



REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
Union – Discipline – Travail

MINISTERE D'ETAT
MINISTERE DE L'EMPLOI,
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

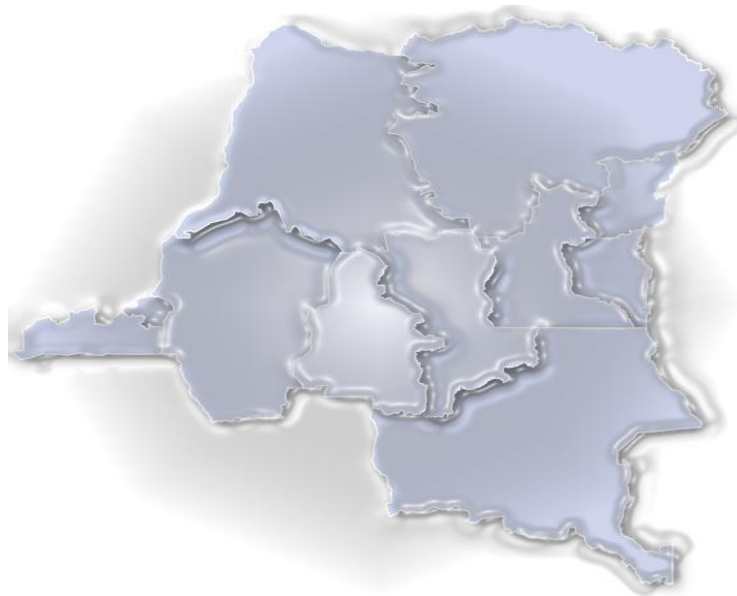


« Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique »

Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP

Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014

Hôtel NOVOTEL



**DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES
INSERTION PROFESSIONNELLE ET EMPLOIS DES JEUNES
EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**

**Désiré NKOY ELELA
Consultant National**

**Etude commanditée par la Banque Africaine de Développement
dans le cadre des activités du Pôle de Qualité Inter-Pays pour le Développement
des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP- DCTP)**

Kinshasa, Juin 2013

Sigles et Abréviations

AENF	Alphabétisation et Education Non formelle
AFD	Agence Française de Développement
AGR	Activité Génératrice de Revenus
AMSEP	Association Mondiale des Services d'Emploi Publics
APC	Approche par Compétences
BAfD	Banque africaine de développement
BAP	Brevet d'Aptitude Professionnelle
BCECO	Bureau Central de Coordination
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CI-ETFP	Commission Interministérielle de l'Enseignement technique et de la formation Professionnelle
CIPE	Programme National pour la promotion de la Coopération Internationale en vue de la Promotion de l'Emploi
CNMA	Chambre Nationale des Métiers et de l'Artisanat
CNPE	Commission Nationale Intersectorielle pour la Promotion de l'Emploi
CONFESJES	Conférence des Ministres de la jeunesse et de Sports de la Francophonie
COPEMECO	Confédération des Petites et Moyennes Entreprises du Congo
CPEI	Cellule de Promotion de l'Emploi dans les Investissements
CTB	Agence Belge de Coopération
DCTP	Développement des Compétences techniques et Professionnelles
DSCRCP	Document de Stratégie pour la Croissance et la Réduction de la pauvreté
EPSP	Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
ESU	Enseignement Supérieur et Universitaire
ETFP	Enseignement technique et Formation Professionnelle,
FEC	Fédération des Entreprises du Congo
FENAPEC	Fédération Nationale des Artisans et ????
FMI	Fonds Monétaire International
FONEM	Fonds National de l'Emploi
FOPEM	Fonds Provincial de l'Emploi

GET	Programme National pour l'Équité du genre dans le monde du Travail
HIMO	Haute Intensité de main d'œuvre
IECD	Institut Européen de Coopération au Développement
IGE	Inspection générale de l'Enseignement
INPP	Institut national de Préparation Professionnelle
INS	Institut national de Statistique
IPPTE	Initiative Pays Pauvres Très Endettés
ISPT	Institut Supérieur Pédagogique et Technique
IST	Institut Supérieur technique
MEPSP	Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
MESU	Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire
METPS	Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale
MIBA	Minière de Bakwanga
MJS	Ministère de la jeunesse et des Sports
OCDE	Organisation de Coopération et de développement en Europe
OIM	Organisation Internationale des Migrations
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONEM	Office National de l'Emploi
OPEC	Office des petites et Moyennes Entreprises du Congo
ORT	Organisation de Recherches et de formation Technique
PAI	Parcs Agro -Industriels
PANEJ	Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes en République Démocratique du Congo
PAO	Programme National d'Appui aux Organismes Publics et Privés pour la Promotion de l'Emploi et la mobilisation des Ressources en vue de la réduction de la pauvreté
PDDAA	Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture Africaine
PIB	Produit intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMI	Petites et Moyennes Industries
PNIA	Programme National d'Investissement Agricole
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPP	Partenariat Public - Privé
PQIP/DCTP	Pole de Qualité inter-Pars pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles

PROCER	Programme – Cadre de Création d’Emplois et de Revenus
PRO-YEN/YEN-RDC	Programme National pour l’Emploi des jeunes
RDC	République Démocratique du Congo
REGIDESO	Régie de Distribution d’Eau
sd	Sans date
SERNAFOR	Service National de Formation
SIPE	Système d’Information et de Pilotage Emploi/Formation
SNEL	Société nationale d’Electricité
SPE	Services Publics de l’Emploi
STPE	Secrétariat Technique pour la Promotion de l’emploi
STPE	Secrétariat technique pour la promotion de l’emploi
UNICEF	Organisation des nations Unies pour l’Enfance
USAID	United States Agency for International Development
USD	United States Dollars (dollars des Etats-Unis)
YEN	Youth Employment Network (Réseau pour l’Emploi des Jeunes)
YES	Youth Employment System
ZES	Zone Economique Spéciale

Table des matières

Sigles et Abréviations.....	1
Table des matières.....	4
Résumé Exécutif.....	6
Contexte de l'étude.....	8
Introduction.....	9
Chapitre 1. Données de base sur la situation des jeunes vis-vis de l'emploi.....	11
a. Vue générale de la situation de l'emploi et de ses déterminants.....	11
b. Population inactive.....	12
c. Situation du chômage.....	12
d. Revenu du travail.....	13
e. Distribution des revenus selon le genre.....	14
f. Taux de jeunes au chômage et en situation de découragement.....	14
g. Taux de jeunes étant ni en éducation, ni en formation, ni en emploi.....	15
h. Taux de jeunes en formation professionnelle ou EFTP.....	16
i. Taux d'insertion des jeunes en fin de formation professionnelle ou EFTP.....	17
j. Taux ou nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové.....	17
k. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle.....	18
l. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle.....	19
Chapitre 2. Données de base concernant le monde du travail.....	20
a. Répartition des emplois par secteur d'activité (primaire, secondaire et tertiaire).....	20
b. Répartition des emplois par secteur urbain et rural.....	21
c. Répartition des emplois par secteur formel et informel (urbain plus rural).....	21
d. Répartition des emplois par catégorie (emplois salariés, indépendants, auto-emploi, travailleurs domestiques...).....	22
Chapitre 4. Difficultés d'accès des jeunes au monde du travail.....	24
a. Absence ou faiblesse des politiques publiques de formation et d'accès des jeunes à l'emploi ;.....	24
b. Inadaptation des compétences des jeunes et notamment à la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail.....	24
c. Pauvreté.....	25
d. Paradoxe permanent entre le rural et l'urbain.....	25
e. Questions sexospécifiques.....	26
f. Personnes en situation de handicap.....	26
g. Faiblesse du développement des compétences des jeunes par la formation continue.....	26
h. Méconnaissance du marché du travail.....	27
i. Manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emplois.....	27
j. Manque de dispositifs de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi.....	27
Chapitre 5. Mesures en projet ou en cours dans le domaine du DCTP.....	28
a. Cadre politique et stratégique de développement des compétences techniques et professionnelles.....	29
b. Réformes en projet ou en cours de réalisation pour actualiser les dispositifs et parcours de formation existants en fonction des compétences requises par le monde économique et professionnel.....	29
c. Dispositifs de formation en projet ou en cours de réalisation pour former les jeunes aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégiques ou porteurs.....	32

d. Mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage du secteur informel afin de les aider à mieux former les jeunes	32
e. Partenariats existants ou projetés permettant de mieux associer les acteurs économiques et professionnels à la conception, mise en œuvre et réalisation de parcours de formation ciblés sur les compétences requises par le monde du travail	33
f. Changement de paradigme pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes d'éducation et de formation	33
g. Autres mesures envisagées	34
Chapitre 6. Mesures en projet ou en cours pour favoriser la création d'emplois	36
a. Mesures prises pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques afin de les aider à développer leurs activités et ainsi à créer davantage d'emplois	36
b. Moyens incitatifs existants ou en projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former	36
c. Investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois dans des secteurs considérés comme stratégiques	37
d. Appuis financiers ou humains d'appui aux initiatives d'auto-emploi des jeunes	38
e. Pôles d'innovation ou d'expertise tels que des incubateurs d'entreprise pour jeunes et/ou des centres de gestion et de coaching à destination des entreprises créées par des jeunes ou employant des jeunes	39
f. Chantiers à haute intensité de main d'œuvre qui ont prévu ou prévoient des mesures spécifiques d'emplois pour les jeunes	39
Chapitre 7. Expériences d'insertion ou d'emploi des jeunes en RD Congo	40
a. PROGRAMME-CADRE DE CREATION D'EMPLOIS ET DE REVENUS (PROCER)	40
i. Création	40
ii. Mission, objectifs et vision du PROCER	40
iii. Organes du PROCER	41
iv. Réseau de travail du PROCER	41
v. Projets promus par le PROCER	42
vi. Analyse du Projet Agricole de Promotion de l'emploi rural au Plateau de Bateke	42
Description du projet :	42
vii. Résultats et Impact du projet	43
b. PROGRAMME NATIONAL POUR L'EMPLOI DES JEUNES EN SIGLE PRO-YEN/YEN-RDC	43
i. Création	43
ii. Missions et Objectifs	43
Conclusion	46
Indications bibliographiques	47

Résumé Exécutif

En République démocratique du Congo, pays post conflit, réputé scandale géologique mais paradoxalement pauvre, la situation de l'emploi et particulièrement l'emploi des jeunes n'a fait que se dégrader depuis des années. Elle est considérée aujourd'hui comme une question vitale dans la modernisation du pays et dans la croissance économique.

La RD Congo connaît une croissance démographique de 3,1% consécutive à une mortalité infantile décroissante au cours de ces vingt dernières années et une fertilité constante sur la période avec 6 enfants en moyenne par femme. 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.¹

Comme cela ressort des données exploitées dans l'enquête 1-2-3 de 2005, il existe un lien direct de causalité entre pauvreté et emploi. Cette enquête indique que montre qu'environ 70% des pauvres sont au chômage ou en situation de sous-emploi. L'inégalité en termes de salaires 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 préoccupant².

Selon la même enquête, la tranche 15-35 ans représente plus de 25% de la population et enregistre un taux de chômage de 28% au moment où la moyenne nationale est estimée à 6%. De ce fait et au vu de la croissance démographique, il faut une politique active qui impacte positivement le marché du travail, le chômage des jeunes afin d'éviter de connaître des niveaux les plus alarmants et une situation explosive entrouvrant à cette cibles des Activités Génératrices de Revenus (AGR). Au sein de cette population jeune, les filles sont les plus exposées au chômage du fait de leur sous scolarisation et des barrières socioculturelles. La population congolaise est caractérisée par un taux d'activité élevé cachant un phénomène de sous-emploi et de pauvreté profond. De plus, le taux d'activité se situait à environ 61% au niveau national dont 60,8% pour les hommes et 59,99% pour les femmes. Il est estimé à 68% pour le milieu rural pour seulement 51% pour le milieu urbain. Le taux d'activité au niveau national cache d'énormes disparités par province. Une analyse de la structure par âge montre que, quel que soit le sexe et le milieu considéré, le taux d'activité pour la tranche de 39 à 49ans est de 91,7% dont 95,7% pour les hommes et 87,6% pour les femmes. La population inactive est essentiellement constituée de jeunes en cours de scolarité, de femmes au foyer et des retraités.

Par ailleurs, il est à signaler que l'urbanisation a introduit dans le marché du travail aussi bien urbain que rural, un exode massif qui crée une économie informelle et des emplois précaires pauvres en productivité dans la périphérie des grandes villes et cités. La population urbaine étant passée de 22% en 1960 à 33% en 2007 et avec le phénomène d'urbanisation qui est appelé à se développer aux prochaines années notamment entre 2011 et 2015, exigera une nouvelle approche des méthodes de gestion du marché du travail.

Le taux de chômage moyen au niveau national se situe à 6,5%, mais cet indicateur n'est pas très significatif dans un contexte où une majorité de la population vit de l'agriculture de subsistance, le taux de chômage en milieu rural avoisinant zéro. Quant au taux de chômage urbain, il était en 2005 de 17,8%. La situation présente l'emploi formel (moins de 10% au total, dont deux tiers dans le secteur public) versus l'informel (sous-emploi ou chômage déguisé, situé autour de 75% en milieu urbain et 95% en milieu rural).

Les jeunes constituent plus de la moitié de la population active et sont les plus touchés par le chômage, particulièrement en milieu urbain. Ainsi, le taux de chômage des 15-24 ans (32,2%) avoisine le double de la moyenne nationale pour le milieu urbain (17,8%).

La problématique de la formation professionnelle des jeunes et de leur insertion au niveau du marché du travail constitue pour la République Démocratique du Congo, la pierre angulaire de son développement socioéconomique et de l'instauration d'une paix durable.

¹ Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté

² Enquête 1-2-3 2004-2005

Un certain nombre de facteurs, notamment la discrimination, les difficultés économiques et les problèmes d'accès à l'emploi, ont un impact sur la capacité de certains jeunes de trouver un travail décent.

Actuellement, la RDC est confronté à plusieurs défis dans le cadre du développement des compétences techniques et professionnelles des jeunes, dus essentiellement à :

- l'inadéquation de plusieurs programmes de formation est cruciale, malgré la rénovation depuis 2008 des programmes de formation en approche par compétences ;
- l'insuffisance de la formation initiale des enseignants et leur formation continue;
- l'absence d'une assurance – qualité de la formation ;
- l'absence de dispositif pertinent d'accès des apprenants à la fin de la formation en termes d'accès à l'emploi ou à l'auto-emploi;
- l'absence/la faiblesse de communication entre le gouvernement central et les gouvernements provinciaux pour le développement d'une stratégie cohérente et en adéquation avec les besoins de développement ;
- le délabrement des infrastructures et équipements des structures de formation;
- le manque de soutien financier durable en faveur la formation ;
- l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins du secteur privé.

Dans le souci de faire de la formation, l'interface du monde du travail, la RDC a lancé un vaste chantier des réformes dans le domaine de la formation professionnelle, chantier qui connaît des discontinuités dans sa mise en œuvre. Le développement des compétences techniques et professionnelles peine à décoller et le fossé entre l'offre de formation et le marché du travail ne s'amenuise pas.

Le rapprochement entre le secteur de la formation et celui de l'emploi constitue la voie de sortie pour accroître l'employabilité des jeunes et par conséquent, leur insertion dans le marché de l'emploi.

Grâce à plusieurs documents de cadrage politique et stratégique, la RDC a mis en place un ensemble de dispositifs susceptibles d'améliorer la connectivité entre le développement des compétences techniques et professionnelles et l'accès des jeunes au marché du travail. Jusqu'à présent, il existe toujours une marge entre les orientations stratégiques et la réalité sur terrain.

Avec l'appui des partenaires techniques et financiers du domaine du développement des compétences techniques et professionnelles des jeunes et de celui de l'accès au marché de l'emploi ainsi que de l'insertion des jeunes, quelques mesures favorisant la création des emplois pour les jeunes sont amorcées. Ces initiatives sont loin de s'étendre à une échelle plus large, à cause de leur limite géographique et thématique. Une véritable stratégie nationale devrait se mettre en place pour rationaliser et amplifier le processus de création des emplois en faveur des jeunes. L'expérience du partenariat entre le Gouvernement et l'Organisation Internationale des Migrations (OIM) devrait servir de base.

Enfin, le rapport rend compte de deux expériences en matière d'insertion et d'emploi des jeunes mises en œuvre au niveau du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, notamment le Programme-Cadre de création d'Emplois et de Revenus (PROCER) et le Programme National pour l'Emploi des Jeunes, en sigle PRO-YEN/YEN-RDC. L'analyse de ces deux expériences permet de considérer que dans le contexte de la RD Congo, le développement des compétences techniques et professionnelles ainsi que l'insertion des jeunes au niveau du marché du travail ont encore un long chemin à parcourir. Et cela, en dépit de l'engagement du Gouvernement, des partenaires au développement et du secteur privé.

Contexte de l'étude

La République Démocratique du Congo fait partie des pays membres du Pool de qualité inter-pays dans le cadre du développement des compétences techniques et professionnelles (PQIP/DCTP). Une Manifestation régionale sur l'emploi des jeunes en Afrique aura lieu les 21, 22 et 23 juillet 2014 à Abidjan. C'est dans ce cadre que chacun des 32 pays retenus a été invité à réaliser un rapport ayant pour but de collecter les données concernant le marché du travail, d'identifier les expériences les plus significatives menées par le pays pour former les jeunes et les insérer dans l'emploi et d'analyser les facteurs d'efficacité comme les facteurs de succès des dispositifs mis en œuvre à cet effet.

La présente étude est fondée sur l'analyse des dynamiques entre l'accès à la formation professionnelle des jeunes ainsi que l'adéquation de cette formation aux besoins du marché du travail d'une part, et d'autre part, sur la problématique de l'employabilité des jeunes et leur insertion/réinsertion comme facteur de développement, de croissance et de lutte contre la pauvreté.

En effet, l'emploi est un droit au même titre que l'éducation et l'instruction. Il contribue à faire acquérir à l'individu sa personnalité et sa dignité en même temps qu'il le libère de la dépendance d'autrui et l'intègre dans la société. De ce fait, l'emploi est considéré comme le moyen le plus efficace pour lutter contre la pauvreté.

La République Démocratique du Congo, à l'instar de la plupart des pays d'Afrique Subsaharienne, traverse actuellement une situation socioéconomique difficile. Pays post conflit considéré comme un Etat fragile, les difficultés économiques et sociales demeurent préoccupantes. La grande majorité de la population congolaise fait face aujourd'hui à de nombreux défis dont les plus importants sont la pauvreté et le chômage.

Cette étude est une contribution à la compréhension des dynamiques formation – accès à l'emploi – insertion socio-professionnelle. Elle est loin d'être exhaustive étant donné qu'elle se propose principalement de faire un sobre état des lieux à la lumière des données existantes et accessibles.

La réalisation de cette étude s'est heurtée à plusieurs difficultés :

- ✓ celle de la désignation tardive de l'expert national en charge de la conduite de l'étude, entraînant un retard dans le respect de l'agenda régional ;
- ✓ celle du manque criant et de la difficulté d'accès à des données statistiques fiables, récentes et adaptées, avec comme conséquence une relativisation des conclusions et des résultats atteints par l'étude,
- ✓ celle de l'immensité géographique du pays et donc de l'incapacité de disposer des données essentielles de certaines provinces du pays et handicapant ainsi une vision plus large de la situation.

Nous remercions tous ceux qui ont contribué à la production et à la communication des informations exploitées dans ce rapport, particulièrement les services et les organismes, publics ou privés, ayant en charge la formation professionnelle et les questions de l'emploi.

Nous présentons nos excuses à l'équipe internationale de coordination de l'étude pour le temps que cette étude aura pris.

Introduction

Pays post-conflit à faible revenu, la République Démocratique du Congo est un pays de 2.345.000 km au cœur de l'Afrique Centrale. Avec un sol et sous-sol riches en ressources naturelles, une grande diversité culturelle et une position géostratégique (entourée de neuf pays frontaliers), la RDC offre paradoxalement de nombreuses opportunités de développement.

Cependant, dans la note introductive du Rapport d'enquête nationale sur les enfants et adolescents en dehors de l'école (Unicef RDC, 2013), le Ministre de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel de la RDC souligne que l'éducation est un levier essentiel du développement, particulièrement dans le contexte de la République Démocratique du Congo (RDC) où l'Etat s'est engagé, depuis plusieurs années, avec l'accompagnement des communautés et des partenaires au développement, dans un processus de pacification, de relance de l'économie et d'amélioration des conditions de vie des populations.

Procurer à tous les enfants, adolescents et jeunes de la RDC une éducation de qualité répond non seulement au souci de satisfaire un droit humain fondamental, mais aussi d'offrir des opportunités à des millions de citoyens congolais de sortir de la pauvreté et de contribuer ainsi, de manière substantielle, au développement de la Nation.

La RDC a adhéré aux Objectifs du Millénaire pour le Développement qu'il a intégré dans son Document de Stratégie pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (DSCR) ainsi que dans le Programme gouvernemental de 5 chantiers de la République, dont les secteurs de l'éducation et de l'emploi.

La réussite de ces programmes requiert la disponibilité d'une main d'œuvre qualitative et quantitative adéquate. Une réforme du système du système éducatif et particulièrement le renforcement de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle pourra contribuer au développement de l'économie.

Le domaine de l'enseignement technique et la formation professionnelle est principalement organisé en RDC par plusieurs ministères notamment :

- le Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel ;
- le Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire ;
- le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale ;
- le Ministère des Affaires Sociales, Solidarité Nationale et Action Humanitaire
- le Ministère de la Jeunesse et Sports ;
- le Ministère de la Santé Publique ;
- et plusieurs opérateurs et organismes publics et privés.

Avant la mise en place de la Commission Interministérielle de l'ETFP, ces ministères travaillaient de façon isolée en utilisant chacun ses propres programmes d'enseignement, ses méthodes d'évaluation et de certification. La situation a très peu évolué faute d'un dispositif de régulation institutionnelle et stratégique.

Malgré le développement ces dernières années de cette concertation entre les ministères et organismes qui ont en charge de l'enseignement professionnel et la formation professionnelle à travers la Commission Interministérielle de l'ETFP, on peut rappeler plusieurs points de convergence en termes de constats et des situations – problèmes :

- L'inadéquation de plusieurs programmes de formation est cruciale, malgré la rénovation depuis 2008 des programmes de formation en approche par compétences ;
- Un effort a été entrepris dans le renforcement des capacités des formateurs mais la formation initiale des enseignants et leur formation continue demeurent encore un problème ;
- les systèmes d'évaluation, de certification et de qualification encore peu cohérents rendent la formation technique et professionnelle obsolète ;
- Faute d'une politique incitative auprès des enseignants spécialisés, on note une déperdition de meilleurs formateurs vers le marché alléchant des entreprises et leur forte sédentarisation dans les milieux urbains ;

- L'absence de dispositif pertinent d'accès des apprenants à la fin de la formation en termes d'accès à l'emploi ou à l'auto-emploi hypothèque l'avenir de plusieurs jeunes;
- L'absence/la faiblesse de communication entre le gouvernement central et les gouvernements provinciaux ne permet pas le développement d'une stratégie cohérente et en adéquation avec les besoins de développement ;
- L'implantation des structures d'enseignement technique et de formation professionnelle ne prend pas en compte une analyse de besoins locaux et les caractéristiques socio-économiques du milieu, d'où absence d'adéquation formation - emploi;
- Certaines écoles techniques et professionnelles sont désertes : la ruée des jeunes vers le cycle long et l'université est une indication du manque d'intérêt actuel sur la formation technique et professionnelle
- La sensibilisation des jeunes filles pour accroître leur accès dans les écoles techniques et professionnelles devrait être accrue ;
- Le délabrement des infrastructures et équipements dans les écoles techniques et professionnelles constitue un déficit préjudiciable ;
- Le manque de soutien financier durable en faveur des écoles techniques et professionnelle précarise les établissements du fait de leur dépendance de la contribution des parents ;
- La pauvreté/le manque du matériel pédagogique et la disparition des manuels scolaires de référence rend la formation dispensée inadéquate ;
- La qualification pédagogique des enseignants est dépassée par rapport à l'évolution rapide de la technologie.

Aperçu du contexte socioéconomique dans la perspective de la problématique de l'emploi des jeunes

Selon le document des Perspectives économiques (2012), la croissance économique de la RDC en 2011 a atteint 6.5 %, en léger retrait sur 2010 (7.2 %) en raison des tensions inflationnistes à l'échelle mondiale et de l'attentisme des entreprises en période électorale. Portée par l'agriculture, les industries extractives, le commerce, le bâtiment et les travaux publics (BTP), il était envisagé l'hypothèse de la croissance qui devait continuer à se ralentir en 2012 (5.1 %) à cause des incertitudes politiques persistantes.

Face à cette conjoncture préoccupante, les politiques macroéconomiques menées en 2011- 2013 ont visé à limiter le crédit net à l'État afin de contenir les pressions inflationnistes et de préserver la valeur de la monnaie. L'inflation a ainsi été ramenée de 23,5 % en 2010 à 14,8 % en 2011.

Par ailleurs, le pays a bénéficié en 2011 d'une annulation de la dette restante après avoir atteint en 2010 le point d'achèvement de l'initiative en faveur des pays pauvres très endettés (IPPTE). Néanmoins, les finances publiques ont affiché un déficit de 6.3 % du PIB à la fin 2011 à cause d'une faible mobilisation des recettes et d'un dépassement des dépenses dû, entre autres, au financement du processus électoral. Avec le ralentissement projeté de la croissance et la fragilité du contexte politique, le déficit budgétaire se situe autour de 7.8 % du PIB en 2012.

En dépit du taux de croissance affiché et de la baisse des pressions inflationnistes, la situation sociale est restée précaire. La progression du pays vers les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) demeure très lente. Le Rapport de développement humain (PNUD 2013) classe le pays au dernier rang (186ème/186).

Chapitre 1. Données de base sur la situation des jeunes vis-vis de l'emploi

La situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi en République Démocratique du Congo se caractérise par une propension globale au chômage consécutive non seulement à l'absence d'une véritable politique globale en matière d'emploi, mais surtout le manque d'un cadre de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi adopté par le Gouvernement de la République Démocratique du Congo.

En dépit de l'existence d'une politique nationale pour l'emploi des jeunes, l'absence des données statistiques fiables et la faiblesse des structures administratives en charge de cette problématique ne permettent pas de rendre compte de manière précise de cette situation. En effet, les Ministères en charge de la question de la formation professionnelle et de l'accès des jeunes à l'emploi accusent des carences dans la production des informations statistiques fiables et mises à jour pour saisir de manière instantanée l'état de cette question.

C'est dans ce contexte que l'étude tente de fournir un ensemble d'informations actuellement disponibles permettant tant soit peu de fournir un aperçu de cette problématique.

a. Vue générale de la situation de l'emploi et de ses déterminants

Selon *Perspectives économiques en Afrique 2012* (BAfD, OCDE, PNUD, CEA), l'économie congolaise a affiché une croissance de 6.5 % en 2011 contre 7.2 % en 2010, tirée par l'agriculture, les industries extractives, le commerce et le BTP. Elle a bénéficié de l'accroissement du volume global des investissements de 29.3 % par rapport à 2010 et de la hausse des cours des produits miniers : cobalt, cuivre, etc.

L'agriculture congolaise dispose d'un grand potentiel de croissance mais qui demeure faiblement exploité et ne répond pas aux attentes de la population au plan alimentaire. Sa contribution à la croissance est restée modeste en 2011 : 1.2 %. Une légère amélioration par rapport à 2010 a été constatée grâce aux effets positifs de la réhabilitation des routes de desserte agricole et de la mise en œuvre de projets de développement des cultures d'exportation. Si les productions de cacao et de bois ont enregistré des baisses respectives de 2.9 % et de 5.3 % celle d'huile de palme a au contraire augmenté de 21.5 %.

Malgré sa faible croissance en 2011 (0.9 %), la contribution du secteur des industries extractives à la variation du PIB a été importante (près de 13 %). Alors que la production de cuivre a baissé de 1.6 %, celles de cobalt, de zinc et de diamant se sont respectivement accrues de 16.3 %, 120.5 % et 16%.

L'augmentation de la production de cobalt et de zinc s'explique par la nécessité pour les entreprises de compenser la baisse des cours. Quant à la hausse de la production de diamants elle résulte de la reprise des activités de la Minière de Bakwanga (Miba). Malgré la hausse des cours, la production d'or est restée faible à cause du caractère artisanal de son exploitation et de la fraude. La production de pétrole a légèrement diminué (7.83 millions de barils en 2011 contre 7.86 millions en 2010) malgré la remise en exploitation de certains puits de la société Perenco.

L'activité manufacturière a affiché une croissance de 2 % en 2011 mais sa contribution à la croissance a été pratiquement nulle (0.07 point de croissance contre 0.06 point en 2010). Elle demeure tributaire des interruptions intempestives dans la fourniture d'énergie, de la vétusté de l'outil de production, de la capacité limitée à utiliser de nouvelles technologies et de la faible compétitivité face aux produits importés.

Le secteur du BTP a, pour sa part, connu une croissance de 10 % en 2011 (contre 12.1 % en 2010) malgré un repli de la production de ciment de 19.6 %. En guise de soutien le gouvernement a décidé de défiscaliser les importations de ciment. La contribution du BTP à la croissance a été de 0.9 point en 2011. Ces bons résultats

s'expliquent par la poursuite de la politique de grands travaux dans le cadre de l'accord sino-congolais conclu en 2007.

Depuis plusieurs années, le secteur énergétique plombe la croissance en RDC en raison du bas niveau des investissements, de la faible exploitation du gaz et des difficultés technico-financières auxquelles sont confrontées la Régie de distribution des eaux (Régideso) et la Société nationale d'électricité (SNEL). Sur les onze premiers mois de 2011 ces deux sociétés ont vu leurs productions reculer, respectivement de 1.3 % et de 8.7 %, par rapport à la même période de 2010. La production hydroélectrique du site d'Inga a également baissé en 2011, de 350 mégawatts, suite à l'étiage sévère du fleuve, consécutif au non dragage du chenal.

Le commerce a connu une expansion de 7 % en 2011. Sa contribution à la croissance est passée à 1.4 point, contre 0.99 point en 2010. Il a tiré parti du bon comportement du secteur minier et de l'amélioration des infrastructures routières. Le secteur des transports et des communications a faiblement contribué à la croissance (0.4 point contre 0.3 point en 2010). Une amélioration des activités de manutention a toutefois été constatée dans les ports de Boma et Matadi grâce à la reprise de la demande mondiale.

En définitive, la croissance en 2011 a profité du dynamisme de la demande. La consommation (privée et publique) a contribué à 3.3 points de la croissance et la formation brute de capital à 7 points alors que les exportations nettes l'ont négativement affectée avec une contribution de -3.8 points, conséquence de la dépendance de la production intérieure aux biens d'équipement importés.³

b. Population inactive

Dans l'ensemble du pays, environ 6 personnes sur dix sont actives occupées parmi la population âgée de 10 ans et plus. Les inactifs représentent 39,8% de la population en âge de travailler. Plus de deux personnes sur cinq (43%) sont inactives en milieu urbain contre plus d'une personne sur deux (57%) en milieu rural. Les jeunes en cours de scolarité (61,8%) et les femmes au foyer (10,0%) sont les principaux groupes d'inactifs. Les retraités représentent 0,7% de la population inactive.

c. Situation du chômage

Le chômage est un indicateur de tension sur le marché du travail, marquant le désajustement entre la demande et l'offre. Au niveau national, le nombre de chômeurs au sens du BIT est estimé à 776 000 personnes, ce qui correspond à un taux de chômage de 3,7 %. Comme la plupart des pays africains, la RDC est un pays agro-pastoral où la terre représente un facteur économique, sinon le seul facteur de production. L'accès à ces ressources est crucial pour assurer les moyens de subsistance pour 70 % de la population congolaise, expliquant ainsi le très faible taux de chômage constaté en milieu rural (1,2 %). Le chômage est essentiellement un phénomène urbain. Ainsi, un tiers de l'ensemble des chômeurs congolais sont habitants de la Ville de Kinshasa, soit un taux de chômage dans la capitale très élevé (15 %).

Selon les résultats des enquêtes sur l'emploi et sur la consommation des ménages menées en 2004 et 2005 par l'Institut National de la Statistique (INS), le taux du chômage en RDC au sens du BIT est de 3,72 % dont 4,49 % pour les hommes et 2,97 % pour les femmes. Par contre, au sens large, le taux de chômage se situe à 6,48 % pour l'ensemble de la population dont 9,41 % chez les hommes et 8,43 % chez les femmes. Le taux de chômage est donc légèrement plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Ces chiffres sont loin de correspondre à la situation réelle du chômage en République Démocratique du Congo. Ces chiffres sont loin de correspondre à la situation réelle du chômage en République Démocratique du Congo.

³ Perspectives économiques en Afrique 2012 (BAfD, OCDE, PNUD, CEA)

Caractéristiques des chômeurs BIT selon le milieu de résidence

	Genre		Classe d'âge				Ensemble	
	Hommes	Femmes	15-24	25-34	35-44	45-54	Taux	Population
Kinshasa	17,3	11,8	7,1	26,7	11,2	8,5	14,9	259 100
Milieu Urbain	12,2	10,1	8,8	19,2	8,2	6,3	11,2	581 600
Milieu Rural	1,6	0,9	3,3	1,9	0,8	0,6	1,2	194 700
RDC	4,5	2,9	3,8	5,7	2,8	2,0	3,7	776 300

Source: INS, Enquête 1-2-3 Nationale RDC, Phase 1 (2004-2005)

Au niveau agrégé, le chômage affecte davantage les hommes que les femmes quel que soit le milieu de résidence. Le taux de chômage décroît avec l'âge, le chômage touchant beaucoup les jeunes urbains. D'ailleurs, plus de 60 % des chômeurs de Kinshasa sont des primo-demandeurs. Paradoxalement, le taux de chômage croît avec le niveau scolaire. Dans la capitale, le taux de chômage des personnes non scolarisées est de 8 % contre 16 % pour celles ayant suivi des études secondaires ou supérieures. (Thimothee Makabu, 2007)

Pour l'ensemble de la République Démocratique du Congo, le taux de sous-emploi global est de 72,73 %, soit près de trois quarts des actifs employés. Le chômage est essentiellement un phénomène urbain : (11,3 % en milieu urbain, contre 1,3 % en milieu rural). Par groupes d'âges, le chômage est le plus élevé dans la tranche d'âges 15-24 ans, soit 10,92 % de l'ensemble des personnes en âge actif inoccupées.

L'entrée précoce des enfants sur le marché du travail est une des caractéristiques majeures de la situation de l'emploi en République Démocratique du Congo. Le phénomène est plus prononcé en milieu rural avec 12% de très jeunes actifs, et les filles sont davantage touchées par ce problème que les garçons, avec des taux d'activités respectifs de 13,8 % et de 10,3%.

En effet, cette photographie n'intègre pas toutes les personnes pourvues d'une activité réduite ou d'un emploi dans l'économie informelle mais qui sont à la recherche d'un emploi dans le secteur public ou dans l'économie formelle privée. Les statistiques du Fonds Monétaire International (FMI) situent le taux de chômage en République Démocratique du Congo à 48,2 % en 2006, 47,2 % en 2007, et 53,2 % en 2008.

Ces dernières estimations reflètent mieux l'ampleur du phénomène de chômage en République Démocratique du Congo.

d. Revenu du travail

La situation du pays causée par les conflits armés met en lumière la faiblesse des revenus en RDC. Le revenu mensuel moyen en milieu urbain est de 19 000 FCFC, les actifs étant un peu mieux rémunérés dans la capitale que dans les autres villes urbaines. D'après les enquêtes sur l'emploi réalisées dans les principales agglomérations des pays de l'Afrique de l'Ouest⁷, les actifs occupés du secteur public sont relativement mieux rémunérés que ceux du secteur privé. L'enquête ESI au Cameroun en 2005 vérifie également cette assertion. En revanche, les résultats de l'enquête en RDC montrent une situation salariale parmi les fonctionnaires congolais précaire. En milieu urbain, près d'un actif occupé sur dix travaille dans l'administration et gagne en moyenne près de 17 000 FCFC par mois (23 800 FCFC à Kinshasa). Les grandes entreprises publiques qui emploient 5 % des actifs occupés les rémunèrent deux à trois fois plus que dans l'administration.

Revenu mensuel moyen par secteur institutionnel et secteur d'activité (emploi principal)

	Kinshasa (milliers FCFC)	Autres Urbains (milliers FCFC)	Milieu Urbain (milliers FCFC)
Secteur institutionnel			
Public dont :	36,9	19,8	26,6
- Administration			
- Entreprises publiques	23,8	12,0	16,9
Privé formel	68,2	34,6	46,7
Informel non agricole	43,4	37,5	40,2
Informel agricole	23,0	17,2	19,4
Secteur d'activité			
Secteur primaire	19,6	7,0	8,0
Industrie	30,1	22,8	25,1
Commerce	23,8	16,1	19,1
Services	30,3	20,5	24,6
Ensemble	27,0	15,4	19,0

Source: INS, Enquête 1-2-3 Nationale RDC, Phase 1 (2004-2005)

Le revenu mensuel moyen varie aussi en fonction de la branche d'activité. Avec 15 % des emplois occupés, les revenus dans le secteur industriel sont de même niveau que ceux observés dans les services où près d'un actif sur trois est employé en milieu urbain.

Face à une désorganisation de la fonction publique, mais situé dans une position intermédiaire, le revenu mensuel des salariés du secteur privé formel au sein de la capitale atteint 43 400 FCFC. Avec une ancienneté moyenne de 6 ans contre 12 ans dans le secteur public, les employés du secteur privé à Kinshasa travaillent également plus longtemps avec près de 49 heures par semaine contre 43 heures dans le public par exemple. Au sein du secteur informel, il faut distinguer les revenus provenant des activités non agricoles des activités agricoles, puisqu'encore une fois, les revenus de cette branche sont plus difficiles à appréhender. Les revenus moyens du secteur informel non agricole sont inférieurs à 20 000 FCFC en milieu urbain pour un temps de travail hebdomadaire de plus de 45 heures. Les conditions de travail sont moins favorables qu'ailleurs (si on excepte les activités agricoles), moins d'un travailleur dépendant sur trois possède un contrat de travail et seulement 16 % reçoivent un bulletin de paie.

En République Démocratique du Congo, l'économie informelle génère plus de neuf dixièmes de la masse de revenus du travail, soit en termes de proportions 94,6%. Le spectre varie de 89,5% à Kinshasa jusqu'à atteindre 97% au Kasai Occidental.

L'économie informelle est encore plus florissante en milieu rural que dans le milieu urbain : 96,5% contre 90,3% et 91,3% respectivement pour les villes et les cités. Cependant, la masse des revenus du travail générée par le secteur public ne représente que 4% et cette proportion est relativement homogène d'une province à une autre.

e. Distribution des revenus selon le genre

Dans l'ensemble, les hommes gagnent en moyenne 1,6 fois plus que les femmes. Ce ratio passe à 1,8 en milieu urbain et à 1,5 en milieu rural. En règle générale le travail des femmes est relativement moins bien rémunéré que celui des hommes dans l'ensemble du pays.

f. Taux de jeunes au chômage et en situation de découragement

En l'absence des opérations récentes de recensement, la population de la RDC est estimée à environ 70 millions d'habitants en 2013, la population congolaise connaît un accroissement annuel de 1,9 million d'habitants, avec une croissance démographique estimée à 3,1%. Ce taux reste préoccupant et préjudiciable

au développement économique du pays, car il entraîne une forte demande sociale notamment dans les secteurs de l'éducation, de l'emploi, du logement, de la santé et du transport à laquelle les politiques sociales doivent répondre. Il convient de signaler que le taux d'enregistrement à l'Etat civil est parmi les plus faibles du continent (DSCR, 2011 – 2015).

En effet, environ 70,6% de la population congolaise vit en dessous du seuil de pauvreté et l'espérance de vie à la naissance est tombée à moins de 50 ans suite à la malnutrition et à la propagation des grandes maladies (paludisme, tuberculose et VIH/Sida). Par ailleurs, selon les récentes données issues des dernières enquêtes sur la pauvreté, seulement 4% de la population active est employée dans le secteur formel de l'économie, tandis que 72% vit dans l'économie informelle et 24 % est au chômage.

Etant donné l'importance démographique de la population juvénile et la complexité des obstacles à l'insertion socioéconomique des jeunes, ces derniers sont particulièrement vulnérables et constituent la couche la plus affectée par ce fléau. En effet, le chômage des jeunes est trois fois supérieur à celui des adultes en Afrique Subsaharienne.

En République Démocratique du Congo, les jeunes de 15 à 35 ans représentent 25% à 30% de la population totale (soit 28 millions de jeunes) et enregistrent un taux de chômage de 70% (28 %). Parmi ces jeunes, les filles sont plus exposées au chômage que les garçons, suite à leur faible taux de scolarité et aux barrières socioculturelles qui subsistent aux différentes mutations.

g. Taux de jeunes étant ni en éducation, ni en formation, ni en emploi

Dans le domaine de l'éducation de base, la RDC a réalisé un certain progrès dans la mesure où le taux brut de scolarisation dans le primaire a atteint 93,7% en 2011 ; mais la qualité et l'efficacité du système éducatif sont restées très faibles avec seulement 18% des élèves qui accèdent au cycle secondaire

Malgré les progrès quantitatifs, le système éducatif congolais se ressent encore des années de conflit et de crise économique que le pays a traversées. Un nombre important d'enfants de 5-17 ans (7,6 millions selon les estimations disponibles), dont une forte proportion de filles et d'enfants issus de milieux défavorisés, restent exclus du système éducatif.

Au-delà des séquelles de l'insécurité et des conflits armés, les contraintes principales demeurent les suivantes : (i) le sous financement public du secteur ; (ii) l'insuffisance de l'offre d'enseignement de qualité (état des infrastructures, rareté des matériels scolaires, trop longue distance à parcourir pour accéder à l'école, motivation et préparation des enseignants) ; (iii) l'inadaptation du système éducatif au mode de vie de certains groupes spécifiques (pygmées, habitants de la forêt, nomades, etc.) et la non prise en compte des facteurs de vulnérabilité dans le système ; et (iv) la question de la pertinence des formations (notamment techniques et professionnelles au niveau supérieur) et de l'utilité sociale de l'école notamment par son inadéquation au marché de l'emploi.

S'agissant de l'EPSP, il y a lieu de souligner que l'enseignement préscolaire reste facultatif, très coûteux et est organisé principalement par les privés qui gèrent 64,6% des écoles. Le taux brut de scolarisation, qui reste très faible (3,2% en 2009/2010), a enregistré une baisse de 0,6% dû à une diminution du niveau des inscriptions.

Cependant, la politique de développement des espaces communautaires d'éveil, qui se base sur une approche holistique du développement de l'enfant (éducation, santé, nutrition) et qui se fonde sur un engagement soutenu des communautés locales, est susceptible de relancer ce niveau d'enseignement.

En ce qui concerne l'enseignement primaire, de nombreuses écoles sont éloignées des bénéficiaires et ne disposent pas du minimum nécessaire en termes d'équipements, de latrines, d'eau potable et d'électricité.

Par ailleurs, il existe des disparités dans la répartition des écoles entre les provinces et à l'intérieur des provinces. Les frais scolaires payés par les parents constituent une barrière majeure à la scolarisation des enfants des ménages pauvres. Quant à l'entrée au primaire, les enfants ayant l'âge légal ne représentent que 50% des admis, ce qui laisse l'autre moitié en dehors du système. Pour un taux de participation global de 90,8%, seulement 56,7% des enfants achèvent le cycle primaire. Les filles représentent 46,3% des effectifs scolaires et les femmes sont à 27,4% des effectifs du corps enseignant.

L'enseignement secondaire général est relativement peu développé et comporte des disparités assez importantes entre provinces ainsi que selon le genre. Le taux brut de scolarisation est de 36,5% dans l'ensemble mais les filles sont scolarisées à 26,4% contre 46,2% pour les garçons. En outre, seulement 25,3% des élèves achèvent le cycle secondaire dont 15,9% pour les filles. Un peu plus de 65% des enseignants sont sous qualifiés.

h. Taux de jeunes en formation professionnelle ou EFTP

Selon le DSCR 2011-2015, l'enseignement technique et professionnel représente 19,7 % d'élèves inscrits dans le secondaire et comporte de nombreux défis dont notamment :

- ✓ l'absence de curricula et de programmes pertinents ;
- ✓ l'inadéquation des filières de formation professionnelle aux besoins de l'économie et aux réalités du marché de l'emploi ;
- ✓ la vétusté et l'inadéquation des équipements et matériel existants ; et
- ✓ le manque et/ou le vieillissement du personnel enseignant qualifié. En outre, ce sous-secteur souffre d'une mauvaise réputation dans la société et d'un faible engouement pour la population qui estime que cette filière ne recueillerait que les élèves ayant échoué dans la filière générale et qu'elle ne mène généralement pas à l'université.

Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel

L'annuaire statistique 2006/2007 indique que sur 2.815.126 élèves du secondaire, 556847 étaient inscrits dans les Arts et Métiers (2.236), la formation professionnelle (45.791) et dans l'enseignement technique (513820). Pour l'ensemble du pays, on constate que la proportion d'élèves est plus élevée dans l'Enseignement Général que dans d'autres types d'enseignement, soit : 61 % du total des effectifs. Viennent ensuite l'Enseignement Normal avec 19 % et l'Enseignement Technique avec 18,3 %. L'Enseignement Professionnel ainsi que les Arts et Métiers se retrouvent au bas du classement avec respectivement 1,6% et 0,1 %. Ce qui donne une moyenne de 20% pour l'enseignement technique et la formation professionnelle (Annuaire EPSP 2006/2007, p 30).

Au regard des données statistiques reprises ci-dessus pour l'enseignement primaire, secondaire et professionnel ((Annuaire EPSP 2006/2007, p.30), l'enseignement technique et la formation professionnelle a un faible taux d'accès et de fréquentation par rapport aux autres filières. Sauf ce qui s'observe au niveau des centres d'apprentissage professionnel en éducation non formelle, le taux d'accès et de fréquentation de l'EFTP par les filles est très bas.

Enseignement Supérieur et Universitaire

L'exploitation des données de l'Annuaire statistique de l'Enseignement Supérieur et universitaire permet de noter sur 234 Instituts Supérieurs Techniques (publics et privés) couverts par la campagne statistique, on

trouve 115.053 étudiants dont près de 75% de garçons et près de 25% des filles (Annuaire statistique ESU 2006/2007).

Education non formelle

Les données actuellement disponibles proviennent de la campagne statistique 2006/2007. Sur 1057 Centres d'apprentissage professionnel couverts par cette campagne, 76957 apprenants ont été recensés, dont 59% de filles et 41% de garçons.

De cet effectif total, 45.518 relèvent du régime privé (59,1%), 18666 du régime public (24,2%) et 12773 du régime confessionnel, soit 16,5% (Annuaire statistique Education Non Formelle 2006/2007, p.20)

Le nombre d'apprenants est inégalement réparti entre les provinces : le Bas-Congo détient le plus grand nombre (12,1%) tandis que le Kasai-Occidental est le moins nanti. Le ratio apprenants/éducateur est très faible même s'il présente des disparités entre les provinces : 13 à l'Équateur et au Bandundu. La majorité des éducateurs (59,2%) ont la qualification D6 (Diplômé d'Etat) et D4 (4 ans d'études secondaires). Certains autres détiennent des CAP (Certificat d'Aptitude professionnelle) ou de BAP (Brevet d'Aptitude Professionnelle)

i. Taux d'insertion des jeunes en fin de formation professionnelle ou ETFP.

L'étude sur l'adéquation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle aux besoins du marché (ORT Mondiale et BCECO, 2007, p. 201) souligne qu'un des défis les plus pressants identifiés par le gouvernement est l'adoption de politiques qui permettent de générer des activités génératrices de revenus et d'emplois et notamment d'absorber les jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Or, il existe pour le moment en RDC un déficit important de connaissance sur le marché du travail. Cette situation est très dommageable en termes :

- d'adéquation entre les besoins des entreprises sur le marché du travail et l'offre de formation ;
- de mise en place d'un système d'orientation des jeunes sur les filières porteuses en termes d'accès au marché du travail.
- Une étude du BIT (BIT, sd, Contribution au développement durable à travers un meilleur fonctionnement des marchés du travail) indique que les limites et les insuffisances des systèmes d'information sur l'emploi et la formation sont nombreuses, tant en ce qui concerne la collecte des données que leur analyse et leur diffusion. Elles sont le plus souvent impropres à rendre compte de la complexité des problèmes d'emploi et de formation. Elles sont peu opérationnelles, dispersées entre plusieurs sources. Elles sont souvent gaspillées. Cette situation est liée :
- aux faibles moyens disponibles pour la production d'informations sur le marché du travail, tant au niveau national qu'au niveau provincial.
- aux manques de ressources humaines formées dans les systèmes d'information sur le marché du travail et dans l'analyse des données sur le marché du travail.

(BIT, sd, Contribution au développement durable à travers un meilleur fonctionnement des marchés du travail)

j. Taux ou nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové

L'apprentissage professionnel en RD Congo dépend du Ministère des Affaires Sociales, Affaires Humanitaires et Solidarité Nationale. D'autres centres (moins nombreux) dépendent du Ministère de la Jeunesse et de nombreux opérateurs dont les centres ne sont ni recensés, ni suivis par l'Etat.

Les programmes d'apprentissage professionnel comprennent un ensemble d'activités visant à faire acquérir aux bénéficiaires des compétences professionnelles. Sur base des référentiels et des modules appropriés, plusieurs filières sont ouvertes : mécanique générale, électronique, coupe et couture, vente et étalage,....

L'apprentissage professionnel cible des néo-alphabètes titulaires d'un certificat d'alphabétisation ou d'un certificat de fin d'études primaires en vue de leur permettre d'apprendre un métier et de s'engager dans un processus continu de perfectionnement. L'apprentissage professionnel dure d'un à trois ans. Il offre aux apprenants l'opportunité de bénéficier d'une formation qui intègre la formation théorique et des stages pratiques.

La fin de la formation est sanctionnée par un brevet d'aptitudes professionnelles délivré par un jury lorsque le récipiendaire a satisfait aux épreuves.

Il est à noter qu'aujourd'hui, tous les centres d'apprentissage et de formation professionnelle du pays, à l'exception de quelques rares centres confessionnels et d'autres réhabilités et équipés par des projets récents sont dans un état déplorable : bâtiments vétustes, installations électriques non disponibles ou obsolètes, mobiliers et moyens d'enseignement manquants ou mal adaptés.

Lorsqu'ils existent, les outils et machines sont vieux de plusieurs décennies. Certaines machines ne sont plus réparables, tandis que d'autres ne répondent plus aux normes de sécurité. S'y ajoutent des manuels et des programmes dépassés d'où il y a un enseignement décontextualisé et une faible adéquation – emploi (Stratégie nationale de l'AENF, Ministère des Affaires Sociales, 2012).

Dans le cadre de cette stratégie, le Ministère des Affaires Sociales a arrêté un ensemble des mesures pour former près de 360.000 personnes par an dans les offres de formation qualifiante préparant l'insertion dans le marché de l'emploi :

- ✓ Adaptation des offres aux besoins du marché du travail ;
- ✓ Développement des stratégies d'insertion/réinsertion professionnelle (dotation en kits d'installation, facilitation de l'accès au crédit, stages professionnels, création d'entreprises...);
- ✓ Partenariat Public Privé (PPP) ; Redynamisation de la Commission Interministérielle de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (recherche de synergies, approche par compétence APC, normalisation et certification...);
- ✓ Réhabilitation des infrastructures et construction de nouveaux centres + équipements ;
- ✓ Appui aux intervenants actuels ou potentiels (à identifier et à subventionner) octroi des facilités administratives, pédagogiques/andragogiques et/ou financières aux initiatives de formation qualifiante (potentiels intervenants)

k. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle

L'étude sur l'adéquation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle aux besoins du marché (ORT Mondiale et BCECO, 2007, p. 201) souligne qu'un des défis les plus pressants identifiés par le gouvernement est l'adoption de politiques qui permettront de générer des activités génératrices de revenus et d'emplois et permettre notamment d'absorber les jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Or, il existe pour le moment en RDC un déficit important de connaissance sur le marché du travail. Cette situation est très dommageable en termes :

- ✓ d'adéquation entre les besoins des entreprises sur le marché du travail et l'offre de formation ;

- ✓ de mise en place d'un système d'orientation des jeunes sur les filières porteuses en termes d'accès au marché du travail.

Selon l'enquête de l'INS 2004-2005, le taux d'activité épouse les étapes successives du cycle de vie. Les taux d'activité croissent rapidement à mesure que les jeunes sortent du système scolaire et s'intègrent dans la vie professionnelle. Le maximum est atteint entre 30 et 49 ans quel que soit le milieu géographique : l'écart entre le taux d'activité dans la capitale et le taux observé en zone rurale dépassant même 20 points sur cette tranche d'âge. Au niveau national, neuf personnes sur dix âgées de 30 à 49 ans sont actives.

I. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle

Il existe plusieurs définitions du concept de secteur informel. Deux paraissent pertinentes. Première définition : le secteur informel est l'ensemble des activités économiques qui se réalisent en marge de législation pénale, sociale et fiscale ou qui échappent à la Comptabilité Nationale.

Seconde définition : c'est l'ensemble des activités qui échappent à la politique économique et sociale, et donc à toute régulation de l'Etat. Dans tous les cas, les deux définitions se recoupent puisqu'elles soulignent l'idée de fraude (Dr MALIKWISHA Meni, L'importance du secteur informel en RDC, Bulletin ANSD, vol.1, Décembre 2000)

Sept critères peuvent être retenus pour caractériser le travail dans le secteur informel :

- ✓ la facilité d'accès aux activités ;
- ✓ l'utilisation de ressources locales ;
- ✓ la propriété familiale des entreprises ;
- ✓ l'échelle restreinte des opérations ;
- ✓ l'utilisation de techniques simples et le nombre réduit de travailleurs ;
- ✓ des qualifications qui s'acquièrent en dehors du système scolaire officiel ;
- ✓ des marchés échappant à tout règlement et ouvert à la concurrence.

L'emploi constitue la principale forme d'insertion sociale, le plus sûr facteur d'amélioration des conditions de vie et de prévention contre les risques de pauvreté et de vulnérabilité et le révélateur le plus approprié pour évaluer le niveau de cohésion sociale dans un pays.

L'emploi des jeunes constitue un défi majeur pour la RD Congo pays. Plus de 70% des 15-24 ans sont au chômage, notamment en milieu urbain. La RDC n'a pas encore de véritable politique en faveur de l'emploi des jeunes.

Le manque d'emplois contribue à élargir le secteur informel et la faiblesse des structures d'encadrement conduit nombre de jeunes vers la délinquance, notamment dans les groupes armés particulièrement à l'est du pays.

Il n'est pas possible au stade actuel des données de parler d'insertion des jeunes dans l'informel dans la mesure où il n'existe aucun outil fiable pour aspirer ce type d'informations.

Chapitre 2. Données de base concernant le monde du travail

La faiblesse du marché du travail congolais est l'un des facteurs qui expliquent la situation sociale difficile de la population congolaise. En effet, suite aux guerres, rébellions, pillages et crises économiques à répétition, le volume général d'investissement a été sensiblement réduit. Cette situation a entraîné une destruction massive des emplois et l'émergence du secteur informel.

Celui-ci se caractérise par la précarité de l'emploi et l'inexistence de la sécurité sociale. On estime à plus de 80 % la proportion de la population active qui se situe en dehors du marché du travail depuis plus de dix ans. Comme évoqué plus haut, on a observé un rebond économique ces dernières années, malheureusement interrompu par la crise financière internationale de 2008. Néanmoins, du fait de la fuite des cerveaux qu'a connu le pays ainsi que de la crise du secteur de l'enseignement, la demande en expertise des ressources humaines demeure.

Comme cela a été souligné ci-haut, les statistiques concernant le monde du travail sont difficiles à produire et à pérenniser et quelques informations tirées de l'enquête 1-2-3 de 2004-2005 sont largement exploitées dans les sections qui suivent. Les informations proposées dans cette partie du rapport proviennent donc essentiellement du Rapport d'enquête réalisé par l'Institut National de la Statistique sur les emplois et le secteur informel en RDC. Une étude complémentaire menée en 2007 constitue la source principale des données livrées.

a. Répartition des emplois par secteur d'activité (primaire, secondaire et tertiaire)⁴

	Kinshasa	Milieu Urbain	Milieu Rural	RDC
<u>Secteur institutionnel</u>				
Administration	11,9	9,6	3,0	4,5
Para public	5,0	4,6	1,0	1,8
Privé formel	8,8	5,9	0,6	1,8
Informel non agricole	65,8	55,6	9,7	20,0
Informel agricole	5,1	21,5	84,9	70,6
Associations	3,4	2,9	0,9	1,4
<u>Secteur d'activité</u>				
Secteur primaire	5,8	22,0	85,9	71,5
Industrie et BTP	14,8	14,8	4,8	7,1
Commerce	42,3	34,7	3,6	10,6
Services	37,1	28,4	5,8	10,9

Source: INS, Enquête 1-2-3 Nationale RDC, Phase 1 (2004- 2005)

⁴ Branches d'activité: le secteur primaire comprend l'agriculture, l'élevage la pêche et la sylviculture. L'industrie comprend les industries manufacturières et extractives et le BTP. Le commerce comprend le commerce de gros et de détail. Les services comprennent les hôtels et restaurants, les services de réparation, les activités de loisirs, touristiques ainsi que les services domestiques, les services aux collectivités, les services aux entreprises, les banques et les services financiers, les transports et télécommunications, et les autres services.

b. Répartition des emplois par secteur urbain et rural

	Répartition des emplois (%)	Age Moyen	Proportion de femmes (%)	Proportion de migrants (%)	Années d'études réussies	Ancienneté dans l'emploi (en années)
Kinshasa						
Public	16,9	46,1	17,9	63,7	12,8	11,9
Privé formel	8,8	40,2	18,7	47,4	11,0	6,5
Informel non agricole	69,2	37,3	55,1	39,6	8,3	7,3
agricole Informel	5,1	44,6	41,8	57,9	6,4	9,5
agricole Ensemble	100	39,4	44,9	45,3	9,2	8,1
Milieu Urbain						
Public	14,2	44,2	16,7	49,7	11,9	12,1
Privé formel	5,9	38,3	19,0	37,8	10,9	6,3
Informel non agricole	58,5	35,9	52,0	31,0	7,9	6,8
Informel agricole	21,5	39,9	56,6	27,4	5,3	12,0
Ensemble	100	38,1	46,1	33,3	8,1	8,6
Milieu Rural						
Public	4,0	39,3	16,1	31,0	10,1	10,5
Privé formel	0,6	37,2	24,8	53,0	7,0	9,9
Informel non agricole	10,6	32,3	35,6	27,8	5,3	8,2
agricole Informel	84,9	36,3	56,2	23,8	3,7	15,1
agricole Ensemble	100	36,0	52,2	24,7	4,2	14,2
RDC						
Public	6,3	41,8	16,4	40,6	11,0	11,3
Privé formel	1,8	38,1	20,4	41,5	10,0	7,2
Informel non agricole	21,4	34,6	45,7	29,8	6,9	7,3
Informel agricole	70,6	36,6	56,2	21,1	3,8	14,9
Ensemble	100	36,5	50,9	26,6	5,1	12,9

Source: INS, Enquête 1-2-3 Nationale RDC, Phase 1 (2004-2005)

c. Répartition des emplois par secteur formel et informel (urbain plus rural)

Structure des emplois par secteur institutionnel et par secteur d'activité

	Kinshasa	Milieu Urbain	Milieu Rural	RDC
Secteur institutionnel				
Administration	11,9	9,6	3,0	4,5
Para public Privé formel	5,0	4,6	1,0	1,8
Informel non agricole	8,8	5,9	0,6	1,8
Informel agricole	65,8	55,6	9,7	20,0
Associations	5,1	21,5	84,9	70,6
	3,4	2,9	0,9	1,4
Secteur d'activité				
Secteur primaire	5,8	22,0	85,9	71,5
Industrie et BTP	14,8	14,8	4,8	7,1
Commerce	42,3	34,7	3,6	10,6
	37,1	28,4	5,8	10,9

Source: INS, Enquête 1-2-3 Nationale RDC, Phase 1 (2004-2005)

La couverture nationale de l'enquête permet de distinguer les activités informelles agricoles des activités non agricoles, ces dernières étant concentrées en milieu urbain.

Le secteur informel non agricole en milieu urbain :

Elles proviennent à plus de 90 % d'unités de production de moins de 6 personnes, dont 69 % sont des auto-emplois. Le taux de salariat est ainsi le plus faible avec moins de 15 %. Plus de la moitié des emplois informels non agricoles (57 %) se trouve dans le commerce et 22 % dans les services. Le secteur industriel n'est cependant pas négligeable dans le secteur informel, puisqu'il compte plus de 20 % des emplois.

Environ 18 % des actifs informels exercent dans un véritable local professionnel (12,4 % à Kinshasa). Le travail à domicile sans installation particulière concerne 18 % des actifs informels (20,2 % à Kinshasa), tandis que 7 % des travailleurs informels exercent à la maison dans un emplacement réservé à cet effet (6 % à Kinshasa). Par ailleurs, les travailleurs exerçant sur les marchés publics et les ambulants représentent respectivement plus de 20 % et 11 % des emplois.

La main-d'œuvre du secteur informel est relativement plus jeune : 20 % des actifs ont moins de 25 ans. Avec un niveau d'études moyen de 7,9 années, c'est aussi le secteur le plus féminisé puisque 55,1 % des actifs informels à Kinshasa sont des femmes. Contrairement à une idée reçue qui met en avant le rôle de la migration pour expliquer la genèse du secteur informel, c'est dans l'informel que la proportion de migrants est la plus faible.

Le secteur informel agricole en milieu rural :

Près de la moitié des unités de production (48 %) sont des unités de deux personnes et 27 % sont des auto-emplois. C'est un secteur également très féminisé et la main d'œuvre est plus âgée avec plus de six actifs informels sur dix ayant dépassé les 40 ans. Le niveau scolaire est très faible avec moins de 4 années d'études. L'ancienneté dans l'emploi est la plus longue ce qui témoigne de l'attachement des populations rurales à leurs terres et/ou de l'incapacité de migrer vers les centres urbains.

d. Répartition des emplois par catégorie (emplois salariés, indépendants, auto-emploi, travailleurs domestiques...)

Caractéristiques de l'emploi principal selon le secteur institutionnel dans la capitale

Kinshasa	Répartition des travailleurs (en %)	Ancienneté dans l'emploi (en années)	Durée hebdomadaire de travail (en heures)	Revenu mensuel (milliers FCFC)	
				Moyen	Médian
<i>Secteur public</i>					
Cadres	60,8	11,8	43,2	48,4	18,9
Employés, ouvriers	36,5	11,9	43,0	19,2	12,6
Manœuvres et autres	2,7	14,6	46,0	18,1	12,6
<i>Privé formel</i>					
Patrons et cadres	31,6	7,5	47,5	72,1	37,8
Travailleurs indépendants	3,2	15,5	51,8	77,1	63,0
Employés, ouvriers	42,8	6,1	49,6	31,8	26,5
Manœuvres et autres	19,2	4,9	49,1	23,4	18,9
Aides familiaux	3,1	1,2	45,8	23,4	5,0
<i>Informel non agricole</i>					
Patrons et cadres	2,5	8,1	45,6	55,1	37,8
Travailleurs indépendants	80,5	7,8	46,6	23,1	12,6
Employés, ouvriers	8,7	5,8	52,5	24,7	18,9
Manœuvres et autres	6,0	3,5	49,4	12,0	9,5
Aides familiaux	2,4	2,7	39,5	8,9	0

Source: INS, Enquête 1-2-3 Nationale RDC, Phase 1 (2004-2005)

La proportion de ceux qui gagnent moins que le salaire minimum garanti (8 970 FCFC en 2004 à Kinshasa) se situe à 41 % dans la capitale et à plus de 64 % dans les autres villes urbaines. Comme dans les autres capitales d'Afrique de l'Ouest, ce résultat montre clairement que la législation en vigueur est loin d'être respectée. C'est bien sûr dans le secteur informel que cette part est la plus forte. A l'autre extrémité, environ 12 % des travailleurs kinois perçoivent plus de quatre fois le salaire minimum, un quart parmi les actifs du secteur privé formel.

Revenus d'activité de l'emploi principal selon le genre

	Kinshasa	Autres urbains hors Kinshasa	Ensemble Urbain
Revenu mensuel moyen			
Hommes	32 300	20 700	24 500
Femmes	20 400	9 400	12 800
Rapport Hommes / Femmes	1,6	2,2	1,9
Revenu mensuel médian			
Hommes	18 900	10 000	15 000
Femmes	9 600	6 000	7 500
Rapport Hommes / Femmes	2,0	1,7	2,0

Source: INS, Enquête 1-2-3 Nationale RDC, Phase 1 (2004-2005)

Chapitre 4. Difficultés d'accès des jeunes au monde du travail

La République démocratique du Congo est confrontée actuellement à la sortie des crises qui ont fragilisé les structures de l'Etat depuis plusieurs décennies. La déstructuration du système éducatif ainsi que celle de l'économie ont été accentuées par des années de guerre.

Les jeunes sont dans ce contexte exposés à une très grande vulnérabilité liée à la fois à l'accès à la formation, vu la pauvreté généralisée des parents, à l'inadéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à la quasi inexistence des structures de gestion de l'accès des jeunes au marché du travail.

La difficulté d'accès de ces derniers au monde du travail peut s'expliquer par plusieurs facteurs exogènes et endogènes :

- ✓ L'absence ou la faiblesse des politiques publiques de formation et d'accès des jeunes à l'emploi ;
- ✓ l'inadaptation des compétences des jeunes et notamment à la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail
- ✓ La pauvreté
- ✓ Le paradoxe permanent entre le rural et l'urbain
- ✓ Les questions sexospécifiques
- ✓ La question des personnes en situation de handicap
- ✓ La faiblesse du développement des compétences des jeunes par la formation continue.
- ✓ la méconnaissance du marché du travail
- ✓ le manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emplois
- ✓ le manque de dispositifs de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi.

a. Absence ou faiblesse des politiques publiques de formation et d'accès des jeunes à l'emploi ;

Souvent, les stratégies adoptées ciblent la jeunesse dans son ensemble sans tenir compte du fait que certains jeunes sont confrontés à des problèmes divers comme les discriminations, des difficultés économiques, ou une situation géographique défavorable. Souvent, ces trois facteurs de vulnérabilité se conjuguent, ce qui a pour effet de renforcer l'exclusion. Dans bien des cas, les politiques adoptées ne ciblent pas les plus défavorisés parce que ceux-ci constituent une minorité. Ainsi, les interventions destinées à promouvoir leur accès à l'emploi ne figurent pas parmi les objectifs prioritaires.

b. Inadaptation des compétences des jeunes et notamment à la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail

- Les besoins divers des jeunes, les filières qu'ils peuvent emprunter en matière d'éducation et de formation, les aides destinées à faciliter l'entrée sur le marché du travail, les possibilités d'emploi qui leur sont ouvertes et la nature des emplois qui leur sont proposés constituent un ensemble d'éléments qu'il est fondamental de bien connaître pour relever le défi multiforme de l'emploi des jeunes.
- En outre, les jeunes diffèrent les uns des autres en termes de vécu et de besoins en matière d'emploi, ce qui a une incidence sur le type d'intervention requis. Le fait de passer sans heurts de l'école au monde du travail est une expérience que bien des jeunes n'ont jamais connue ou ne connaîtront jamais. Durant leur enfance, certains ont travaillé par nécessité ou sous la contrainte, d'autres ont été achetés, vendus, d'autres ont même été enrôlés de force. Beaucoup de jeunes que le VIH/SIDA a privé de leurs parents assurent la subsistance de leurs proches ou sont directement frappés par la pandémie et se heurtent à la discrimination lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi ou d'une formation. Certains ont des responsabilités familiales et doivent entretenir des personnes dépendantes. D'autres ont émigré de

leur pays d'origine et cherchent à gagner leur vie dans des pays où leur présence n'est pas forcément bien acceptée. D'autres encore sont frappés d'un handicap entravant leur participation à l'éducation et à la formation.

- Le passage de l'école au monde du travail n'est pas le seul type de transition que les jeunes doivent affronter à ce stade de leur existence. Ils peuvent entamer des études après avoir été forcés de travailler dans leur enfance, se retrouver inactifs ou au chômage après avoir été scolarisés, exercer une activité indépendante ou travailler dans des coopératives après avoir été salariés, se retrouver au chômage ou sans activité après avoir occupé un emploi. Ils peuvent également changer d'emploi ou se retrouver sans activité une fois démobilisés.

c. Pauvreté

- Les jeunes en quête d'un travail décent mais désavantagés par leur situation socio-économique ont moins de chances d'acquérir une instruction de base aussi solide que d'autres jeunes plus favorisés et ils sont souvent victimes d'une discrimination fondée sur l'appartenance sociale, l'origine ethnique, le sexe ou le handicap. Certaines de ces catégories de la population sont protégées par les normes de l'OIT.
- Les jeunes vivant dans la pauvreté sont fréquemment ignorés par les stratégies classiques de développement alors que la pauvreté limite fortement leurs possibilités en matière d'emploi. Les jeunes femmes pauvres doivent surmonter un handicap supplémentaire dû à leur sexe. Il faut prendre conscience que la pauvreté représente un défi considérable, que les jeunes ont droit à un travail décent et productif et que la pauvreté et la discrimination fondée sur le sexe sont de biens lourds fardeaux pour certains jeunes. Il faut également comprendre que pauvreté et chômage sont étroitement liés, que la reproduction de la pauvreté est un cercle vicieux alimenté par l'utilisation non durable des ressources naturelles et financières et que l'on ne peut s'acheminer vers une bonne gouvernance sans éradiquer les pires formes de la pauvreté et donner, dans un délai raisonnable, du travail aux jeunes qui en sont victimes.
- La pauvreté des jeunes constitue un véritable défi en matière de développement, notamment parce que, dans les pays en développement, un grand nombre de jeunes sont dans une situation de pauvreté absolue. Plus que d'autres groupes d'âge, les jeunes sont menacés par la pauvreté en raison des dynamiques et des incertitudes propres au passage de l'enfance à l'âge adulte ou de la discrimination fondée sur l'âge, notamment sur le marché du travail. Dans bien des cas, la pauvreté se perpétue de l'enfance à l'âge adulte. Il est fondamental de comprendre ce qui détermine cette pauvreté et ce qui la rend chronique pour élaborer des politiques d'intervention efficaces.

d. Paradoxe permanent entre le rural et l'urbain

- Environ 55 pour cent des jeunes sont des ruraux. En raison de l'industrialisation, les possibilités d'emploi en milieu rural ont diminué partout sur la planète. Les jeunes qui ont du mal à gagner leur vie dans le secteur agricole traditionnel et à accéder à l'éducation et la formation migrent souvent vers les zones urbaines ou à l'étranger.
- Dans les pays en développement, la pauvreté concerne surtout les zones rurales et particulièrement les petits paysans et les familles sans terre. Au total, 75 pour cent des jeunes pauvres vivent dans les zones rurales.
- Quant à la pauvreté en milieu urbain, elle résulte principalement de la misère et du déclin économique des zones rurales, qui poussent les populations à migrer vers les villes. Les jeunes ruraux risquent davantage de travailler dès l'enfance, sont plus facilement recrutés par les mouvements extrémistes et sont les principales victimes de la traite et de l'exploitation sexuelle .

- Il a été suggéré que les jeunes ruraux soient la cible privilégiée des initiatives visant à lutter contre la pauvreté, afin d'endiguer, notamment, le vaste mouvement migratoire actuel des jeunes vers les villes .

e. Questions sexospécifiques

- Plus de femmes que d'hommes sont au chômage dans presque toutes les régions du monde et les jeunes femmes sont confrontées à des difficultés beaucoup plus importantes que les hommes en matière d'emploi. En République Démocratique du Congo, comme dans la plupart des pays en développement, cette question est cruciale en dépit de l'existence d'une politique nationale de l'intégration du genre dans les programmes sectoriels de développement.
- Le fait d'être une femme et d'être jeune peut constituer une double source de discrimination. Il est particulièrement difficile à une jeune femme de trouver un emploi et de le garder en période de récession .Si cette jeune femme appartient à une minorité ethnique ou est, par exemple, handicapée, elle risque d'être victime d'un troisième type de discrimination fondé, cette fois, sur l'appartenance ethnique ou le handicap, et sa situation au regard de l'emploi s'en trouvera aggravée.
- Comme il a été précisé précédemment, les chiffres du chômage ne reflètent que partiellement la situation des jeunes et plus particulièrement des jeunes femmes sur le marché du travail. En RD Congo , l'accès des femmes au marché de l'emploi reste problématique avec à la fois des barrières juridiques et socioéconomiques

f. Personnes en situation de handicap

- Une étude menée par l'Agence Belge de Coopération (CTB) et Handicap international sur la cartographie de l'offre de formation professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap dans la Ville de Kinshasa (2013) a démontré que les différentes formes de handicap constituent des facteurs limitant d'accès au marché du travail. Les jeunes en situation de handicap font souvent l'objet de rejet, de stéréotypes et de préjugés dans le marché de l'emploi. Or, il existe dans le pays plusieurs jeunes qui subissent cette discrimination liée à leur état d'handicap.
- Certaines des difficultés que les jeunes handicapés rencontrent pour trouver un emploi et le conserver sont directement liées à leur handicap mais beaucoup sont à imputer à leur environnement matériel et social.
- L'accès inégal à l'éducation et à la formation, les attitudes et préjugés discriminatoires, l'inaccessibilité des bâtiments, des transports publics et de l'information ainsi que l'absence de législations et de politiques en leur faveur sont les principaux facteurs qui empêchent les jeunes handicapés d'accéder à l'emploi.
- Les jeunes femmes handicapées ont plus de difficultés à trouver du travail que leurs homologues masculins en raison des multiples discriminations dont elles sont victimes (elles sont jeunes, ce sont des femmes, elles sont handicapées).

g. Faiblesse du développement des compétences des jeunes par la formation continue

Les jeunes qui se trouvent sur le marché du travail sont confrontés dans la plupart des provinces du pays à la question de la formation professionnelle continue pour le développement de leurs compétences. A cause de l'absence des stratégies anticipatives de développement des compétences professionnelles en cours d'emploi, les jeunes finissent par devenir dépassés par l'évolution et les innovations technologiques et deviennent peu compétitifs sur le marché du travail.

h. Méconnaissance du marché du travail

Malgré la création de l'Office National de l'Emploi et comme cela a été souligné précédemment, les données sur le marché du travail en République Démocratique du Congo sont lacunaires et leur production est irrégulière.

De ce fait, les jeunes ont un accès difficile aux informations sur les grandes tendances du marché de l'emploi et ne peuvent donc se positionner en conséquence. Il existe depuis une décennie quelques organisations et agences de placement. Leurs activités sont peu coordonnées et les jeunes n'ont pas souvent accès à ces organisations dont la majorité est localisée dans la Ville de Kinshasa.

i. Manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emplois

La République Démocratique du Congo connaît ces dernières années une relance des activités minières et agricoles à travers tout le territoire national.

L'exploitation du cuivre et des métaux reliés connaît une forte intensification dans le Sud (Province du Katanga pendant que la Province Orientale a vu une relance forte de la production aurifère particulièrement dans la région de Watsa. Dans les Kivus montagneux, l'exploitation du coltan et de la cassitérite se poursuit dans un contexte de conflits.

Le gouvernement vient de lancer son Programme National d'Investissement Agricole (PNIA) avec une stratégie d'opérationnalisation des parcs agro-industriels à travers tout le territoire national. Avec le programme de modernisation des infrastructures de base à travers tout le pays, le Congo est devenu un chantier propice pour la formation professionnelle et l'emploi des jeunes.

Cependant, l'importation de la main d'œuvre notamment dans les différents chantiers de réhabilitation des infrastructures ainsi que dans les activités d'exploitation minière marginalisent les ressources humaines locales qui ne disposent pas de compétences appropriées.

Il y a donc lieu de relever ce paradoxe entre l'existence de plusieurs investissements privés dans les secteurs porteurs et l'absence d'une politique de formation professionnelle accélérée des jeunes pour qu'ils puissent accroître leur employabilité.

j. Manque de dispositifs de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi

Malgré la création de l'Office national de l'Emploi et la mise en place d'un Programme national pour l'Emploi des jeunes au niveau du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale depuis 2008 ainsi que d'autres

Chapitre 5. Mesures en projet ou en cours dans le domaine du DCTP

Le développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) en vue de fournir au secteur privé une main d'œuvre qualifiée fait partie intégrante des réformes actuellement engagées dans le domaine de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en République démocratique du Congo.

Dans le souci de rechercher des solutions pour une meilleure qualité de l'ETFP et garantir le développement des compétences nécessaires pour l'accès à l'emploi, il a été négocié et mis en place par l'Arrêté Interministériel N°12/CAB /MIN /ETPS/ ESURS /EPSP/ ASAHNS/ JS/020/2008 du 22/04/2008 une Commission interministérielle de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle en République Démocratique du Congo. Cette Commission regroupait initialement les ministères ci-après :

- Emploi, Travail et Prévoyance Sociale,
- Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel,
- Affaires Sociales, Action Humanitaire et solidarité Nationale,
- Enseignement Supérieur et Universitaire,
- Jeunesse et Sports.

Elle a été élargie à d'autres Ministères :

- Economie et industrie ;
- PME et Artisanat ;
- Genre, Famille et Enfant,
- Santé Publique.

Cette Commission est dotée de cinq commissions techniques dont chacune est dotée d'une mission spécifique qui réfléchit sur l'une des grandes problématiques de l'enseignement technique et de la formation professionnelles. Il s'agit des commissions suivantes :

- Commission technique chargée de la politique sectorielle
- Commission technique chargée de l'élaboration des référentiels
- Commission technique chargée de la formation des formateurs
- Commission technique chargée de l'Adéquation entre la formation et l'emploi
- Commission technique chargée de la réinsertion socioéconomique des jeunes
- Commission Juridique et du Contentieux.

L'évolution institutionnelle dans l'organisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en République Démocratique du Congo place la Commission Interministérielle de l'ETFP au cœur d'une stratégie de mutualisation et de synergie entre les ministères impliqués dans la problématique de la formation technique et professionnelle ainsi que de l'emploi.

Cette Commission a ouvert un dialogue avec tous les acteurs et partenaires en vue de rechercher les consensus nécessaires à la définition de nouvelles orientations sur la base d'une vision partagée.

Malgré ces avancées institutionnelles, l'enseignement technique et la formation professionnelle naviguent encore dans des incertitudes stratégiques ne permettant pas encore de mettre en place une vraie stratégie d'adéquation entre la formation et l'emploi.

a. Cadre politique et stratégique de développement des compétences techniques et professionnelles

En République Démocratique du Congo, le développement des compétences techniques et professionnelles trouvent son fondement dans plusieurs documents de régulation dont notamment :

- la Loi-cadre sur l'enseignement national du 11 février 2014
- la loi relative à la formation professionnelle en RDC
- le Code du travail
- la politique nationale de la jeunesse
- le Plan d'Action National pour l'emploi des jeunes
- la Stratégie de développement du sous-secteur de l'EPSP
- le Plan Intérimaire de l'Education
- la Stratégie de développement de l'Education Non formelle en RDC
- la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (PNEFP).
- le Décret portant création, organisation et fonctionnement d'un établissement public dénommé « Institut national de Préparation Professionnelle - INPP»
- le Décret portant création, organisation et fonctionnement d'un établissement public dénommé « Office National de l'Emploi - ONEM»
- le Document de stratégie pour la Croissance et la réduction de la pauvreté, 2^{ème} génération (2011)
- le Programme d'Action du Gouvernement (2012)
- les documents de politique sectorielle des Ministères ayant la formation professionnelle et l'emploi dans leurs attributions.

b. Réformes en projet ou en cours de réalisation pour actualiser les dispositifs et parcours de formation existants en fonction des compétences requises par le monde économique et professionnel

Depuis 2008, le Gouvernement de la république démocratique du Congo s'est lancé, avec l'appui de ses partenaires techniques et financiers dans un vaste programme de revitalisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Ce programme touche plusieurs aspects avec le seul souci d'accroître l'efficacité et l'efficacé du système ETEP en vue de garantir une réelle adéquation entre la formation et l'emploi. Dans ce contexte, les innovations portent sur plusieurs volets :

✓ Développement d'un cadre institutionnel de l'ETEP garantissant la cohérence et la durabilité

Le diagnostic institutionnel a démontré la dispersion qui est observée dans l'organisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en RDC. L'opportunité offerte par la mise en place de la Commission Interministérielle de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle doit se consolider.

Dans ce cadre, le gouvernement et les partenaires du secteur éducatif travaillent pour stabiliser la Commission par la finalisation de son cadre juridique définitif et la mise à sa disposition des infrastructures, équipements et matériels indispensables. Des antennes de la CI-ETEP sont envisagées dans toutes les provinces du pays en vue de garantir la prise en compte des spécificités et besoins locaux.

Un fonctionnement efficace de différentes commissions techniques mises en place au sein de la Commission garantirait le choix des activités indispensables à la pérennisation de la structure et à sa légitimation dans le paysage institutionnel congolais, au niveau du secteur de l'éducation et de la Formation.

A moyen terme, il devrait être envisagé une Direction Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. A long terme, un Ministère chargé de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle pourrait constituer une ambition légitime.

✓ **Réadaptation des curricula et les programmes de formation**

L'inadéquation des curricula et programmes de formation existants constitue un des défis majeurs de l'ETFP. A ce jour, les programmes hérités de la colonisation sont devenus non seulement inadaptes mais aussi anachroniques. L'évolution de la science et des technologies, les nouvelles innovations pédagogiques plaident en faveur d'un processus de construction des référentiels pour l'ensemble des filières de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Dans le cadre des activités en cours, la construction de nouveaux référentiels (métiers, compétences, formation, évaluation) a connu des avancées significatives. Le choix de l'Approche par Compétence (APC) comme approche pédagogie privilégiée répond à une exigence d'adéquation et de pertinence. Il est nécessaire d'incorporer les principes et la méthodologie de l'APC dans le système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. La fourniture des services ETFP de qualité est également liée à la mise en place d'une forte capacité de gestion et de leadership aussi bien que d'un cadre de qualifications et d'un système d'inspection et d'évaluation appropriés qui conduisent tout le système.

Dans ce sens, la stratégie sectorielle devrait viser une révision globale des curricula de formation de toutes les filières, processus qui devrait s'accompagner de la production des programmes de formation à la hauteur des ambitions de développement et en lien avec les besoins du secteur économique (formel et informel).

✓ **Promotion de l'employabilité des apprenants**

Les filières de formation/métiers à développer doivent trouver leur légitimité dans des études d'adéquation formation-emploi (définition des bassins d'emplois, analyse dynamique du cadastre de l'ETFP, analyse du schéma directeur d'industrialisation...). Des choix pertinents des filières et des processus de suivi-accompagnement lors des stages professionnels permettent aux apprenants de mieux maîtriser les apprentissages et surtout de se familiariser avec le métier en situation réelle de terrain.

Donc, assurer l'employabilité des apprenants présuppose l'acquisition d'aptitudes employables en liaison avec les besoins du marché du travail. Des études, des enquêtes qui suivent les traces des diplômés pour connaître leurs destinations dans le marché de l'emploi peuvent aussi fournir des résultats utiles pour la révision des programmes de formation en vue d'améliorer l'employabilité des apprenants.

✓ **Déploiement des mécanismes de formation des formateurs et de formation continue**

Le diagnostic du sous - secteur a démontré que le problème des ressources humaines se pose avec acuité. L'enseignement technique et professionnel est confronté non seulement au vieillissement des formateurs mais aussi à leur sous-qualification. L'amélioration de la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle passe obligatoirement par une stratégie de formation des formateurs et de formation continue et continuée.

Il est possible au stade actuel d'envisager la mise en place d'un Centre national des ressources en ETFP dont le noyau serait constitué de l'IGE/Sernafor et de l'INPP. Ces deux structures constituent une bonne base pour que la CI-ETFP puisse développer une stratégie de formation des formateurs efficace. Dans le même sens, compte tenu du nombre insuffisant des ISPT dans le pays, l'implication des universités et des IST dans le processus de la formation des formateurs devrait être exploré.

Compte tenu de la nécessaire transversalité des activités à mener au vu des publics et des cibles à former et à performer, le Centre National des Ressources en ETFP doit coordonner et surveiller le travail des formateurs des secteurs formel, non formel et informel (y compris industriel). Il est également nécessaire de mettre en place des coordinations provinciales pour une meilleure cohérence des actions des formations avec les besoins du terrain dans un contexte de décentralisation politique et stratégique.

En plus de son leadership de référent en formation des formateurs en formation professionnelle, l'INPP poursuivra son mandat d'offrir des apprentissages permanents aux publics demandeurs. C'est parce que les aptitudes de la main d'œuvre peuvent être continuellement renouvelées et améliorées à travers une approche de formation qui dure toute la vie. Ceci signifie également que les apprenants qui n'avaient eu antérieurement qu'un accès limité à la formation disposent d'une seconde chance d'acquérir des qualifications et des compétences pour l'emploi.

✓ **Assurer un plaidoyer permanent pour la promotion de l'ETFP**

Alors que l'ETFP présente des atouts d'employabilité indéniable, depuis plusieurs années, la ruée vers d'autres filières de formation laisse penser que l'ETFP est de moins en moins sollicité par les jeunes, mais plus particulièrement par les jeunes filles.

C'est ce sens qu'il est nécessaire de mettre en place une stratégie de sensibilisation du public à l'importance de l'ETFP dans la formation des techniciens et d'autres cadres au développement du pays. L'aspect « genre » devrait être considéré dans le sens d'assurer un accès équitable aux deux sexes.

✓ **Promotion du partenariat public-privé**

Pour que la formation technique et professionnelle soit réellement un outil au service du développement, il importe de provoquer un dialogue permanent public – privé.

Dans ce contexte, une Convention de partenariat entre le Ministère de l'EPSP et le secteur privé a été signé en 2010. Cet outil d'implication du secteur privé dans la formation technique et professionnelle n'a d'autres ambitions que de rapprocher le monde de la formation du monde du travail. Son évaluation permanente permet de tirer les meilleures leçons pour sa mise en œuvre.

Dans un contexte similaire, l'INPP a mis en place une plate-forme de concertation avec le secteur privé (FEC, COPEMECO, FENAPEC ET OPEC). Ce cadre de partenariat et d'échanges constitue un outil précieux pour faire de la formation professionnelle l'interface du monde du travail.

Ces dispositifs permettent au secteur public de formation technique et professionnelle de s'approprier les besoins de main d'œuvre du secteur privé et à ce dernier d'offrir aux apprentis et aux stagiaires un espace professionnel concret pour l'expression de leurs compétences en vue de s'approprier les différents apprentissages.

✓ **Mobilisation des ressources en vue du financement de l'ETFP**

La trop faible capacité du gouvernement d'investir dans le secteur éducatif, surtout dans le sous -secteur de l'ETFP, expose ce dernier à végéter. Cette situation a pour conséquence le délabrement des structures de formation, l'absence des matériels, équipements, laboratoires..., l'absence des manuels et des matériels didactiques ainsi que les mauvaises conditions de travail et de traitement des formateurs.

Dans une synergie d'action et en évitant toute duplication et tout chevauchement, le gouvernement et les partenaires au développement mobilisent les moyens et les ressources en vue de garantir la qualité des formations de l'ETFP.

Une étude en cours, commandée par la CTB – Agence Belge de Coopération sur la cartographie des interventions en ETFP permettra de disposer d'un support de gestion pour visualiser les moyens mobilisés, assurer l'équilibre régional des appuis et orienter les investissements dans les axes prioritaires.

c. Dispositifs de formation en projet ou en cours de réalisation pour former les jeunes aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégiques ou porteurs

Comme cela vient d'être souligné dans le précédent point, les réformes engagées dans le domaine de la formation pour le développement des compétences techniques et professionnelles s'appuient essentiellement sur la nécessaire corrélation entre la formation et l'emploi. Dans une approche holistique, et en dépit des faiblesses actuelles qui sont constatées dans le pilotage des différentes réformes, notamment par un manque de leadership des acteurs et des institutions en charge.

Pour répondre aux impératifs de la formation en vue de répondre aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégique, une démarche d'ingénierie de la formation allant de l'identification des besoins en formation jusqu'au processus de certification est proposée. Cette démarche implique plusieurs activités dont notamment :

- ✓ L'analyse socioéconomique pour dégager les bassins d'emplois
- ✓ L'identification des filières et des métiers en tension et/ou porteurs en lien avec la socio économie
- ✓ Le développement des programmes de formation en approche par compétences ; référentiels métier, compétences, formation, évaluation/certification
- ✓ La formation des formateurs
- ✓ L'équipement des centres de formation
- ✓ La mise en œuvre des référentiels, avec la production des guides pédagogiques
- ✓ La professionnalisation des stages professionnels
- ✓ L'évaluation et certification des apprentissages
- ✓ La formation des jeunes à la gestion et à l'entrepreneuriat
- ✓ La mise en place des incubateurs ou des pépinières d'entreprises

Au stade actuel en RDC, cette démarche qui est proposée dans le cadre des réformes n'est pas mise en application. Cela a pour conséquence, la poursuite des formations décontextualisées qui ne produisent pas des apprentissages pertinents. De ce fait, le rapprochement entre la formation et l'emploi ne se réalise pas.

d. Mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage du secteur informel afin de les aider à mieux former les jeunes

Actuellement en RD Congo, il n'existe pas encore de mesures pour renforcer les compétences des entrepreneurs et des maîtres d'apprentissage du secteur informel dans leur rôle de formateurs.

Cependant, un projet INPP en partenariat avec l'IECD, sur financement AFD dans le cadre du CD2 envisage de mener une étude – action pour l'expérimentation de l'alternance.

e. Partenariats existants ou projetés permettant de mieux associer les acteurs économiques et professionnels à la conception, mise en œuvre et réalisation de parcours de formation ciblés sur les compétences requises par le monde du travail

Le monde de la formation et les acteurs économiques et professionnels ressentent de plus en plus de besoins de coopérer pour que la formation professionnelle devienne le vivier du secteur économique.

Dans ce contexte, il a été souligné :

- ✓ la mise en place de la CI-ETFP, intégrant les partenaires du secteur privé ;
- ✓ la signature de la convention de partenariat public – privé pour l'amélioration de la formation professionnelle et technique en vue de l'adéquation entre la formation et l'emploi, convention signée entre le MEPSP et les représentants du secteur privé et des organisations professionnelles (FEC, COPEMECO, FENAPEC, OPEC et Syndicats) ;
- ✓ la mise en place, au niveau de l'INPP, d'un Comité Permanent de Concertation INPP –représentants du secteur privé et des organisations professionnelles.

Il s'agit des espaces appelés à favoriser l'implication des représentants du secteur privés dans les dispositifs de la formation professionnelle et par ricochet, du développement des compétences techniques et professionnelles.

Actuellement mais dans une faible proportion, les représentants du secteur privé sont impliqués dans :

- ✓ les analyses des bassins d'emploi et des zones d'employabilité ;
- ✓ la détermination des métiers et ou des filières de formation
- ✓ l'élaboration des différents référentiels ;
- ✓ l'organisation des stages
- ✓ la participation aux jurys d'évaluation et de certification.

Il est cependant nécessaire de préciser que cette implication se réalise dans une très faible échelle et ne peut être considérée dans l'état actuel des données comme une pratique régulée et institutionnalisée.

f. Changement de paradigme pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes d'éducation et de formation

La République Démocratique du Congo ressent de plus en plus le besoin d'ancrer son système d'éducation et de formation dans les attentes et les besoins du marché du travail.

En effet, la vision du Gouvernement, clairement définie dans le DSCR2, est d'assurer le plein emploi et la possibilité pour tous, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un emploi décent et productif. A cet effet, l'orientation du Gouvernement congolais est de baser sa politique de l'emploi sur la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et la promotion du secteur privé via l'amélioration de l'environnement des affaires et des investissements publics, notamment les infrastructures. Cette stratégie induira la création d'emplois directs et indirects en quantité et en qualité.

Pour y parvenir, les actions du Gouvernement s'articulent autour de quatre axes stratégiques : (i) placer l'emploi au centre des préoccupations macro-sectorielles ; (ii) accroître l'offre d'emploi décent et développer le secteur privé ; (iii) améliorer l'employabilité des populations ciblées et la formation professionnelle et ; (iv) organiser le système d'information et améliorer le fonctionnement du marché du travail.

✓ **Placer l'emploi au centre des préoccupations macro-sectorielles :**

A cet effet, quatre priorités ont été retenues : (i) l'accroissement du niveau des investissements publics dans les projets et programmes à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) ; (ii) la facilitation de l'accès aux avantages du code des investissements publics aux projets d'investissement privés créateurs d'emplois ; (iii) l'intégration d'un poids significatif au critère « emploi » dans l'octroi des marchés publics et ; (iv) le renforcement de la Cellule de Promotion de l'Emploi dans les Investissements Publics (CPEI).

✓ **Accroître l'offre d'emplois décents et développer le secteur privé**

Pour y parvenir, le Gouvernement a défini les priorités pour les cinq prochaines années à savoir : (i) la levée des contraintes institutionnelles au développement de l'entreprise privée ;(ii) l'élaboration d'un plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie de promotion des approches à haute intensité de main d'œuvre dans les programmes d'investissements publics ; (iii) la mise en place d'un cadre incitatif à la création de l'emploi salarié décent ; (iv) la création d'une gamme d'incitations nécessaires pour la création d'emplois salariés ; (v) la mise en place d'un dispositif favorisant la création de petites unités génératrices d'emplois et de richesse; (vi) l'élaboration des programmes spécifiques envers les populations vulnérables et la mise en place d'une législation sur le micro finance sensible à l'équité du genre ; (vii) la création du Fonds National de l'Emploi (FONEM) décentralisé en Fonds Provincial de l'Emploi (FOPEM) dans les provinces; (viii) la promotion de l'emploi des chômeurs de longue durée et la mise en place d'une convention premier emploi négocié entre les parties prenantes ;(ix) la promotion des petites et moyennes entreprises des jeunes et le renforcement de leur capacité de création d'emplois ;et(x) la promotion de l'esprit de la culture d'entreprise pour les jeunes en particulier.

✓ **Améliorer l'employabilité des populations ciblées et développer la formation professionnelle**

Le Gouvernement entend mener les actions prioritaires suivantes: (i) la mise en place des mécanismes pour assurer l'adéquation de l'offre et de la demande de compétence ; (ii) la mise en place des mesures permettant d'aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement et d'améliorer leur compétitivité ; (iii) la mise en place des mesures d'acquisition et de maintien des compétences en vue de la satisfaction des futurs besoins du marché du travail ; et (iv) le développement des filières de formation par un apprentissage «rénové».

g. Autres mesures envisagées

Parmi les mesures envisagées par le Gouvernement, il est prévu l'amélioration du système d'information et la gouvernance du marché du travail.

Dans ce contexte et comme souligné dans le DSCR, le Gouvernement entend renforcer les capacités de veille sur l'évolution du marché du travail (offre et demande) à travers : (i) le renforcement de capacités du personnel de l'Office National de l'Emploi (ONEM); (ii) l'amélioration du dialogue social par son élargissement au patronat, aux représentations syndicales, aux organisations sociales de jeunes, de femmes, de chômeurs et de tous les groupes vulnérables; (iii) la mise en place d'un système de traitement et de gestion des demandes d'emplois par les bureaux de placement privés ; et (iv) la création des tribunaux du travail efficaces nécessaire pour améliorer la gouvernance du marché du travail.

Au niveau du Ministère de l'EPSP, il existe depuis mai 2013 un projet de création d'une Chambre Nationale des Métiers et de l'Artisanat (CNMA) en vue d'améliorer l'employabilité des apprenants issus de l'enseignement technique et de la formation professionnelle grâce à un dispositif institutionnel de régulation, de mise aux normes et d'appui à l'insertion/réinsertion.

Le projet de création de la Chambre Nationale des Métiers et de l'Artisanat vise à compléter et à renforcer la palette des dispositifs d'assurance –qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, appelés à devenir un vivier de production des compétences pour la modernisation et la reconstruction du pays.

Dans ce contexte, la Chambre Nationale des Métiers et de l'Artisanat (CNMA) est une chambre consulaire chargée des questions intéressant le développement, la mise aux normes, l'accès à l'exercice des métiers et de l'artisanat. Cette chambre et les structures provinciales et locales qui en découleront assurent, pour les différents usagers (artisans, apprentis et organisations professionnelles), une mission d'orientation, de guidance, de formation, de conseil, d'immatriculation/identification et de représentation auprès des pouvoirs publics.

La veille permanente sur le respect des normes de qualification et d'accès aux métiers renforce son rôle régulateur. Elle est appelée à assurer aussi la protection des professionnels des métiers face aux amateurs qui décrédibilisent un grand nombre des hommes de métier.

Chapitre 6. Mesures en projet ou en cours pour favoriser la création d'emplois

L'accès à au marché du travail et l'insertion professionnelle des jeunes nécessitent la création des emplois pour les aider à sortir du cercle vicieux que constituent le manque de compétences, la faible productivité et le manque d'emplois. Le développement des compétences est essentiel à une transition sans heurt pour les jeunes de l'école à la vie professionnelle.

Il existe en RD Congo des initiatives pilotes de création d'emplois pour l'insertion des jeunes mais celles –ci doivent être améliorées pour répondre plus efficacement à la forte demande.

a. Mesures prises pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques afin de les aider à développer leurs activités et ainsi à créer davantage d'emplois

L'organisation Internationale de Migration et le Gouvernement ont mis en place un partenariat en vue de favoriser la création des emplois.

En effet, dans ce cadre et conformément à la stratégie OIM de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes en RDC 2014-2017, des programmes de création d'emplois adaptés aux jeunes seront mis en place aux niveaux micro et macro, sur la base de partenariats entre les écoles, les associations, le secteur privé, les entreprises et la mobilisation de la diaspora congolaise.

Cette stratégie permettra de créer des programmes de formation et des opportunités économiques connexes, et de faciliter l'accès aux ressources productives et aux services financiers, afin d'encourager l'esprit d'entrepreneuriat des jeunes et de leur permettre de réussir leur transition de l'école au marché du travail.

Cette stratégie leur permettra notamment d'avoir accès à une formation professionnelle pertinente et de qualité, à des informations sur le marché du travail et à des services d'orientation professionnelle et d'emploi, aux microcrédits et à l'accompagnement dans la création de micro-entreprises.

Un soutien sera également apporté au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la prévoyance sociale de la RD du Congo pour la mise en place d'un système pilote d'information sur le marché du travail et la migration des jeunes grâce à la mise en place de base de données électroniques sur les demandeurs d'emplois et les migrants de retour dans les zones visées par l'action.

Le renforcement des capacités des services publics de l'emploi (SPE) constituera l'un des autres axes d'interventions de l'OIM. Un programme de formation des services publics en charge de l'emploi sera mis en œuvre dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités institutionnelles pour l'amélioration de la gouvernance du marché du travail.

b. Moyens incitatifs existants ou en projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former

Pour répondre à ce qui constitue véritablement un enjeu de société, le Gouvernement de la RDC a décidé de faire de la jeunesse sa priorité. Dans ses programmes d'actions, l'entrepreneuriat des jeunes et la mobilisation des ressources constituent une réponse forte et adaptée pour offrir de nouvelles opportunités d'insertion professionnelles aux jeunes peu ou pas qualifiés et ou résidents sur des territoires défavorisés, pour lesquels l'emploi se dérobe.

Des réponses ont été apportées par le Gouvernement via le programme PROYEN/ YEN (Programme national pour l'Emploi des Jeunes). Le PRO-YEN a pour mission, la promotion de l'emploi des jeunes en République Démocratique du Congo afin de lutter sensiblement contre la pauvreté et la misère qui dominent cette couche sociale de la population.

Il a pour tâche « de proposer au gouvernement des orientations à prendre pour la meilleure insertion professionnelle des jeunes ; d'encadrer les jeunes à travers le groupe consultatif pour l'emploi des jeunes dans l'élaboration de leurs projets porteurs d'emploi et créateur de revenus; de contribuer activement dans l'amélioration de l'employabilité des jeunes urbains et ruraux pour l'acquisition de la qualification professionnelle adéquate recherchée par le marché de l'emploi ; et de faire le plaidoyer auprès des partenaires pour la mobilisation d'autres ressources financières et matérielles, pouvant contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes dans la création des emplois, de leurs PME et PMI ainsi que la formation professionnelle » .

La stratégie reprend de façon structurée les mesures proposées dans le PROYEN, le PROCER et le DSCR II. Elle s'inspire d'expériences réussies en RDC et à l'international et s'appuie sur une démarche itérative associant des experts, des hommes de terrain et des professionnels pour disposer d'un dispositif global et intégré de promotion de l'emploi des jeunes.

c. Investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois dans des secteurs considérés comme stratégiques

Véritable pilier de l'économie congolaise, l'agriculture contribue pour près de 40 % au PIB, contre 15 % pour le secteur minier. Avec 80 millions d'hectares de terres arables et une communauté agropastorale de 14 millions de ménages, son potentiel est énorme... pour une production qui a dramatiquement régressé ces dernières décennies dans toutes les filières, jusqu'à devenir ridicule au regard des besoins du pays. Résultat : la RD Congo a importé pour plus de 1,2 milliard de dollars (environ 900 millions d'euros) de denrées alimentaires en 2012 ; la facture est estimée à 1,3 milliard pour 2013 et devrait atteindre 1,5 milliard cette année, selon les prévisions du gouvernement.

Pour redynamiser le secteur, les autorités de la RD Congo misent sur la création de Parcs Agro-Industriels (PAI) dans le cadre du **Plan national d'investissement agricole (PNIA) 2013-2020** dont l'objectif est double : sortir les populations de l'insécurité alimentaire et faire du développement des filières agricoles et agro-industrielles l'un des principaux piliers de la croissance.

Si le secteur agricole enregistre une croissance moyenne de 6% à partir de 2014, la RD Congo pourrait réduire de moitié son taux de pauvreté, atteignant ainsi l'un des Objectifs du millénaire pour le développement, d'ici à 2025 (au lieu de 2015, échéance prévue par les Nations unies).

Pierre angulaire du PNIA : le développement de seize parcs agro-industriels sur plusieurs dizaines de milliers d'hectares à travers le pays. Pour chacun de ces sites, dont les emplacements ont déjà été identifiés, il s'agit de définir les productions, trouver les financements et mettre en relation l'État, propriétaire du foncier, les coopératives, les communautés locales et les opérateurs privés.

Chaque parc devrait être doté d'un statut de zone économique spéciale (ZES) et géré par une société mixte (publique-privée). L'exploitation serait octroyée sous la forme de baux d'une durée minimale de dix ans, en veillant à une répartition équitable entre les terres destinées à l'exploitation commerciale et les terres communautaires.

Dans ce contexte, Le PNIA repose sur le principe d'une complémentarité interne entre ses différents programmes et d'une cohérence externe avec les piliers du PDDAA et du DSCR II, les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et les différentes politiques sectorielles.

Il constitue une déclinaison du deuxième pilier DSCR 2 «Diversifier l'économie, accélérer la croissance et promouvoir l'emploi» et contribue directement avec l'ODD 1 qui vise à réduire l'extrême pauvreté et la faim.

Le coût total du PNIA de la République Démocratique du Congo sur la période allant de 2013 à 2020 est estimé à 5 730,8 millions USD (tableau 9). La ventilation du coût total par programme se présente comme suit :

- ✓ Programme 1 : Promotion des filières agricoles et de l'agri business: 3 652,5 millions USD soit 64 %.
- ✓ Programme 2 : Gestion de la sécurité alimentaire et nutritionnelle et des réserves stratégiques: 536,9 millions USD soit 9 %.
- ✓ Programme 3 : Recherche, vulgarisation et enseignement agricoles : 738,3 millions USD soit 13 %.
- ✓ Programme 4: Gouvernance agricole, genre et renforcement des capacités humaines et institutionnelles : 607,3 millions USD soit 11 %.
- ✓ Programme 5 : Adaptation aux changements climatiques 195,8 millions USD soit 3%.

La mise en œuvre des PAI impliquera donc la mobilisation d'une main d'œuvre adaptée et répondant aux missions dévolues aux Parcs Agro-Industriels. La formation aux divers métiers liés mobiliserait plusieurs jeunes (femmes et hommes) dans les secteurs suivants :

- ✓ Production agricole
- ✓ Coopérative agricole
- ✓ Transport multimodal agricole
- ✓ Transformation/conservation
- ✓ Energie rurale/Construction

d. Appuis financiers ou humains d'appui aux initiatives d'auto-emploi des jeunes

Dans le cadre de la mise en œuvre du DSCR, le Gouvernement de la RDC préconise la création du Fonds National de l'Emploi (FONEM) décentralisé en Fonds Provincial de l'Emploi (FOPEM) dans les provinces.

Au niveau du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, il faut souligner que plusieurs programmes sont mis en place pour appuyer des initiatives d'emploi, notamment des jeunes :

- ✓ Le Programme National pour l'Emploi des jeunes –PRO YEN/YEN
- ✓ Le Programme – Cadre de Création d'Emplois et de Revenus - PROCER
- ✓ Le programme National pour la promotion de la Coopération Internationale en vue de la Promotion de l'Emploi – CIPE
- ✓ Le Programme National pour l'Equité du genre dans le monde du Travail – GET
- ✓ Le Programme National d'Appui aux Organismes Publics et Privés pour la Promotion de l'Emploi et la mobilisation des Ressources en vue de la réduction de la pauvreté – PAO

Le Ministère de la Jeunesse et des Sports a mis en place un « Fonds National d'Insertion des Jeunes » avec l'appui de la Conférence des Ministres de la jeunesse et de Sports de la Francophonie CONFEJES, en sigle. La présente étude n'a pas pu évaluer les résultats de la mise en œuvre de ces fonds ainsi que son impact sur l'insertion des jeunes dans l'emploi.

e. Pôles d'innovation ou d'expertise tels que des incubateurs d'entreprise pour jeunes et/ou des centres de gestion et de coaching à destination des entreprises créées par des jeunes ou employant des jeunes

Dans le cadre du partenariat OIM – Gouvernement de la RDC, il est prévu la Création d'un Centre de ressources d'accompagnement des demandeurs d'emploi et à la réinsertion des migrants de retour.

La création de ce centre à Kinshasa permettra de développer des approches de formation axée sur les compétences en mettant clairement l'accent sur l'amélioration de la pertinence et de la qualité de la formation professionnelle, le recensement des profils professionnels, la conception de modules d'apprentissage, la création de supports didactiques et la mise en place d'un environnement favorable à la formation et à la création de micro-entreprises. Ce centre aura pour mission de promouvoir l'esprit d'entreprise, d'informer, d'orienter et d'accompagner les porteurs de projets et les micro-entreprises dans leurs démarches de création ou de développement de projets.

Il sera également chargé de mettre en œuvre des mesures incitatives et de soutien, tant dans la phase d'incubation des projets, que dans leur amorçage ou leur développement. Ce centre supervisera un réseau de 3 guichets uniques dans les provinces du Bas-Congo, du Kasai occidental et du Katanga offrant des services de proximité avec des procédures simplifiées. Ces réseaux de guichets et services apparentés seront mis en place sur une base contractualisée avec le tissu associatif.

Ils auront pour mission de répondre aux besoins des jeunes créateurs d'entreprises en termes d'accompagnement dans la phase projet mais aussi dans la phase post-crédation.

- Facilitation de l'incubation des micro-entreprises à travers les pépinières d'entreprises dans les guichets uniques: dans le centre de ressources et les guichets uniques, seront créés des incubateurs d'entreprises, puissants outils pour soutenir le processus entrepreneurial et favoriser la progression des taux de survie pour les jeunes start-ups innovatrices.

Outre la mise à disposition d'un espace de travail physique, ils proposeront un très large panel de ressources et de services mutualisés aux micro- entreprises pendant leur phase d'amorçage (coaching en gestion, préparation de plans d'affaires, services administratifs, support technique, mise en réseau, conseils dans le domaine de la propriété intellectuelle et les sources de financement, assistance en matière fiscale, tenue des registres) pendant une durée limitée (3 à 5 ans environ).

Ces incubateurs d'entreprises seront créés avec la participation de partenaires aux niveaux national, provincial et local ou sur la base d'un partenariat public-privé (entreprises en RDC et Congolais de la diaspora. Des mesures de soutien au financement des micro-entreprises seront prises par l'octroi de crédits et d'instruments financiers dédiés destinés aux jeunes promoteurs.

Afin de promouvoir le développement des micro- entreprises et des PME dans les secteurs les plus innovants, des mesures d'incitations fiscales seront également prises, avec des taux préférentiels pour l'entrepreneuriat féminin des jeunes.

f. Chantiers à haute intensité de main d'œuvre qui ont prévu ou prévoient des mesures spécifiques d'emplois pour les jeunes

Aucune donnée n'a pu être récoltée sur ce point.

Chapitre 7. Expériences d'insertion ou d'emploi des jeunes en RD Congo

La RD Congo a mis en place des dispositifs pour l'insertion et l'emploi des jeunes à travers plusieurs initiatives dont la coordination reste à améliorer. La multiplicité des intervenants ainsi que la faible capacité de régulation du secteur de l'emploi ne permet pas de disposer d'une banque de données sur les expériences en matière d'insertion et d'emploi des jeunes.

Dans le contexte de cette étude, nous faisons état de deux programmes du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale qui ont été mis en place depuis près de cinq ans et qui sont mis en œuvre dans le but d'apporter une réponse à la problématique de l'insertion et de l'emploi des jeunes. Il s'agit de :

- Programme-Cadre de création d'Emplois et de Revenus (PROCER)
- et Programme National pour l'Emploi des Jeunes en sigle PRO-YEN/YEN-RDC

a. PROGRAMME-CADRE DE CREATION D'EMPLOIS ET DE REVENUS (PROCER)

i. Création

Le Programme-Cadre de création d'Emplois et de Revenus a été institué par le Décret présidentiel n°05/006 du 23 février 2005. Ce programme a été conçu pour être l'un des instruments majeurs de la réalisation par la République Démocratique du Congo du premier Objectif de Développement du Millénaire qui est de réduire de moitié d'ici à l'an 2015 la proportion de la population dont le revenu est inférieur à un dollar par jour et par personne ainsi que celle qui souffre de la faim. Le PROCER permet également à la République Démocratique du Congo de concrétiser la déclaration sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique adoptée par les Chefs d'Etats et de Gouvernement au Sommet Extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et de la lutte contre la pauvreté tenu du 03 au 09 septembre 2004 à Ouagadougou (Burkina Faso)

Le PROCER a été initié en 2002 par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale pour s'attaquer à la grave crise de l'emploi que connaît la République Démocratique du Congo. Son élaboration a été conduite selon un processus participatif avec l'appui du Bureau International du Travail (BIT). Après son approbation par la commission Sociale et culturelle du Gouvernement, le PROCER a été adopté par le Conseil des Ministères du 16 février 2005.

ii. Mission, objectifs et vision du PROCER

Le PROCER a reçu pour mission globale de contribuer à la réduction de la pauvreté et de la précarité ses objectifs spécifiques sont de :

- ✓ Contribuer à assurer le plein emploi sur l'ensemble du territoire;
- ✓ Accroître l'efficacité des investissements en matière de création d'emplois et de redistribution des revenus;
- ✓ Formuler des propositions visant à accroître les investissements dans les secteurs porteurs de l'économie;
- ✓ Contribuer à la mise en place d'une politique nationale de l'emploi;

Ces différents objectifs spécifiques sont appuyés par trois catégories d'activités:

- ✓ Activités stratégiques;
- ✓ Activités institutionnelles;
- ✓ Activités opérationnelles.

La vision du PROCER en ce qui concerne le sous-emploi et le chômage repose sur les trois principes ci-après:

- L'action doit porter aussi bien sur le demande que sur l'offre de travail. La simulation de la demande de travail nécessite des politiques macroéconomiques et sectorielles intégrant fortement la dimension emploi comme priorité. La construction de l'employabilité de l'offre de travail requiert une méthodologie multidimensionnelle mettant en synergie l'intégration de l'entrepreneuriat dans la formation depuis l'école primaire, l'élaboration des contenus des programmes de formation en fonction des besoins du marché de travail, la mise en place des dispositifs d'apprentissage, de stage et de mobilité des compétences à tous niveaux, etc.
- Les interventions des structures chargées de la lutte contre le sous-emploi et de chômage doivent prendre place dans un cadre systémique établissant des complémentarités.
- Une attention particulière doit être accordée à l'économie informelle dans les pays en développement. Entre 7 et 9 personnes sur dix travaillent dans l'économie informelle dans ces pays. La formalisation de l'économie informelle et sa modernisation par l'intégration des Nouvelles technologies de l'information et de la communication est une nécessité.

iii. Organes du PROCER

Le PROCER se trouve sous la double tutelle du Ministère de l'Emploi, du travail et de la Prévoyance Sociale et celui du Plan. Le PROCER comprend cinq organes:

- La Commission Nationale Intersectorielle pour la Promotion de l'Emploi (**CNPE**) est l'organe du PROCER qui définit les orientations à court et moyen terme du programme en fonction des résultats attendus et qui rend en compte la participation et les avis des représentants des secteurs concernés dans la conduite des activités du programme;
- Le Secrétariat Technique pour la Promotion de l'emploi (**STPE**) constitue l'organe exécutif du PROCER dont la mission est de mettre en œuvre les actions approuvées par la commission nationale Intersectorielle pour la Promotion de l'Emploi;
- La Cellule de Promotion de l'Emploi dans les Investissements (**CPEI**) est un organe qui traduit les objectifs du programme dans la planification nationale. cette ambition suppose le fait de coordonner au niveau nationale l'intégration dans les stratégies sectorielles des objectifs de création d'emploi et de réduction structurel de la pauvreté à travers l'application des critères d'emplois et d'impacts sociaux.
- Le système d'Information et de Pilotage Emploi/Formation (**SIPE**) dont les attributions sont exercées par l'Office Nationale d'Emploi. Il s'agit d'un service qui est chargé de rassembler, de conserver et traiter les informations de base pour la programmation, le pilotage, le suivi et l'évaluation des activités du PROCER;
- Les cellules Opérationnelles: elles sont des organes chargés d'exécuter les projets dans le cadre du PROCER au sein de chaque ministère.

iv. Réseau de travail du PROCER

- Les différents ministères;
- Les entités territoriales décentralisées;
- Les organismes publics;
- Les organisations socioprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs;
- Les organisations non gouvernementales;
- Les organisations internationales.

Le PROCER est membre associé de l'Association Mondiale des Services d'Emploi Publics (**AMSEP**). il est aussi membre de Planet Finance.

v. Projets promus par le PROCER

Le Secrétariat technique pour la promotion de l'emploi (STPE) a élaboré de nombreux programmes et projets de création d'emplois et de revenus qui attendent d'être financés.

Parmi ces projets, on peut citer:

- Programme de création d'emplois et de revenus dans le secteur des micros petites et moyennes entreprises et artisanat pour la Ville Province de Kinshasa;
- Programme de pavage manuel des ruelles de la Ville de Kinshasa;
- Programme de récupération et de recyclage de sachets usés;
- Programme de réhabilitation de la fonction d'encadreurs agricoles;
- Programme de mesures incitatives en faveur des agriculteurs.

Parmi ces programmes, celui de création d'emplois et de revenus dans le secteur des micros, petites et moyennes entreprises et artisanat pour la Ville Province de Kinshasa et celui du projet agricole de promotion de l'emploi rurale au plateau de Bateke, ont connu un petit début d'exécution. Le PROCER est à la recherche des moyens financiers pour la poursuite de l'exécution de ces projets.

vi. Analyse du Projet Agricole de Promotion de l'emploi rural au Plateau de Bateke

- Contexte : le milieu dans lequel le projet va être réalisé est caractérisé par le sous-emploi, la pauvreté et une faible production des produits agricoles. Les principaux facteurs qui sont à l'origine de cette situation sont entre autres : l'usage des techniques de production traditionnelles, le manque d'encadrement, le manque de financement, le manque d'équipements. Sur le plan national, on observe une stabilisation du cadre macro-économique susceptible d'avoir un impact positif sur les différentes activités économiques du pays.
- Justification : le projet agricole du Plateau de Bateke s'inscrit dans le cadre de la mission assignée au PROCER qui est d'assurer le plein emploi, la réduction de la pauvreté et une croissance économique plus forte. Plus concrètement ce projet se veut une contribution aux efforts pour se rapprocher du premier objectif du millénaire pour le développement. Il s'agit donc d'aider les bénéficiaires du projet à avoir un emploi stable et un revenu décent.
- Problème essentiel : le sous-emploi et la pauvreté. (1) 30 hectares ont été acquis - analyse et planification des mesures sur l'égalité entre les hommes et les femmes : le projet est destiné aussi bien aux hommes qu'aux femmes.
- Population cible : 50 jeunes femmes et hommes œuvrant dans le secteur agricole
- Localisation du projet : Village Bukana, Plateau de Bateke, Commune de Maluku
- Durée du projet : 2 ans

Description du projet :

- Nature : activités agricoles portant sur les produits suivants : manioc, maïs, arachide, légume, haricot à cultiver sur 100 hectares
- Procédé de production : culture semi-mécanique de ces différents produits en tenant compte des saisons.
- Procédé de transformation : production de la farine de manioc à l'aide des moulins, production de la farine de maïs à l'aide des égraineuses et des moulins, production de cacahuètes à l'aide de décortiqueuses, production de la pâte d'arachide à l'aide des broyeuses, production des légumes à l'aide de broyeuses, production des haricots à l'aide des décortiqueuses.
- Circuit de commercialisation: est structuré de la manière suivante : les producteurs de ces différents produits vendent aux détaillants.
- Type de financement : financement public

Définition de la stratégie

La stratégie du projet comporte six composantes :

- choix d'un site propice aux activités agricoles énumérées ci-dessus ;
- participation de toutes les parties prenantes à toutes les étapes du projet (Chefs coutumiers, bénéficiaires, autorités communales, ministères des affaires foncières et de l'agriculture, ministère du genre, de la famille et de l'enfant, ministère de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale, STPE/PROCER, etc.)
- étude du marché
- formation des bénéficiaires
- octroi de l'aide
- encadrement
- suivi et évaluation.

vii. Résultats et Impact du projet

Le groupe des bénéficiaires du Projet était composé de 300 jeunes (femmes et hommes) habitant le même espace, parlant le même dialecte, ayant la même origine ethnique. La plupart des bénéficiaires sont analphabètes et dont le niveau social très bas. Leur activité principale est principalement l'agriculture d'autosuffisance à laquelle se connectent de très petites activités commerciales informelles. Les besoins fondamentaux du groupe concernent l'eau potable, l'électricité, les soins de santé, l'éducation des enfants, le logement.

Le projet permet de développer des activités génératrices des revenus pour le groupe cible et d'atténuer leur vulnérabilité dans le contexte de la lutte contre la vulnérabilité.

Une évaluation du Projet permettra de tirer les leçons sur sa mise en œuvre et de permettre, en cas de bonnes pratiques, sa duplication à Kinshasa et dans d'autres provinces du pays.

b. PROGRAMME NATIONAL POUR L'EMPLOI DES JEUNES EN SIGLE PRO-YEN/YEN-RDC

i. Création

Le programme National pour l'Emploi des Jeunes en sigle PRO-YEN/YEN-RDC, structure officielle du Gouvernement de la République Démocratique du Congo, tire son origine de la Conférence mondiale tenue à New-York sur les objectifs du millénaire pour le développement « OMD » en sigle. Cette conférence a donné naissance au réseau YEN qui est le « Youth Employment Network » (réseau mondial pour l'emploi des jeunes).

En 2005, le Président de la République, Chef de l'Etat Joseph KABILA KABANGE, a fait adhérer la RDC au réseau YEN par sa correspondance adressée au Secrétaire Général des Nations-Unies, afin d'obtenir tout soutien pouvant l'accompagner dans la lutte contre la pauvreté en milieu de ces Jeunes. Soutenu par les résolutions du forum national sur l'emploi tenu à Kinshasa en septembre 2007, le PRO-YEN/YEN-RDC a vu le jour le 19 Septembre 2008 sur arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/081/2008 du 19 septembre 2008. Il est également le correspondant gouvernemental du YEN en RDC.

ii. Missions et Objectifs

Le PRO-YEN a pour mission, la promotion de l'emploi des jeunes en République Démocratique du Congo afin de lutter sensiblement contre la pauvreté et la misère qui dominent cette couche sociale de notre population. Il a pour tâche de:

- Proposer au gouvernement des orientations à prendre pour la meilleure insertion professionnelle des jeunes ;
- Participer et de veiller aux côtés d'autres partenaires, dans la mise en œuvre d'action pour l'Emploi des jeunes ;
- Encadrer les jeunes à travers le groupe consultatif pour l'emploi des jeunes dans l'élaboration de leurs projets porteurs d'emploi et créateur de revenue ;
- Contribuer activement dans l'amélioration de l'employabilité des jeunes urbains et ruraux pour l'acquisition de la qualification professionnelle adéquate recherchée par le marché de l'emploi ;
- Soumettre à l'Etat un budget annuel pour sa mission ;
- Faire le plaidoyer auprès des partenaires pour la mobilisation d'autres ressources financières et matérielles, pouvant contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes dans la création des emplois, des leurs PME et PMI ainsi que la formation professionnelle

iii. Structure organisationnelle

Le PRO-YEN /YEN RDC comprend : La Coordination Nationale et les coordinations provinciales.

La coordination nationale est organisée à l'interne de la manière suivante :

- le service stratégique de création d'emplois ;
- le service d'organisation associative des jeunes ;
- le service administratif ;
- le service financier ;
- le service de micro finance ;
- le service chargé des relations avec la diaspora congolaise.

iv. Ressources

Les ressources du PRO YEN proviennent :

- du Budget de l'Etat ;
- des Fonds provenant des partenaires multi et bilatéraux, comme la Banque Mondiale, le BIT, PNUD...
- des dons et legs

Dans son ensemble, le Programme National pour l'emploi des jeunes est doté d'un personnel comprenant 140 agents et cadres doté de compétences multisectorielles à même d'intervenir dans tous les secteurs exploités par la structure sur la question de la problématique de l'emploi des jeunes. L'acquisition de la qualification professionnelle adéquate recherchée par le marché de l'emploi ;

- Soumettre à l'Etat un budget annuel pour sa mission ;
- Faire le plaidoyer auprès des partenaires pour la mobilisation d'autres ressources financières et matérielles, pouvant contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes dans la création des emplois, des leurs PME et PMI ainsi que la formation professionnelle.

v. Secteurs prioritaires porteurs d'emploi

Le Programme National pour l'emploi des jeunes oriente ses actions dans quatre secteurs prioritaires, à savoir :

- le secteur agricole et développement rural ;
- le secteur des infrastructures ;
- le secteur des services ;
- le secteur des mines et hydrocarbures.

vi. Domaines d'intervention

Sur base des quatre secteurs précités, le PRO-YEN/YEN RDC intervient dans les domaines suivants

- l'appui aux initiatives des jeunes dans la création des petites et moyennes entreprises.
- la formation et insertion professionnelle des jeunes dans le corps des métiers ;
- l'usage d'un plaidoyer responsable auprès du gouvernement afin que ce dernier puisse réellement assurer la promotion de l'emploi des jeunes.
- l'accompagnement du gouvernement dans la lutte contre le chômage des jeunes ;

vi. Résultats et impact du programme

Le Programme National a mis en œuvre un certain nombre d'activités dont la plupart sont en cours. Au stade actuel du rapport, il n'a pas été possible de disposer des éléments d'impact de ce Programme.

Conclusion

Le développement des compétences techniques et professionnelles, l'insertion et l'emploi des jeunes en République Démocratique du Congo constituent une clé de voûte pour le développement. Le présent rapport essaie de faire un état des lieux sur cette question et démontre que les différents dysfonctionnements du secteur de la formation et celui de l'emploi demeurent préoccupants.

La question du chômage des jeunes, amplifiée par l'inadéquation entre la formation et l'emploi, constitue un chantier important auquel le Gouvernement ainsi que ses partenaires techniques et financiers répondent par des politiques et des stratégies visant non seulement l'amélioration de l'offre de formation, grâce à une meilleure régulation et une amélioration des liens entre le secteur de la formation et celui de l'emploi, mais aussi grâce à une plus grande connaissance du marché à travers de nombreux programmes et projets actuellement mis en œuvre.

Bien qu'actuellement, il semble difficile d'identifier objectivement l'impact de l'ensemble des dispositions, il reste cependant évident que les résultats escomptés doivent s'inscrire dans la durée. D'où la nécessité de maintenir et de consolider les réformes en cours tant dans les questions de développement des compétences techniques et professionnelles des jeunes que dans la promotion des emplois et l'accès des jeunes au marché de l'emploi.

Les expériences et les initiatives actuelles d'amélioration de la qualité formation professionnelle qui doit absolument se positionner comme l'interface du marché de l'emploi doivent se poursuivre, s'étendre et se dupliquer pour que la RD Congo réponde tant soit peu aux OMD.

Dans ce contexte, la république démocratique du Congo a développé des partenariats avec plusieurs organisations de coopération bilatérale et multilatérale qui appuient des composantes des réformes engagées dans le développement des compétences techniques et professionnelles, la régulation du marché du travail, la réinsertion et l'accès des jeunes à l'emploi, la mise en œuvre des projets et programmes de soutien à l'emploi et de réinsertion des jeunes, la promotion des investissements dans les secteurs économiques porteurs d'emplois et l'équité dans l'accès des groupes vulnérables et des femmes aux dynamiques de la formation et de l'emploi.

La RD Congo coopère, dans le cadre des organisations sous régionales et régionales (SADC, CEEAC, CEPGL, CIRGL, UA), avec d'autres pays pour mutualiser, partager les expériences et innover dans la question du développement des compétences techniques et professionnelles des jeunes et leur accès à l'emploi. C'est dans ce contexte que se situe l'engagement de la RDC au niveau du PQIP-DCTP.

La consolidation future de ces partenariats devrait se focaliser sur 05 axes prioritaires :

- l'amélioration du pilotage de la formation professionnelle ;
- l'amélioration des programmes de formation grâce à une meilleure implication du secteur privé ;
- la formation initiale et continue des formateurs ;
- l'appui au système d'information sur le marché du travail ;
- l'assurance –qualité grâce au développement d'un cadre national de qualification et de certification des compétences ;
- la mise en place des incubateurs et des pépinières d'entreprises dans une perspective de décentralisation régionale.

Indications bibliographiques

1. BIT Bureau International du Travail (mars 2010), Katanga Integrated support initiative For Employment (KISIE) Rapide évaluation de l'impact de la crise dans le secteur minier de la zone Lubumbashi – Likasi – Kolwezi, de la province du Katanga et des potentialités en termes de promotion de l'emploi, Lubumbashi.
2. BIT., IPEC (2006), Opportunités d'emplois et offres des formations dans les provinces des deux Kasai et de l'Equateur, Kinshasa.
3. BIT (1999), Etude sur la formation professionnelle et apprentissage, Projet groupes vulnérables, BIT/PNUD/ZAI/96/011, Kinshasa.
4. BIT (1989), Le développement des ressources humaines dans les secteurs modernes de l'industrie et de l'agriculture, vol.6, Projet PNUD/ZAI/85/014 SEMA GROUP, Kinshasa.
5. BIT (1992). Employment opportunities and working conditions Coopération Belge, PIC 2010-2013 : Notes de base – secteurs de concentration, septembre 2009.
6. CTB, Dossier technique et financier : Projet Appui à l'Enseignement technique et à la Formation Professionnelle (AETFP), 2008.
7. Elsa Durel, Atteindre les objectifs de l'éducation pour tous en Afrique subsaharienne : état des lieux, marges de manœuvres et défis pour les politiques publiques, Dakar 2005.
8. Eyans D R (1981), La planification de l'éducation non-formelle, principes de la planification de l'éducation, Paris, Unesco, IIPE, pp.117.
9. FMI (2010), République démocratique du Congo : appendice statistique.
10. Hallak J (1990), Investir dans l'avenir: définir les priorités de l'éducation dans le monde en développement, Paris, Unesco, L'Harmattan, pp.345.
11. Ikete E B (1984), 'Les interactions du formel et du non-formel dans la politique éducative du Zaïre', Communication de la session d'études organisée pour l'ACCT, en à Bamako, pp.11.
12. Ikete E B (1985), 'Structures nationales de réadaptation scolaire, pédagogique, professionnelle et technique au Zaïre', Communication au séminaire international organisé par l'Association des Centres pour Handicapés de l'Afrique Centrale, Kinshasa, pp.9.
13. Issaka Saïdou, L'enseignement de la formation technique et professionnelle au Niger, Niamey, octobre 2008.
14. Kovungbo Nzinga, La promotion de l'éducation non-formelle et l'éducation spéciale pour la lutte contre la pauvreté et le développement durable en République Démocratique du Congo, Commission Nationale de la République Démocratique du Congo pour l'Unesco, sd
15. Leroy Joël et Nkoy Désiré, L'approche par compétence, Référentialisation : méthodologie croisée et dynamique de groupe, support de formation APEFE, non publié, Kinshasa 2008.
16. Leroy Joël et Nkoy Désiré, Sprimont Fabrice (sous la coordination de), Enseignement technique et Formation professionnelle en RDC : État, perspectives et pistes de travail, Dossier stratégique APEFE, Kinshasa 2008.
17. Leroy Joël, L'approche par compétence : notion de base et concepts clefs, support de formation APEFE, non publié, Kinshasa 2008
18. Kabambi Ntanda, J V (1999), Etat des lieux sur l'emploi, la formation, la promotion des entreprises et le système d'information en RDC, BIT, Kinshasa.
19. Kabambi Ntanda, J V (2003), La situation de l'emploi et l'information sur le marché de travail en République Démocratique du Congo, Ed. Issablaise Multimédia, Kinshasa.
20. Kabambi Ntanda, J V (2009), Formation pour l'emploi, réduction de la pauvreté et développement durable, BIT, Kinshasa, 2009
21. Kabambi Ntanda, J V (2010), Cartographie de l'offre de formation professionnelle et apprentissage en République Démocratique du Congo, Ed. Universitaires Africaines, Kinshasa.

22. Lusulus Simon et Nkoy Désiré, Rapport d'évaluation à mi-parcours du projet Appui à l'Enseignement Technique et Professionnel – phase 2/CTB, septembre 2007 ;
23. Lututala (B) et Ngondo (S), La demande d'éducation en RDC, UNESCO, 2003
24. Makabu ma Nkenda et al., L'emploi, le chômage et les conditions d'activité en République Démocratique du Congo : Principaux résultats de la phase 1 de l'enquête 1-2-3 2004-2005, Document de travail DT/2007-14, DIAL - Paris , 2007.
25. Masiala ma Solo, A et Senda Lusamba, J. (2008), Stratégies et dispositifs de l'éducation technique et de la formation professionnelle formelle, non formelle et informelle nationales et provinciales destinées à renforcer l'employabilité de toutes les catégories de la population, Rapport au programme d'appui à l'emploi des jeunes, BIT, Kinshasa.
26. Ministère de la Jeunesse (2009), Politique nationale de la Jeunesse, Kinshasa.
27. Ministère de l'EPSP (2013), Rapport de l'enquête nationale EADE, Kinshasa (UNESCO, UKAID, UNICEF).
28. Ministère de l'EPSP –BOSS/RDC (mars 2010), Stratégie pour le développement du sous-secteur de l'EPSP 2010/2011-2015/2016, Kinshasa
29. Ministère de l'EPSP (RDC), Plan national de l'Education Pour Tous, vol.1. Cadre stratégique
30. Ministère du Plan, Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté 2013-, 2^{ème} génération, DCSR2, Kinshasa, Octobre 2011
31. Ministère du Plan RDC (2005), Enquête 1-2-3 de Kinshasa sur l'emploi, le secteur informel et les conditions de vie des ménages de 2004, IMS, Kinshasa.
32. Ministère du Plan (2013), Rapport socioéconomique 2011-2012 et perspectives 2013, Kinshasa.
33. OIM (2013), Stratégie de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes en RDC 2014-2017, Kinshasa.
34. ORT Mondiale et BCECO, Etude sur l'adéquation de l'enseignement technique et la formation professionnelle aux marchés d'emploi, Mai 2007 (sous la direction de Dr Simon Lusulus)
35. PNUD (2013), Rapport sur le développement humain 2013
36. Projet d'Appui au Secteur de l'Education (PASE), Annuaire statistique de l'EPSP 2006-2007, Kinshasa, février 2008.
37. Projet d'Appui au Secteur de l'Education (PASE), Annuaire statistique de l'ESU 2006-2007, Kinshasa, février 2008.
38. Projet d'Appui au Secteur de l'Education (PASE), Annuaire statistique de l'Education Non Formelle 2006-2007, Kinshasa, février 2008.
39. Rapport de la table ronde de l'EPSP, Mai 2009.
40. Rapport de la table ronde sur l'éducation en RDC « Vers une stratégie pour une éducation de qualité pour tous », Kinshasa, septembre 2004, pp.22
41. Sangaso Michel, Plan cadre de l'ETFP en République Démocratique du Congo, EPSP, Kinshasa, sd.
42. Unesco (1980), La planification de l'éducation et changement social, un séminaire de l'IIEP, UNESCO, pp.219.
43. UNESCO (1983), La planification de l'éducation dans le contexte des problèmes actuels du développement, vol 1, Paris, UNESCO, pp.168.
44. Union Africaine (UA), Stratégie pour revitaliser l'enseignement technique et professionnel en Afrique, novembre 2006.
45. Unesco, Note stratégique sur l'ETFP en République Démocratique du Congo, Kinshasa, septembre 2009 (Désiré Nkoy, Consultant).
46. Unesco – Bureau de Kinshasa (2011), Document Unesco de programmation Pays – RDC 2011-2013, Kinshasa.
47. YouthMap DRC (2013), Jeunesse Congolaise : Potentiel et Opportunités, Rapport d'évaluation (USAID, CEPAS, international Youth Foundation).

