

ACTIVITES COMMERCIALES INFORMELLES PAR LES ENFANTS A KISANGANI. REFLEXION SUR LA MOTIVATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES MINEURS

Par

Bienvenu EKILI LOFALA¹, Emmanuel KENYA KYANGAMBI²

**Corresponding Author: -*

Résumé

Le présent article porte sur les activités commerciales par les enfants de la ville de Kisangani. Le constat fait est que, les mineurs qui sont employés pour la vente de petits articles (l'eau de sachet, yaourt, jus, ...) ne sont stables. A la source, ils sont démotivés à continuer ce travail.

Nous avons ainsi sélectionné occasionnellement 50 enfants et 50 femmes impliqués dans ces activités, à qui nous avons administré un guide d'entretien exploitant la raison de cette instabilité et la conséquence qui en découlent.

Les analyses montrent que cette instabilité tourne autour du matériel : les patronnes ne satisfont pas les besoins matériels de ces mineurs, ce qui est source de leur démotivation. Ces enfants sont ainsi traités à cause de leur malhonnêteté en matière d'argent.

De ce qui précède, nous nous posons les questions ci-après : Est-il légitime d'utiliser les enfants par les adultes comme une source de la main d'œuvre ? Cette façon de faire des adultes n'est-elle pas une nouvelle forme de violence contre les personnes faibles ? Si, pour être productif le travailleur doit avoir des raisons justes qui le poussent à s'engager dans une entreprise, pourquoi continuer à utiliser les enfants alors qu'on sait qu'ils ne travaillent que pour des objectifs purement matériels et qu'ils ne sont pas psychologiquement préparés à réaliser des tâches réservées aux adultes ?

Notre conclusion est que le travail des enfants doit être considéré comme un crime contre le développement psychologique qu'il faut combattre.

Mots-clés : *Enfants, travail des enfants, motivation au travail*

¹ Bienvenu EKILI LOFALA est licencié en psychologie commerciale et chercheur à l'Université de Kisangani-R.D.Congo depuis 2011.

² Emmanuel KENYA KYANGAMBI est licencié en pédagogie (administration et planification de l'enseignement) et chercheur à l'Université de Kisangani-R.D.Congo depuis 2012.

INTRODUCTION

1. Le problème

Le présent article porte sur les activités commerciales par les enfants. En effet, il s'observe une instabilité caractéristique d'activités commerciales informelles des enfants à Kisangani. Le constat majeur fait à ce niveau est que, ceux parmi lesquels qui se livrent à des activités de vente de petits articles pour la survie ne sont pas constants dans ce qu'ils font, ce qui est source de pauvreté.

Depuis les années 70, la situation de l'emploi ne fait que se dégrader en République Démocratique du Congo. Elle est aujourd'hui l'une des préoccupations majeures du Gouvernement (DCRP, 2006).

Selon le *document stratégique de réduction de la pauvreté* (2015), la croissance démographique de 3,1% est expliquée par une mortalité infantile croissante au cours des vingt dernières années et une fertilité croissante chez les adultes (avec 6 enfants en moyenne par femme). Si elle n'est pas régulée, cette situation fera doubler la population congolaise tous les 25 ans. Cette population restera très jeune et exercera des pressions nouvelles et plus fortes encore, aussi bien sur le système scolaire, le système sanitaire que sur le marché du travail. Avec cette tendance démographique, 50 % de la population de la tranche d'âge supposée active de 15 à 64 ans, serait des jeunes et aggraverait la situation du marché du travail (DSCR, 2006 ; 2015).

Il existe un lien direct de causalité entre pauvreté et emploi. Ainsi, l'enquête 1-2-3 de 2005 montre qu'environ 70 % des pauvres sont au chômage ou en situation de sous-emploi. L'inégalité en termes de salaire est aussi très élevée (65,3 %). Le nombre élevé d'enfants travailleurs (de 4 à 14 % selon les enquêtes), la plupart hors du système scolaire, est tout aussi préoccupant poursuit le même rapport.

Selon des estimations récentes de l'OIT (2002), 246 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans seraient astreints au travail dans le monde. 179 millions d'entre eux exercent les pires formes du travail des enfants. Environ 2,5 millions d'enfants sont économiquement actifs dans les pays développés, 2,4 millions dans les pays en transition, 127,3 millions dans la région de l'Asie et du Pacifique, 17,4 millions en Amérique Latine et dans les Caraïbes, 48 millions en Afrique subsaharienne et 13,4 millions au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Les travailleurs de moins de 18 ans sont exposés à des dangers particuliers. Par exemple, aux Etats-Unis, le taux d'accident par heure ouvrée est presque deux fois plus élevé chez les enfants et les adolescents que chez les adultes. De même, une enquête réalisée en 1998 auprès des jeunes de 13 à 17 ans au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède a révélé des taux d'accident allant de 3 à 19 % chez les enfants travaillant avant et après l'école. Dans les pays en développement, une étude de l'OIT a établi que sur 100 enfants, les taux d'accident et de maladie allaient de 12 %, soit un taux faible, chez les garçons travaillant dans l'agriculture à 35 %, soit un taux élevé, chez les filles travaillant dans le secteur de la construction.

Aussi, selon le même document, c'est en Afrique que l'on compte le plus grand nombre d'enfants économiquement actifs : 41 pour cent des enfants du continent travaillent. En moyenne, plus de 30 % des enfants africains entre 10 et 14 ans sont des travailleurs agricoles. Au Rwanda, on estime à 400 000 le nombre d'enfants au travail. Parmi eux, 120 000 exerceraient les pires formes du travail des enfants et 60 000 sont des enfants employés de maison. Le Gouvernement du Kenya a récemment signalé que 1,9 millions d'enfants, entre 5 et 17 ans, travaillent. Seulement 3,2 % de ces enfants ont atteint le niveau du secondaire et 12,7 % n'ont pas suivi de scolarité officielle.

L'étude de Kalonda (2004) sur les activités commerciales par les enfants-filles dans les rues des villes de la R.D.Congo montrent par exemple que les conditions socio-économique que connaissent ce pays telles que le chômage, la pauvreté, ... poussent beaucoup de filles à se débrouiller à travers des activités commerciales informelles comme la vente d'eau, des maïs grillés, des manioc grillés. Cela pour subvenir aux besoins de premières nécessités car les parents sont, dans la plupart des cas incapables de les aider efficacement pour les frais de scolarité, la nutrition, les objets de toilette, ... D'autres enfants préfèrent être employés auprès des femmes soit pour accomplir des travaux de ménage ou pour des activités lucratives de secours. Concrètement, à Kisangani nombreux d'entre eux passent de maison en maison pour chercher quelqu'un qui possède un congélateur afin d'exercer le métier de vendeur d'eau de sachet, jus, yaourt, ... D'autre encore exercent des activités comme les transports des marchandises des vendeuses (vendeurs) aux marchés, la manutention des briques cuites, des bois sciés dans les véhicules et les motos à trois roues et même le nettoyage des véhicules ... Ce qu'il faut noter est que ces derniers sont instables : soit qu'ils changent d'activités au jour le jour, soit qu'ils changent de patronnes ou de lieu de travail, ...

Or ces activités sont interdites par les Conventions Internationales relatives à la protection de l'enfant. Par exemple, la Convention n°138 de 1973, relative à l'utilisation des enfants dans les travaux stipule que « *l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou le travail qui, par sa nature, ou des conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans* ».

La même convention ajoute dans son article 7, premier paragraphe que « la législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quatorze ans, ou l'exécution, par les personnes, de tels travaux à condition que ceux-ci : - ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement ; - ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente, à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue ».

Dans le même ordre d'idée, un autre document intitulé « *les enfants et le monde du travail en France* » (2016) stipule qu'un enfant ne peut pas travailler tant qu'il n'est pas libéré de l'obligation scolaire, c'est-à-dire avant 16 ans. Au-delà il peut entrer dans le monde du travail sans certaines conditions. (<https://www.unicef.fr/exploitation-et-travail-des-enfants> 31 mai 2016).

Notons que les lois et articles évoqués ici, semblent être ignorés par les adultes qui font employer les enfants dans les petites activités commerciales à Kisangani. Ils ignorent que ces genres de travaux pourraient avoir de lourdes conséquences chez les enfants sur leurs éducations et sur le plan du développement de la société. De l'autre côté, les

enfants ne peuvent rien car ils sont obligés à cause de la misère. Or, là où ils cherchent à combler leurs manques, ils ne sont pas satisfaits. C'est la source de leur démotivation.

Dans la présente étude, notre préoccupation est de savoir pourquoi ces jeunes (mineurs) qui vivent dans la misère, d'autres par contre, après avoir voyagé d'une ville à une autre, d'une province pour une autre... (Situation d'errance) qui prennent le goût de risque, trouvent un emploi mais ne sont pas stables ?

Ainsi, nous nous posons des questions ci-après :

- Quelles sont les causes de l'instabilité des enfants vendeurs d'eau de sachet, de jus, de yaourt, d'alaska ?
- Comment ces enfants sont-ils traités par les différentes patronnes ?
- Quelles sont les conséquences du départ de ces enfants pour eux-mêmes et pour leurs patronnes ?

2. Objectifs

En menant cette étude, nous poursuivons trois objectifs ci-après :

- Identifier les causes de l'instabilité des activités commerciales informelles chez les enfants de Kisangani.
- Relever le type de traitement que ces enfants subissent de la part de leurs patronnes pendant qu'ils sont employés.
- Enumérer les conséquences d'instabilité des enfants pour les patronnes et pour les enfants eux-mêmes.

3. Hypothèses

Pour atteindre nos objectifs, nous avons émis les hypothèses suivantes :

- Le mauvais comportement des enfants vendeurs (la malhonnêteté) est à la base de l'instabilité de leurs activités commerciales informelles.
- Les enfants vendeurs sont maltraités par leurs patronnes : privation de rémunération, violence corporelle et morale.
- Les conséquences du départ de ces enfants sont : le ralentissement de cette activité économique et le manque à gagner pour les patronnes ainsi que le chômage, la perte d'emploi pour les enfants.

4. Base théorique : la motivation au travail

La théorie qui soutend la problématique d'instabilité des enfants-vendeurs à Kisangani est celui de la motivation.

La motivation est la composante ou le processus qui règle l'engagement pour une activité précise.

Dans la sphère professionnelle, les motivations peuvent être réparties en 5 grandes catégories. Les motivations de chacun d'entre nous, de façon plus ou moins consciente et en fonction des moments de notre vie, se retrouvent dans une ou plusieurs de ces catégories. L'on distingue la motivation matérielle, la motivation professionnelle, la motivation personnelle, la motivation altruiste et la motivation sociétale.

Travailler pour subvenir à ses besoins (ou envies) matériels est une source de motivation. Chacun travaille pour gagner un salaire qui lui permet de vivre, un chiffre d'affaire pour les entrepreneurs et indépendants. Cette motivation a longtemps été la motivation la plus naturelle et spontanée du travail. Elle est remise en cause aujourd'hui, principalement dans les pays développés, par des travailleurs qui la considèrent comme acquise et qui sont à la recherche de sens, de façon complémentaire ou alternative. Pour d'autres c'est la motivation principale au travail : gagner de l'argent ou des avantages matériels. Comme on peut le constater, la motivation matérielle est légitime mais qui ne doit pas être la priorité. Si cette motivation est la priorité, voire l'unique motivation de la personne, elle n'est pas saine car pas durable dans les entreprises qui ne peuvent pas ou plus augmenter de façon infinie et linéaire le salaire de leurs collaborateurs. Si cette motivation est ancrée chez une personne, il faut pouvoir subvenir à ses besoins ou envies matériels en la motivant grâce à des augmentations, des primes, et une liste toujours plus longue d'avantages. Cependant, il peut être dangereux de proposer des postes de management à ces personnes qui pourraient agir en fonction de leurs intérêts matériels et non pour le bien de leur équipe ou de l'organisation. A l'inverse des postes avec de fortes primes individuelles peuvent motiver les personnes à la recherche d'avantages financiers. Les organisations doivent être particulièrement vigilantes et ne pas encourager des comportements déviants liées à des avantages financiers ou matériels.

Le second type de motivation est celle professionnelle. De façon assez naturelle, le travail permet aussi d'acquérir de nouvelles compétences, de nouveaux savoirs-faire, de renforcer nos talents. La motivation professionnelle est le fait de venir travailler pour améliorer nos compétences et contribuer à la mission qui nous a été confiée grâce à nos compétences. Je suis motivé car mon organisation me permet d'être meilleur (e) dans ce que je fais et réalise, me forme sur des compétences spécifiques et me permet de développer de nouveaux savoirs-faire. Les personnes dont la motivation première est professionnelle sont intéressées par les défis nouveaux, les challenges techniques et le fait que leur mission ou les projets sur lesquels elles travaillent leur permettent d'apprendre. Elles doivent donc changer de mission et de projet régulièrement afin que leur motivation soit renouvelée. Les organisations doivent répondre à cette soif d'apprendre par une culture de l'évaluation et du feedback et en formant leurs collaborateurs dont la motivation est principalement professionnelle. Et leur permettre d'être à la meilleure place dans l'organisation, c'est-à-dire là où leurs compétences et talents seront utilisés au mieux. Pour cela, la mobilité interne doit être organisée et les informations relayées à tous dans l'entreprise.

Le troisième type de motivation est la motivation personnelle. L'individu travaille pour s'épanouir et grandir en tant que personne. Le travail par ce qu'il m'apporte, me permet d'être une meilleure personne (de façon concrète ou perçue). Je progresse dans mes habitudes, mon hygiène de vie, dans mon rapport à moi-même et aux autres. Je développe des savoirs-être et des savoirs-faire. Ces personnes ont souvent besoin d'être considérées dans leur travail. Elles ont besoin de sentir que la principale valeur ajoutée de leur travail, c'est elles-mêmes. Elles aiment se mettre en relation et communiquer avec les autres et se sentir reconnus et utiles, non pas pour ce qu'elles font (motivation professionnelle) mais pour qui elles sont. Elles sont naturellement motivées par des tâches, des métiers ou des postes où la relation et la

mise en avant est importante. Cette motivation poussée à l'extrême amène à l'individualisme, à l'égoïsme voire à une forme d'égoïsme... La personne aurait tendance à agir pour elle-même et sa propre reconnaissance et pas pour le projet ou l'équipe qu'elle doit servir. Pour répondre à ce type de motivation, les entreprises doivent fournir un cadre d'action clair qui repose sur des valeurs et des principes partagés. Ainsi les collaborateurs peuvent agir en connaissant "les règles du jeu".

La motivation altruiste est à ranger dans la catégorie de celle qui se réfère à d'autres personnes. En effet, les trois premières motivations étaient plutôt personnelles. De façon naturelle ou avec le temps, certaines personnes ont des motivations altruistes. Par définition, ce qui les motive est de répondre aux besoins des autres et de les faire grandir. Elles mettent donc leurs propres compétences et savoirs-être au service des autres. C'est un type de motivation que l'on retrouve dans les postes de coordination, de gestion de projets, de management, de ressources humaines et de certaines fonctions supports dans les entreprises. Je suis motivé(e) par ce que j'apporte aux autres, par la création de conditions favorables, l'échange, la collaboration ou la mise en relation. Signalons que bon nombre d'enseignants ont ce type de motivation, car ce qui importe pour eux c'est de travailler pour le bien des enfants et de la nation toute entière. Il convient aussi de souligner que les managers doivent posséder ce type de motivation dans la mesure où leur mission est de mettre les compétences d'une équipe au service d'un projet d'entreprise. Ils doivent être en mesure de comprendre les motivations des personnes avec lesquelles ils travaillent afin de les mettre au service du projet de l'entreprise. Le manager est un chef d'orchestre des compétences et des motivations. Être dans cette posture altruiste, d'écoute et de service permet de progresser et de faire avancer les projets en faisant grandir les autres. C'est une forme de prise de risque qui mise sur la responsabilisation et la liberté des autres pour plus d'engagement et d'efficacité.

Enfin, la motivation sociétale ou spirituelle a trait aux idéaux qu'on n'atteint généralement jamais. En effet, certaines personnes ont une motivation de contribuer à un projet qui peut les dépasser. Un projet qui revêt un sens important pour eux et qui est au service d'une cause définie ou possède une dimension quasiment spirituelle. J'agis et suis motivé(e) par la résolution d'un problème sociétal, par la résolution d'un challenge humain ou parce que je suis à la recherche d'une adéquation avec des règles éthiques, vertueuses, religieuses. Ma motivation est de servir ou de respecter ce but ultime qui me motive. Les entreprises à mission et les entreprises sociales et solidaires peuvent être des structures idoines pour les personnes ayant ce type de motivation. Ces personnes sont demandeuses de sens, d'une mission puissante qu'elles soient en mesure d'incarner. Leur motivation est de transformer leur rêve en actions au service du bien commun. Il y a une forme de transcendance dans ce type de motivation. Elle peut permettre d'aller plus vite et procure une forme d'endurance dans l'action. Ce type de motivations permet aussi d'embarquer les autres sur la base d'une vision motivante. Si l'on perçoit cette motivation chez quelqu'un, il faut être capable de nourrir sa recherche de sens et de le guider en fonction de sa volonté et de ses compétences.

Aucune de ces motivations n'est bonne ou mauvaise intrinsèquement. Avoir conscience de ces différents niveaux de motivations peut simplement permettre de savoir ce que l'on veut lorsqu'on est collaborateur et de répondre aux attentes des collaborateurs lorsque l'on est manager ou dirigeant. Chacun pouvant ainsi trouver une bonne place dans l'entreprise en fonction de ce qui le motive à un instant donné. Au regard de ce qui précède, il apparaît que la première et même l'unique source de motivation de ces enfants est matérielle.

Méthodologie

1. Population et échantillon d'étude

Notre étude cible l'ensemble de tous les enfants vendeurs impliqués dans les petites activités de vente d'eau de sachet, de jus, du lait communément appelé yaourt et de crème (alaska) dans la ville de Kisangani en République Démocratique du Congo.

Il y a ensuite, les femmes-patronnes qui font ces activités de vente par l'entremise de ces mineurs.

Comme il nous a été difficile d'atteindre tous les individus impliqués dans nos analyses, nous avons sélectionné occasionnellement un échantillon de 50 enfants vendeurs et 50 femmes-patronnes de la commune de la Makiso en ville de Kisangani. C'est à eux que nous avons soumis notre instrument de récolte des informations.

2. Instrument de récolte des données

Pour réunir les informations qui nous permettent de répondre aux questions posées au départ, nous avons recouru à un guide d'entretien. Le tableau qui suit donne le résumé des thèmes exploités lors des entretiens avec les enquêtés.

Tableau 1. Spécification des items et thèmes de recherche

Thèmes	N° des items	f
Instabilité	1, 2, 3, 4, 14	5
Traitement	5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16	10
Conséquence	10	1
Total		16

Il ressort de ce tableau que les questions traitées dans nos entretiens avec les enquêtés sont regroupées en trois thèmes ci-après : l'instabilité (les questions n°1, 2, 3, 4, 14). Dans ce thème, nous cherchons à mesurer le degré de stabilité des activités des enquêtés. Le second thème abordé avec les enquêtés se réfère au traitement que les enfants subissent de la part de leurs patronnes. Ce sont les questions 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15 et 16 qui l'abordent. Enfin, le troisième thème

touche les conséquences de l’instabilité observée chez les enfants vendeurs. Ce thème n’a qu’une seule, la question n° 10.

Sur base des réactions des enquêtés, nous avons codé les réponses des sujets. Grâce au logiciel S.P.S.S., nous avons procédé au calcul fréquentiel des occurrences. A partir des pourcentages des différentes catégories, nous avons pu nous prononcer sur les causes de l’instabilité des enfants mineurs dans les activités de vente de petits objets et leurs conséquences pour eux-mêmes ainsi que pour les patronnes.

Résultats et discussion

1. Présentation des résultats

1.1. De l’instabilité des enfants-vendeurs

Dans un premier temps, nous avons cherché à décrire la situation d’instabilité de la profession chez les enfants vendeurs de Kisangani. La première question vise à savoir la durée de cette activité chez les enfants. Les réponses à cette question sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2. Temps passé dans le métier.

Durée du métier	f	%
1 à 12 mois	16	53,3
1 à 3 ans	11	36,7
4 ans et plus	5	10
	32	100

Le présent tableau renseigne que 16 sur 30 soit 53,3 des sujets ont fait un à douze mois dans ce métier, 11 sur 30 sujets soit 36,7% sont ceux qui ont fait 1 à 3 ans tandis que 10 % seulement sont ceux qui ont fait quatre ans dans ce métier de vente d’eau, de jus, et d’Alaska... Ce qui nous conduit à affirmer que la majorité de ces enfants ont entre 1et12 mois dans cette activité de vente d’eau, jus... C’est un premier indice qui renseigne sur l’instabilité des activités liées à la vente de ces produits.

Lors des entretiens, nous avons ensuite voulu savoir si les sujets ont changé des patronnes. Le condensé des réponses sont dans le tableau 2.

Tableau 3. Changement des patronnes

Réponses	f	%
oui	28	93,33
non	2	6,67
Total	30	100,00

Le tableau n°3 nous montre que 28 sur 30 enquêtés soit 93,3% disent avoir déjà changé des patronnes contre 2 sur 30 sujets soit 6,7% qui affirment qu’ils n’ont pas encore changé les patronnes. Voici un second indice d’instabilité chez les enfants qui aident les mamans à vendre leurs produits de première nécessité. En effet, entre un et douze mois, ces jeunes changent constamment des patronnes.

Nous nous sommes également intéressés à la fréquence de changement des patronnes. Les réponses sur la fréquence de changement des patronnes sont reprises dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4. Fréquence de changement des patronnes

Nombre de changement de patronnes	f	%
1 à 5 fois	15	50,00
6 fois	13	43,33
Abstention	2	6,67
Total	30	100,00

Le tableau ci-haut révèle que 50 % de sujets ont changé au plus cinq fois des patronnes, tandis que 43,3 % des sujets affirment avoir changé 6 fois et plus de patronnes. Signalons ici que 2 sur 30 sujets enquêtés soit 7 % n’ont pas donné leur avis. Cela veut dire tout simplement que ces jeunes ne sont pas permanents chez leurs patronnes. Le tableau précédent nous l’a bien montré, que la plupart d’entre eux (la moitié d’enquêtés n’étaient qu’à une année avec leurs patronnes actuelles).

Nous leur avons aussi demandé de nous dire pourquoi changement des patronnes. La quintessence des réactions à cette question se trouve résumée comme suit :

Tableau 5. Raison de changement des patronnes

Raison de changement des patronnes	f	%
Maltraitance par les patronnes	11	22,92
Mauvais paiement	13	27,08
Manque de nourriture	5	10,42
Mauvaise qualité de produit	3	6,25
Manque de produit	6	12,50
Délestage du courant	7	14,58
Changement d'activités	1	2,08
Reproduction	2	4,17
Total	48	100,00

Le présent tableau nous permet de révéler les principales causes de changement de patronnes par nos enquêtés. Les raisons de cette instabilité sont les suivantes :

- La maltraitance des enfants par les patronnes. Cette raison est évoquée par 11 enquêtés, soit 22,91%.
- Le mauvais paiement dont ils sont victimes. 13 individus, soit 27,08 % d'enquêtés en ont parlé.
- Le délestage du courant électrique est aussi cause de changement des patronnes. En effet, les produits vendus par ces enfants doivent au préalable être refroidis. Lorsque le courant est instable, souvent ces enfants doivent présenter aux clients des produits moins appréciés et par conséquent, ils deviennent improductifs. C'est pourquoi ils sont obligés de changer des patronnes. Cette raison a été soulevée par 7 enquêtés, soit 14,58 %.
- Une autre raison est le manque de produit. Cela veut dire que si les patronnes n'ont plus de produit à vendre, les enfants sont obligés de chercher celles qui en ont. Cette raison a été soulevée par 6 enquêtés, soit 12,5%.
- La quatrième raison qui pousse les enquêtés à changer de patronnes est le manque de nourriture. Apparemment, certaines patronnes ont l'habitude de donner à manger à ces enfants. Ou que certains s'attendaient à ce que les patronnes les nourrissent comme s'ils étaient déjà sous tutelle. C'est pour cette raison que lorsqu'elles ne le font pas, ils les quittent pour chercher mieux ailleurs.
- Les autres raisons poussées par les enfants ont trait à la mauvaise qualité des produits qu'ils proposent aux clients, la reproduction ou changement d'activités par les patronnes.

En examinant attentivement ce tableau, nous découvrons que les raisons poussées par ces enfants peuvent être subdivisées en deux. Il y a d'une part des problèmes de la relation entre les patronnes et ceux qu'elles emploient. L'autre catégorie des raisons est liée à l'exécution des activités. Il y a soit la carence de produit ou la qualité du produit fait défaut pour les présenter sur le marché. C'est ce qui poussait les jeunes enfants à changer de patronnes. Mais ce que nous trouvons comme raison fondamentale est que les patronnes maltraitent les enfants (parole, réprimande...) ou qu'elles ne réservent pas un traitement proportionnel au service rendu. Or ces jeunes enfants sont en quête de survie. Comme ils sont généralement des familles pauvres, ils s'attendaient à un traitement qui leur permettrait d'améliorer leur sort. Si un tel traitement n'est pas assuré, c'est normal qu'ils changent de patronnes.

Nous avons voulu, à travers la quatrième question, savoir si les sujets sont parfois sanctionnés par leurs patronnes. Les réponses figurent dans le tableau ci-dessous :

Tableau 6. Avis des sujets sur les sanctions infligées par les patronnes

Avis des sujets sur les sanctions	f	%
Oui	18	60
Non	12	40
Total	30	100

Il ressort de ce tableau que 60% de nos sujets enquêtés affirment être sanctionnés par les patronnes alors que 40%, soit 12 sujets d'enquête le nient.

Nous avons cherché à connaître les causes de sanction infligée par les patronnes. Les réponses sont consignées dans le tableau ci-après.

Tableau 7. Causes des sanctions infligées aux enfants vendeurs

Raisons (causes) de sanction	f	%
Manquant	12	40,00
Perte des récipients	5	16,67
Frapper le fils de la patronne	1	3,33
Pas des réponses	12	40,00
Total	30	100,00

Selon le présent tableau, ces enfants sont souvent sanctionnés s'ils n'arrivent pas à présenter la totalité de la somme des produits vendus (manquant) aux patronnes. Cette raison a été poussée par 40% des sujets enquêtés. La patronne sanctionne aussi lorsqu'elle constate que le vendeur a perdu le récipient (16,7% d'enquêtés) et si le vendeur arrive à frapper l'enfant de la patronne, (3,3% d'enquêtés). Signalons ici que 40% d'enquêtés n'avaient pas réagi à cette question.

Le tableau qui suit résume le type de sanction que les enfants subissent en cas de manquement.

Tableau 7. Type des sanctions infligées aux enfants

Type des sanctions	f	%
Renvoi	8	44,44
Priver de la nourriture	3	16,67
Non-paiement	2	11,11
Ravir les biens de vendeurs	2	11,11
Frapper le vendeur	3	16,67
Total	18	100,00

Les données du tableau ci-haut nous montrent que les types des sanctions subies par ces enfants sont : le renvoi, raison évoquée par 26,7 % des sujets enquêtés. La privation de la nourriture par la patronne et châtiment corporel (coups de fouet). Confiscation des biens des enfants-vendeurs ainsi que la privation des primes d'encouragement par les patronnes.

Nous avons demandé aux sujets les raisons de leur satisfaction.

Tableau 8. Raison de satisfaction professionnelle

Raisons de satisfaction	f	%
Gagner l'argent	12	40,00
Manger chez les patronnes	5	16,67
Eviter le chômage	13	43,33
Total	30	100,00

La lecture de ce tableau indique que 43,3% des sujets acceptent cette condition de travail pour éviter le chômage. 40 % de ces enfants disent qu'ils gagnent l'argent et 16,7% sont satisfaits parce qu'ils mangent chez les patronnes. Par ailleurs il y a eu des raisons d'insatisfaction telles que les montres les données du tableau N° 9 ci-après :

Tableau 9. Raisons de la non-satisfaction professionnelle

Raisons de la non satisfaction	f	%
On gagne peu d'argent	3	16,67
Nuire la santé	2	11,11
C'est la souffrance	9	50,00
Marcher sous le soleil	4	22,22
Total	18	100,00

Le tableau ci-haut montre que 50 % des sujets ne sont pas satisfaits des conditions de travail parce qu'ils souffrent beaucoup ; 22,22 % disent n'être pas satisfaits parce qu'ils marchent sous le soleil chaque jour. Pour une autre tranche des individus de l'échantillon, soit 16,7 %, ils ne sont pas satisfait parce qu'ils gagnent peu l'argent et 11,11% parce que cette activité nuit à la santé. C'est certainement ce qui les motive à changer de patronnes afin de trouver mieux.

Nous nous sommes également intéressés aux conséquences qui découlent de ces cas de renvoi. Cet aspect a été abordé par la question n° 10.

Tableau 10. Conséquence du renvoi des enfants par les patronnes

	f	%
Problèmes après rupture du contrat		
Chômage	23	48,94
Manque d'argent	17	36,17
Faim	5	10,64
Manque de confiance	2	4,26
Total	47	100,00

Lorsqu'ils sont renvoyés par les patronnes, ces enfants sont laissés pour compte (48,98 %). Cette situation de chômage entraîne le manque de moyen de subsistance pour les enfants. Cet aspect a été évoqué par 36,17 % d'enquêtés

Le tableau qui vient après renferme les souhaits des enquêtés de leur gestion par les mamans vendeuses.

Tableau 11. Souhait des enfants-vendeurs

	f	%
Souhait des vendeurs		
Bonne rémunération (bon traitement)	29	55,77
Faire aussi les cadeaux	8	15,38
Diminuer le prix des produits	1	1,92
Manger chez les patronnes	10	19,23
Abondance des produits	2	3,85
Travailler ensemble	1	1,92
Avoir un moyen de transport	1	1,92
Total	52	100,00

Le tableau 9 nous montre que 29 sujets sur 54, soit 55,77 % souhaitent un bon paiement, un bon traitement par les patronnes, ce qui les rendrait stable chez celles-ci. A part cette raison, les enquêtés pensent que si les patronnes les nourrissaient aussi, ils leur seraient fidèles (18,51% des réponses des sujets). Ces enfants souhaitent également que si les patronnes leur donnent des cadeaux, cela les fidéliserait (14,81%). D'autres raisons qui rendraient les vendeurs stables chez leurs patronnes est l'abondance des produits à vendre, la prise en compte de leurs propositions (3,70 %).

Nous nous sommes intéressé aussi à connaître si les patronnes demandaient aux enfants d'autres services autres que la vente. Il a été découvert que 18 sujet soit 60 % disent que les patronnes leur demandent parfois de faire autre chose que la vente. Voici le résumé essentiel des services que demandent les patronnes.

Tableau 12. Autres services demandées par la patronnes

	f	%
Activités extracontractuelles		
Achat de produit (ingrédient)	8	36,36
Faire le marché	6	27,27
Travaux manuels (propreté cour intérieure)	2	9,09
La lessive	3	13,64
Préparer le produit	3	13,64
Total	22	100,00

Le tableau ci-haut montre que les patronnes envoient les vendeurs acheter les ingrédients. D'autres affirment que celles-ci les au marché pour des achats qui n'ont rien à avoir avec l'activité pour laquelle ils sont engagés. Elles leur demandent de préparer eux-mêmes les produits ou de faire la lessive, couper les herbes ou balayer la cour intérieure. Les quatre derniers services ont été relevés par un nombre minime des sujets d'enquêtes, soit 8 seulement. Comme on peut le remarquer, les services que les patronnes demandent aux enfants sont plus liés à la préparation du produit qu'ils vont vendre. Ceci ne peut pas constituer une raison qui les oblige à changer de patronnes.

Enfin, il a été demandé aux sujets de relever quelques avantages qu'offre le service qu'ils rendent à ces patronnes. Les réponses à cette question sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 13. Les avantages du service rendu aux patronnes

Avantages du métier	f	%
Gain d'argent	22	32,35
Achat des biens	22	32,35
Manger chez les patronnes	12	17,65
Payer la prime à l'école	6	8,82
Création de connaissance	3	4,41
Subvenir aux besoins de sa famille	3	4,41
Total	68	100,00

Parmi les avantages du service rendu par les enfants auprès de leurs patronnes, il y a d'abord le gain qu'ils en tirent en matière d'argent. Les activités qu'ils mènent auprès de ces femmes leur permettent aussi d'acheter les habits ou autres biens. Ces aspects sont soulevés par 44 enquêtés soit 64,7% en raison de 22 (32,35%) pour chaque catégorie d'avantages. Un troisième avantage est le fait qu'ils peuvent manger chez la patronne. Cet aspect est souligné par 12 enquêtés, soit 17,64%. D'autres avantages dont parlent les enfants sont les suivants : payer la prime à l'école, subvenir aux besoins de la famille.

En examinant de près ce que relèvent les enfants, il faut souligner que le gain dont ils sont bénéficiaires est autour du matériel : l'argent qui leur permet d'acheter des biens ou payer la prime à l'école ou encore contribuer au bien-être de sa famille. Or, il a été prouvé que le matériel a toujours été la source principale de la motivation au travail. Les individus se font employer d'abord pour avoir des avantages matériels susceptibles de les aider à subvenir à leurs besoins.

1.2. Le point de vue des patronnes.

Dans un second moment, nous avons aussi interrogé les patronnes sur les raisons qui les poussent à perdre le service rendu par les enfants. Tout d'abord à la question de savoir si elles ont déjà changé des vendeurs, presque à l'unanimité, la réponse était positive. Plus de la moitié affirment déjà changé plus de six fois. Elles ont aussi reconnu avoir infligé des sanctions aux vendeurs. Nous avons demandé pourquoi ce changement des vendeurs.

Les tableaux qui suivent reprennent respectivement les causes du changement des vendeurs ainsi que les sanctions qu'elles ont pu infliger aux enfants qui leur rendent service.

Tableau 14. Raisons de changement des vendeurs

Raisons du changement des enfants employés	f	%
Vol (malhonnêteté)	36	75,00
Indiscipline	6	12,50
Délestage du courant	2	4,17
Irrégularité	4	8,33
Total	48	100,00

Les données de ce tableau montrent que 36 sur 48 soit 75 % de patronnes changent les vendeurs à cause de la malhonnêteté. Cette malhonnêteté se manifeste à travers le vol ou le versement incomplet des recettes journalières. Certains enfants fuient même avec tout ce qu'ils ont gagné. 12,5 % se débarrassent de ces enfants à cause de l'indiscipline de leur part.

En examinant de près les raisons qui ont conduit les patronnes à se séparer de leurs vendeurs, à la base se trouve le matériel. Au lieu de travailler avec honnêteté, les enfants font le contraire. Ils détournent l'argent de la patronne. Nous pensons que tant qu'ils ne sont pas honnêtes, ces enfants ne seront pas stables dans leurs activités.

Les raisons qui poussent les patronnes à sanctionner leurs vendeurs sont résumés dans le tableau ci-après.

Tableau 15. Causes des sanctions infligées par les patronnes aux enfants-vendeurs

Cause des sanctions	f	%
Malhonnêteté (détournement, mauvais versement)	13	65,00
Vol de matériel	4	20,00
Indiscipline	3	15,00
Total	20	100,00

En tête de la liste se trouve la malhonnête comme raison de la sanction que les patronnes infligent aux vendeurs. Cette malhonnêteté se manifeste lorsque les vendeurs détournent l'argent qu'ils devaient verser à la fin de la vente. Cela est visible aussi lorsque ces enfants volent le matériel destiné. Ces raisons sont suivies par l'indiscipline. Les résumés des sanctions sont repris dans le tableau ci-après.

Tableau 16. Types de sanction infligée aux vendeurs

Type de sanction	f	%
Retenu de la rémunération à la source	3	15,00
Suspension	2	10,00
Renvoi	10	50,00
Confiscation des biens de l'enfant	3	15,00
Privation de la rémunération	2	10,00
Total	20	100,00

A travers ce tableau on constate que 50 % de patronnes sanctionnent leurs vendeurs en les renvoyant définitivement du service. D'autres, 3 au total retiennent ce qu'elles leur devaient jusqu'à l'épuration total du montant perdu. D'autres encore, 3 au total ravissent les biens des vendeurs. Enfin, elles suspendent les activités des vendeurs ou qu'elles ne leur donnent rien comme rémunération.

Comme on peut constater, la majorité des patronnes préfèrent ne plus continuer à travailler avec un vendeur malhonnête. Elles les renvoient du service. Ces renvois poussent ces derniers à l'instabilité.

2. Discussion des résultats

Les résultats que nous venons de présenter nous montrent que l'instabilité observée chez les enfants-vendeurs de Kisangani tourne autour du matériel. Ces derniers, n'étant pas satisfaits du traitement que leur réservent les patronnes sont démotivés à continuer le travail. Ils cherchent le mieux être chez d'autres.

Les résultats de notre recherche vont dans le même sens que celle de Kanhonou qui trouve que le Bénin n'échappe pas à ce phénomène d'instabilité des enfants impliqués dans la production. Dans ce pays, l'ampleur du phénomène a atteint des proportions inquiétantes. En 2002, on dénombrait « 661.000 enfants de 6 à 17 ans travailleurs. Parmi eux, 480.000 sont âgés de 6 à 14 ans ». Ces enfants sont sur les chantiers de construction ; ils travaillent comme vendeurs sur les marchés ; sont employés comme domestiques ou exploités dans les carrières. Ils sont aussi nombreux dans les ateliers, travaillant en tant qu'apprentis et constituent le plus souvent une main d'œuvre gratuite.

L'étude de Kasereka axée sur les stratégies mises en œuvre par la femme contre la pauvreté montre que, celles-ci s'adonnent au petit commerce, à l'élevage, ainsi que l'adhésion à des associations d'entraide. Ce qui nous rejoint dans ce qu'a fait cet auteur c'est le fait qu'avec les activités de petits commerces, ces femmes sollicitent le service des mineurs. Cependant, nous venons de constater que ni ces femmes-là ni les enfants employés ne sont satisfaits de ce travail. Psychologiquement, les enfants sont démotivés à travailler car confrontés à la violence (maltraitance des employées : salaire modique, renvoi, retenu du salaire, ...).

Cette situation des enfants travailleurs intéresse le psychologue et le pédagogue. Des auteurs comme Piaget montrent qu'à une phase de sa maturation, l'enfant n'a pas suffisamment des atouts pour s'adonner à des tâches d'adultes. La présente étude voudrait montrer qu'au-delà des nécessités du moment, l'utilisation des enfants dans les activités de négoce n'est aucunement justifiée. Jean-Jacques Rousseau ne dit-il pas que l'enfant est enfant et qu'il a son monde et qu'il a une perception à part de la réalité ? L'on doit à tout prix respecter les phases de sa maturation psychologique. D'où, il faut privilégier son éducation.

Avec l'éducation, les enfants développent d'autres motivations au travail. Ils sauront par exemple qu'il y a d'autres sources que le matériel qui puissent motiver un individu au travail. Utiliser les enfants avant l'âge de maturité est comme manger un fruit non mur. Un fruit non mur n'a pas une saveur convenable. Souvent c'est aigre. Ainsi en est du travail des enfants. Les enfants qui travaillent comme mineur auront des difficultés à suivre une formation de qualité. C'est pour cette raison qu'il n'est pas justifié de les utiliser comme travailleur.

Mais à la source, il persiste la fameuse difficulté des parents aujourd'hui à subvenir aux besoins de leurs familles. La majorité des familles ont des revenus qui ne leur permettent pas de se prendre en charge. Il est ici question de plaider en faveur de la bonne gouvernance des structures de l'état afin qu'étant bien traité (avec un travail qui procure un minimum de décence, ils s'occupent bien de leurs familles et, par ricochet, les enfants en bénéficient.

Conclusion

L’instabilité du travail des enfants de Kisangani nous pousse à nous poser des questions suivantes en matière du travail de ces derniers :

Est-il légitime de continuer à utiliser les enfants par les adultes ? Cette façon de faire n’est-elle pas une nouvelle forme de violence contre les personnes faibles ? Si, pour être productif le travailleur doit avoir des raisons justes qui le poussent à s’engager dans une entreprise, pourquoi continuer à utiliser les enfants alors qu’on sait qu’ils ne travaillent que pour des objectifs purement matériels ?

Le psychologue du travail, celui du développement, le socio-psychologue, ... ont des pains sur la planche. Le comportement d’un individu en société et au travail doit être responsable. Or, les enfants, en tant qu’enfants, n’ont pas la maturité voulue pour s’engager dans l’action. Le travail fait vivre et il est gage du développement. D’où, ceux qui s’y engagent doivent être préparés.

Le travail des enfants doit être considéré comme un crime qu’il faut combattre.

REFERENCES

[1] Afquir, A. (2007). *L’évolution de la prise en charge des enfants en MECS*. (Mémoire d’études supérieures en travail social)....

[2] Chauchat, H. (1985). *L’enquête en psychologie*. P.U.F.

[3] Conférence internationale du travail (2002). *90^{ème} session : Rapport global*.

[4] Convention n°138 de 1973 relative à l’utilisation des enfants dans les travaux.

[5] *Document de la stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté(2006)*

[6] Grawitz, M. (1974). *Méthodes des sciences sociales 2^{ème} éd.* Dalloz.

[7] Kalonda (2004) *portant sur la « Problématique des filles ambulantes vue dans la rue et ses conséquences »* (Mémoire en Sociologie inédit) : Université de Kisangani.

[8] Kanhonou H, (2010)*La problématique du travail des enfants dans l'arrondissement de Godomey.*(www.memoireonline.com)

[9] Kasereka (2004) *qui indique dans son étude axée sur « la pauvreté et les stratégies de survie de la femme à Kisangani »*

[10] Kitenge, M. (2008). *Statut social du personnel et représentation de la discipline au travail. Contribution à la gestion des ressources humaines*. Thèse de doctorat en psychologie, Inédite: Université de Kisangani.

[11] Ministère du plan-R.D.C. (2006). *Document de la stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté*. Mirak impressions.

[12] Ministère du plan-R.D.C. (2015). *Document de la stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté*. Mirak impressions.

[13] Mucchielli, R. (1971). *Questionnaire dans l’enquête psychosociale*. E.S.F.

[14] https://www.unicef.fr/exploitation-et-travail-des-enfants31_mai_2016

[15] <https://www.plan-international.fr/info/actualites/news/2016-06-07-causes-et...> Publié le 12 Juin 2019

[16] <https://www.plan-international.fr/info/actualites/news/2016-06-07-causes-et...>

Introduction.....	2
1. Le problème.....	2
2. Objectifs	3
3. Hypothèses	3
4. Base théorique : la motivation au travail	3
Méthodologie	4
1. Population et échantillon d'étude	4
2. Instrument de récolte des données	4
Résultats et discussion	5
1. Présentation des résultats	5
1.1. De l'instabilité des enfants-vendeurs	5
1.2. Le point de vue des patronnes.	9
2. Discussion des résultats	10
Conclusion	11
Références.....	11
Table des matières.....	11