statistiques de recrutement de la 5^{ème} promotion ENA 2018-2019

N °	Province	Total dossiers reçus	%	Dossiers éligibles après traitement	%	Candidats présents à l'écrit	%	Candidats admis à l'ENA 2018				
								Province de	%	Province d'origine	%	

²⁰ Arrêté n°105/ME/MIN.FP/2018 du 29 juin 2018 instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'Ecole Nationale d'Administration, Session 2018-2019.

²¹ Rapport concours de recrutement ENA, session 2018-2019.

²² Op. Cit.

								résidence			
1	Bas-Uélé	32	0,3	30	0,3	20	0,4	0	0	0	0
2	Equateur	35	0,3	31	0,3	14	0,2	0	0	0	0
3	Haut-Katanga	336	3,7	308	3,6	170	3,4	2	2	1	1
4	Haut-Lomami	31	0,3	27	0,3	17	0,3	0	0	0	0
5	Haut-Uélé	34	0,3	33	0,3	21	0,3	1	1	1	1
6	Ituri	126	1,3	115	1,3	72	1,4	0	0	0	0
7	Kasaï	37	0,4	34	0,3	13	0,2	0	0	1	1
8	Kasaï-Central	131	1,4	120	1,4	64	1,3	0	0	4	4
9	Kasaï-Oriental	96	1	80	0,9	49	1	1	1	5	5
10	Kinshasa	5521	60,8	5236	61,3	3096	63,3	57	57	1	1
11	Kongo-Central	197	2,1	187	2,1	110	2,2	7	7	18	18
12	Kwango	40	0,4	36	0,4	17	0,3	0	0	4	4
13	Kwilu	66	0,7	63	0,7	42	0,8	0	0	10	10
14	Lomami	36	0,3	34	0,3	18	0,3	0	0	4	4
15	Lualaba	56	0,6	53	0,6	31	0,4	0	0	0	0
16	Mai-Ndombe	18	0,1	18	0,2	10	0,2	1	1	4	4
17	Maniema	94	1	89	1	50	1	0	0	9	9
18	Mongala	69	0,7	69	0,8	40	0,8	1	1	0	0
19	Nord-Kivu	744	8,2	682	7,9	328	6,7	4	4	4	4
20	Nord-Ubangi	23	0,2	23	0,2	8	0,1	0	0	2	2
21	Sankuru	34	0,3	30	0,3	15	0,3	0	0	2	2
22	Sud-Kivu	772	8	729	8,5	385	7,8	24	24	26	26
23	Sud-Ubangi	31	0,3	29	0,3	13	0,2	1	1	1	1
24	Tanganyika	38	0,4	37	0,3	23	0,4	0	0	0	0
25	Tshopo	453	4,9	428	5	256	5,2	1	1	2	2
26	Tshuapa	18	0,1	17	0,2	8	0,1	0	0	1	1
TOTAL		9068	100,0	8538	100,0	4890	100,0	100	100,0	100	100,0

Source : Rapport concours ENA session 2018-2019.

L'analyse de ce tableau nous montre que, la 5^{ème} promotion de recrutement à l'ENA 2018, n'a pas échappé au constat fait ci-haut. S'agissant du recrutement déséquilibré des lauréats à

l'Ecole nationale d'Administration du Congo Kinshasa. La 5^{ème} édition a une particularité, du fait que, les 100 élèves admis pour suivre la formation ont été sélectionnés après une seule épreuve écrite, sans l'examen oral. Le déséquilibre est

considérable, et la même province Sud Kivu qui arrive en tête avec 26 lauréats, soit 26% à elle seule sur 100 élèves pour 26 provinces, le Kong-Central vient en deuxième position avec 18 lauréats originaires, soit 18%, le Kwilu est la 3^{ème} province avec 10 élèves originaires. Le Maniema a 9 lauréats, soit 9% ; le Kasai-Oriental a hérité 5 élèves ; 5 provinces de : Kasai-Central, Kwango, Lomami, Mai-Ndombe et Nord-Kivu ont chacune 4 candidats d'originalité admis. Tandis que, le Nord-Ubangi, le Sankuru et la Tshopo ont chacune 2 apprenants admis. 6 autres provinces : Haut-Katanga, Haut-Uélé, Kasai, Kinshasa, Sud-Ubangi et Tshuapa n'ont chacune qu'un seul lauréat originaire. Et enfin, 7 dernières provinces

(Bas-Uélé, Equateur, Haut-Lomami, Ituri, Lualaba, Mongala et Tanganyika n'ont chacune aucun lauréat et 0% sur les 100 des candidats retenus à l'ENA 2018-2019.

CONCLUSION

Au terme de ce article qui analyse le recrutement des agents et cadres des services publics de l'Etat congolais par l'Ecole nationale d'Administration, nous pouvons retenir que, l'ENA en tant qu'école de formation postuniversitaire, est une bonne initiative dans le cadre de la réforme et de rajeunissement de l'Administration publique RD. Congolaise d'une part et d'autre part elle est une contribution dans la lutte contre le chômage. L'ENA attire de plus en plus l'attention des jeunes diplômés, dont plusieurs souhaitent ou rêvent d'être recrutés et formés par cette prestigieux établissement public à caractère administratif pour intégrer la fonction publique congolaise.

Cependant, en analysant l'échantillon de 4 promotions de recrutement, 2 premières sessions 2014-2015 et 2015-2016 sous l'ancienne configuration de 11 provinces, et 2 autres éditions 2016-2017 et 2018-2019 avec actuelle configuration de 26 provinces. Cette étude aura le mérite de découvrir certains dysfonctionnements ou certaines pratiques et réalités non objectives qui échappent à l'opinion publique pendant le recrutement, au-delà de belle image et impression que donne l'ENA RDC. Il s'agit premièrement, du recrutement déséquilibré qui favorise une ou deux provinces seulement au

détriment des autres, par rapport à la représentativité des originaires de tous les coins géographiques de la RDC dans l'Administration publique en général et la fonction publique en particulier. Etant donné que l'Ecole est nationale et le recrutement l'est aussi, et rien ne peut justifier que pendant une édition certaines provinces puissent manquer de lauréats d'originalité.

Deuxièmement, le nombre des places offertes par promotion, qui est passé de 60 apprenants pour la première édition 2014, à 100 lauréats dès la deuxième session à ce jour. Ce qui ne représente rien du tout au regard de la vision gouvernementale de réformer et de rajeunir l'administration publique, et de combattre le chômage.

Pour remédier à ce que nous qualifions d'anormal dans le recrutement d'agents et cadres des services publics à l'ENA, nous recommandons ce qui suit :

- Instaurer le principe des quotas, en attribuant en amont un nombre de lauréats originaires de chaque province, en vue de permettre et garantir une représentativité équitable des toutes les 26 provinces de la République démocratique du Congo, et mettre fin à ce recrutement déséquilibré constaté qui frise le favoritisme et ce qui n'est pas normal, ni tolérable, mettant à mal la cohésion, l'unité et surtout le caractère national de l'administration publique. Comme c'est le cas au Sénégal où « l'ENA peut avoir des quotas spécifiques pour certaines catégories »²³. Les quotas au Sénégal concernent certaines catégories, mais, nous recommandons les quotas pour les provinces.
- Augmenter le nombre de candidats à retenir à l'issue des épreuves suivant le quota proposé ci-dessus. Car le nombre actuel par édition ne reflète ni le besoin réel de l'administration publique moins encore la vraie lutte contre le chômage. Cela pourrait être fait en deux phases, atteindre d'abord 500 lauréats et puis 1000 par promotion à répartir équitablement dans les 26 provinces. Cette augmentation aurait un impact considérable dans la réduction du chômage, eu égard au nombre de diplômés

²³ <https://www.ena.sn/informations-général>

(Bac+5) que versent nos universités et instituts supérieurs sur le marché de l'emploi.

- Intensifier la sensibilisation dans les provinces où il y a un faible taux des postulants, y compris pour la femme.

Autre question que nous nous sommes posés, concerne le critère de Diplôme de licence pour l'éligibilité des candidats avec l'entrée en vigueur du système LMD. Quel serait le diplôme avec lequel les candidats vont devoir postuler pour être éligible celui de Licence (Bac+3) ou de Master (Bac+5) ? Là aussi, est une préoccupation que nous demandons à l'ENA à fixer l'opinion bien avant.

REFERENCES

- Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat.
- <https://apprendreconomie.com/fondements-strategies-recrutement/>
- <https://www.cairn.info/psychologie-de-travail-et-des-organisations>
- Loi n°16/013 Du 15 Juillet 2016 portant Statuts des Agents de Carrière de Services publics de l'Etat.
- Arrêté N°CAB.MIN/FP/CJ-LID/GKM/031/2013 du 13 décembre 2013 et l'arrêté N°CAB.MIN/FP/J-CK/CJ-LID/GMK/001/2015 du 19 février 2015 instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'ENA.
- Arrêté N°CAB.MIN/FP/CJ-LID/GKM/031/2013 du 13 décembre 2013 instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'ENA.
- Arrêté n°CAB.MIN/FP/J-CK/CJ-LID/GMK/032/2013 du 14 décembre 2013 portant nomination du jury de concours à l'ENA.
- Décret N°13/013 du 16 avril 2013 portant création, organisation et fonctionnement d'un Etablissement public dénommé Ecole Nationale d'Administration, en sigle « ENA »
- Ordonnance n°13/111 du 24 décembre 2013 portant nomination d'un Directeur Général et d'un Directeur Général Adjoint de l'Ecole Nationale d'Administration de la République Démocratique du Congo.
- Arrêté N°CAB.MIN/FP/J-CK/DG-ENA/GMK/001/2014 du 28 janvier 2014 autorisant l'ouverture du concours d'admission à l'Ecole nationale d'Administration.
- Arrêté N°CAB.MIN/FP/J-CK/CJ-LID/GMK/033/2013 du 14 décembre 2013 instituant le nombre de places offertes au titre de l'année 2014 à l'Ecole nationale d'Administration.
- Liste des candidats retenus après concours 2014.
- Rapport annuel ENA 2015
- Arrêté N°CAB.MIN/FP/J-CK/CJ-LID/GMK/001/2015 du 19 février 2015, instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'ENA.
- Rapport annuel ENA 2016.
- Arrêté n°105/ME/MIN.FP/2018 du 29 juin 2018 instituant les conditions d'accès, le régime des études et des formations à l'Ecole Nationale d'Administration, Session 2018-2019.
- Rapport concours de recrutement ENA, session 2018-2019.
- <https://www.ena.sn/informations-général>

Abstract in English

The creation of the National School of Administration in 2013 like the school of formation postuniversitaire, is a good initiative within the framework of the reform and of renovation of Public administration RD. Congolaise on the one hand and on the other hand, it contributes in the fight against unemployment. The ENA draws more and more the attention of the young graduates, of which several dream to be recruited and formed by this prestigious publicly-owned establishment related to administration to integrate the public office congolaise. That passes by objective recruitment, respecting or taking account of the equitable representativeness of originating in all the provinces of the country.

however, analysis of the sample of 4 promotions of recruitment to the ENA, the first 2 sessions during 11 provinces, and 2 other editions with 26 provinces. This study will have the merit to discover, which escapes the public opinion. Firstly, it is about the recruitment unbalanced which supports one or two provinces only with the detriment of the others, compared to the

representativeness of human resources of the State. Nothing can justify that, during an edition certain provinces have the high number allowed candidates and others miss prizes winner of originality. Secondly, the unimportant number of the places offered by promotion, 60 learning for the first edition 2014 and 100 prizes winner as of the second session to date. What does not represent anything the whole, in comparison with the governmental will to reform and renovate the public administration, and to fight unemployment.

To cure this anomaly in the recruitment of agents and frameworks of the public services with the ENA, we recommend what follows: introduction of the quotas of prizes winner for each of the 26 provinces; increase in a number of learning to 500 for the first time and then with 1000 pupils to be admitted with application of the quotas, and reinforcement of sensitizing in the provinces at weak rate of the candidates.

☆ RECRUTEMENT DES AGENTS ET CADRES A L'ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION DE LA REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO