

REPUBLIQUE DU CONGO

UNITE-TRAVAIL-PROGRES

# POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

---

(PNE)

Janvier 2012

## **SIGLES ET ABREVIATIONS**

01	ACE	Agence d'Aide à la Création d'Entreprises
02	ANPE	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
03	APD	Aide Publique au Développement
04	APNI	Association Pointe-Noire Industrielle
05	ARR	Action de Rénovation Rurale
06	BTP	Bâtiments et Travaux Publics
07	BAD	Banque Africaine de Développement
08	BCH	Banque Congolaise de l'Habitat
09	BCI	Banque Commerciale Internationale
10	BDEAC	Banque de Développement des Etats de l'Afrique Centrale
11	BEAC	Banque des Etats de l'Afrique Centrales
12	CFDAC	Caisse Féminine de Développement Agricole et Commerciale
13	CNSEE	Centre National des Statistiques et des Etudes Economiques
14	CEA	Commission Economique pour l'Afrique
15	CEG	Collège d'Enseignement Général
16	CET	Collège d'enseignement technique
17	DGERH	Direction Générale de l'Emploi et des Ressources Humaines
18	DGFQE	Direction Générale de la Formation Qualifiante et de l'Emploi
19	DOJETIP	Dispositif d'Occupation des Jeunes aux Travaux d'Intérêt Public
20	DSRP	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
21	ECOM	Enquête Congolaise auprès des Ménages
22	FMI	Fonds Monétaire International
23	FACA	Fonds d'Appui aux Coopératives et Associations
24	FADSI	Fonds d'Appui au Développement du Secteur Informel
25	FAEF	Fonds d'Appui à l'Entreprenariat Féminin
26	FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
27	FICE	Fonds d'Initiative à la Création d'Emploi
28	FPE	Fonds Professionnels pour l'Emploi
29	HIMO	Haute Intensité de Main d'œuvre
30	IPSIC	Institut de Promotion du Secteur Informel et Coopératif
31	LCB	La Congolaise des Banques

32	METFP	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
33	MIL	Marché d'intérêt Local
34	MIR	Marché d'intérêt Régional
35	MUCODEC	Mutuelle Congolaise d'Epargne et de Crédit
36	NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
37	OIT	Organisation Internationale du Travail
38	ONEMO	Office National de l'Emploi et de la Main-d'œuvre
39	ONG	Organisation Non Gouvernementale
40	ONEFP	Office National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
41	OPS	Orientation Professionnelle en milieu Scolaire
42	PADER	Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux
43	PADSI	Programme d'Appui au Développement du Secteur Informel
44	PAGF	Programme d'Appui au Groupement des Femmes
45	PAEPHF	Programme d'Appui à l'Emplois des Personnes Handicapées et des Femmes
46	PAME	Programme d'Appui à la Micro-entreprise
47	PAM	Programme Alimentaire Mondial
48	PARESO	Programme d'Action et de Relance Economique et Social
49	PAS	Programmes d'Ajustement Structurel
50	PARIC	Programme d'Appui au Retour des Immigrants Congolais
51	PED	Programme Emploi Diplômé
52	PIB	Produit Intérieur Brut
53	PIPC	Programme Intérimaire Post Conflit
54	PIR	Programme d'Insertion et de Réinsertion
55	PME	Petite et Moyenne Entreprise
56	PMI	Petite et Moyenne Industrie
57	PNE	Politique Nationale de l'Emploi
58	PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
59	PIP	Programme d'Investissement Public
60	PAIP	Programme d'Aide à l'Installation des Promoteurs
61	PASI	Programme d'appui au secteur informel
62	PCEMA	Programme spécifique de Création d'Emploi en Milieu Autochtone
63	PCME	Programme de Création de Micro-entreprises
64	PFQR	Programme de la Formation Qualifiante et Requalification

65	PICD	Programme d'Incitation à l'Investissement des Congolais de la Diaspora
66	PID	Provision pour Investissements Diversifiés
67	PIP	Programme d'Investissement Public
68	PNAR-TD	Programme National d'Appui à la Réinsertion des Travailleurs Déflatés
69	PNLS	Programme National de Lutte contre le SIDA
70	SIDA	syndrome immunodéficitaire acquis
71	SNDE	Société Nationale de Distribution d'Eau
72	SNE	Société Nationale d'Electricité
73	SPE	Service Public de l'Emploi
74	THIMO	Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre
75	TP	Travaux Publics
76	UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
77	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
78	UNICONGO	Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo
79	UNOC	Union Nationale des Opérateurs Economiques du Congo
80	VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

# INTRODUCTION

Les profondes mutations que traverse l'économie mondiale depuis la crise économique des années 70 et leurs conséquences néfastes sur l'emploi suffiraient à justifier à elles seules les actions publiques contre le chômage. Cette justification se trouve renforcée par la conviction clairement affirmée aujourd'hui que la croissance économique, bien que condition nécessaire à la promotion de l'emploi, n'est guère suffisante.

En organisant les 8 et 9 septembre 2004, à Ouagadougou (BURKINA-FASO), un sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de Gouvernement sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté, l'Union africaine ne faisait que rappeler le devoir de ses membres de lutter vigoureusement contre le fléau du chômage.

L'Organisation des Nations Unies a, elle-aussi, engagé une stratégie de lutte contre le chômage. C'est ainsi qu'en 2005, les Chefs d'Etat et de Gouvernement de plus de 150 pays réunis au Sommet de l'Assemblée Générale des Nations Unies ont réaffirmé cette primauté de lutter contre ce fléau. En juillet 2006, dans le cadre du segment de haut niveau de la session de fond du Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC), le thème « Instauration aux niveaux national et international d'un environnement propice au plein emploi et à la création d'emplois productifs et à un travail décent<sup>1</sup> pour tous, et son incidence sur le développement durable » avait fait l'objet d'un consensus planétaire.

Ainsi, en juin 2009, la Conférence Internationale du Travail a adopté à l'unanimité le Pacte Mondial pour l'Emploi. Cet instrument mondial a été conçu pour remédier à l'impact de la crise financière et économique internationale sur la société et sur l'emploi. L'inflation pendant cette période a impacté négativement les revenus réels des classes laborieuses et moyennes. Le Pacte préconise une relance productive axée sur l'investissement, l'emploi et la protection sociale.

Toute cette démarche a été confortée finalement par la Déclaration des chefs d'Etat et de Gouvernement de Pittsburg (24-25 Septembre 2009) faisant de la création d'emplois décents et du plein emploi la finalité de toute politique de stabilisation et de croissance. Le G20 a commandité par la suite au Bureau International du Travail (BIT) une stratégie mondiale en matière de formation professionnelle qui a été avalisée par les chefs d'Etat et de Gouvernement à Toronto.

Les Autorités congolaises ne sont pas restées insensibles à ces initiatives continentales et mondiales, compte-tenu du fort taux de chômage que connaît le pays depuis le choc pétrolier de 1985, d'où la tenue en juin 2011 du Forum sur l'emploi recommandant fortement la finalisation du projet de Politique Nationale de l'Emploi.

Le chômage de grande ampleur de même que la pauvreté qui l'accompagne, ont atteint des proportions très inquiétantes d'une part à cause de la croissance rapide de la population et d'une main d'œuvre sans qualification et, d'autre part, à cause de la faible diversification de l'économie congolaise. Cette situation impose des défis majeurs à relever.

---

<sup>1</sup> Le travail décent se définit comme un travail productif que les hommes et les femmes peuvent exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine et doit revêtir les caractéristiques suivantes : (i) productif et rémunération équitable, (ii) sécurité sur le lieu de travail pour le travailleur et sa famille, (iii) possibilité de développement personnel et d'intégration sociale, (iv) liberté personnelle et possibilité aux travailleurs de participer aux décisions qui les concernent, (v) égalité de chance et de traitement.

La plupart des demandeurs d'emploi, qu'ils soient formés ou non, ont tendance à rechercher un emploi salarié dans le secteur structuré, surtout dans la fonction publique. Inverser cette tendance est l'un des plus grands défis de la politique de l'emploi au Congo.

De plus, ces défis dictent aux Services publics de l'emploi, une nouvelle orientation de leurs missions qui doivent, tout en plaçant la question de la formation qualifiante au cœur de ces activités, concourir à :

- accroître les possibilités d'emploi au profit des jeunes sans qualification ;
- assurer la qualification professionnelle aux métiers d'avenir pour les jeunes peuplant le secteur informel ;
- appuyer la création des micro-entreprises par un système de financement innovant ;
- concevoir, financer et suivre les programmes de formation formelle et sur le tas ;
- favoriser l'insertion des jeunes diplômés et la réinsertion des sans emploi ;
- encourager l'initiative privée en améliorant l'environnement des affaires.

Ainsi, examiner en toute rigueur et lucidité les facettes de la situation de l'emploi dans notre pays, croiser et confronter les regards et les expériences, parvenir à dégager des orientations et des stratégies pour la mise en œuvre d'actions concrètes à la mesure des défis à relever, sont les ambitions de la politique nationale de l'emploi.

Enfin, l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi audacieuse et volontariste procède de la ferme résolution de Son Excellence Monsieur le Président de la République Denis SASSOU NGUESSO qui, dans son projet de société intitulé : « le Chemin d'Avenir », fait une place de choix à la question de l'emploi et de la formation qualifiante. Ainsi, la politique nationale de l'emploi répond à l'urgence et à la nécessité de forger des instruments d'analyse et des outils de décision susceptibles d'inscrire dans le temps les actions à mener pour réduire de façon significative le chômage et la pauvreté dans notre pays.

# CHAPITRE I

## CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Situé en Afrique centrale, le Congo est un pays potentiellement riche, par son milieu écologique et son sous sol. Il est limité au nord par la République Centrafricaine et le Cameroun, au sud par l'Angola et l'Océan Atlantique, à l'Est par la République Démocratique du Congo et à l'Ouest par la République Gabonaise.

Sa population est aujourd'hui estimée à 3,800 millions d'habitants. Selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH) de 2007, avec un taux d'accroissement naturel de 2,9%. La population active, quant à elle, croît à un rythme légèrement supérieur à celui de la population totale. La population congolaise elle est jeune, plus de 50% des habitants ont moins de 20 ans. Avec 60% de la population vivant dans les villes, le Congo est parmi les pays d'Afrique les plus fortement urbanisés. Les deux plus grandes villes (Brazzaville et Pointe-Noire), comptent à elles seules 56% de la population totale et 90% de la population urbaine.

De l'indépendance jusqu'au milieu des années 80, le problème du chômage n'était guère préoccupant au Congo. L'accès des congolais à un emploi ne posait presque pas de problème. L'Etat recrutait systématiquement les nouveaux diplômés de l'enseignement général et de l'enseignement technique. Ces recrutements s'effectuaient aussi bien dans l'administration que dans les entreprises publiques.

En vue de relever le niveau de son économie, dominée par l'exploitation du pétrole et donc fortement affectée par la chute du cours de l'or noir, le pays s'est engagé, avec l'aide du FMI et de la Banque Mondiale, dans des programmes d'ajustement structurel. La mise en œuvre de ces programmes a malheureusement contribué à la propagation du chômage. Les mesures prises ont conduit notamment à la liquidation de plusieurs entreprises publiques, à la déflation d'agents de la fonction publique et au gel des recrutements dans la fonction publique pendant plus de 15 ans.

Les conséquences de ces mesures se ressentent encore à travers la précarité de la vie des citoyens et la pauvreté qui s'accroissent d'année en année.

L'interpellation de Ouagadougou touche le Congo d'autant plus que son taux de chômage élevé, ne baisse pas depuis plusieurs années, comme l'illustre le tableau ci- dessous :

Tableau1 : Evolution de la population active occupée et du taux du chômage<sup>2</sup>

INDICATEURS	ECOM 2005	ECOM 2011	Enq. 2009
Population active	1.500.625	1.562.555	
Taux de chômage global (%)	19.4	6.9	
Milieu urbain (%)	30.2	10.0	
Milieu rural (%)	6.3	1.7	
BRZ (%)	32.6	9.5	17.6
PN (%)	31.5	13.9	13.4
Actifs occupés (%)			
Femmes (%)	51.1	54.8	
Hommes (%)	48.9	61.4	

La persistance de cette tendance jusqu'à ce jour reflète l'instabilité de l'économie congolaise comme le montre le tableau2 ci-après :

Tableau2 : taux de croissance du PIB et du PIB pétrolier<sup>3</sup>

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Taux de croissance du PIB	7,6	3,8	4,6	0,8	3,6	7,6	6,2
Taux de croissance du PIB pétrolier	-1,0	-7,5	-1,5	-7,2	0,5	12,5	6,8

<sup>2</sup> Source : CNSEE pour la population totale

DGERH pour la population active, active occupée et nombre du chômage

<sup>3</sup> Source : Direction générale de l'économie



L'analyse croisée de ces deux tableaux montre que depuis le contre choc pétrolier de 1985, l'économie congolaise ne génère plus les emplois à un rythme compatible avec l'accroissement de la population active. Depuis 2000, l'économie privée a généré plus de 15.000 emplois décents nouveaux, ce qui a infléchi le taux de chômage de plus de cinq (5) points ces deux (2) dernières années. Cette tendance pourrait se conforter et s'accélérer avec une meilleure diversification de l'économie nationale et une meilleure péréquation de l'utilisation des recettes pétrolières.

Il importe de relever par ailleurs que le système éducatif congolais hérité de la colonisation, privilégie l'enseignement général (87%) au détriment de l'enseignement technique et professionnel (13%).

Cela a pour conséquence, au regard de l'évolution du marché de l'emploi salarié, le problème de déficience de qualifications d'ordre technologique et à l'incapacité générale de la main-œuvre à satisfaire aux exigences des entreprises.

Dans l'optique de placer désormais l'emploi et la formation qualifiante au cœur des politiques économiques et sociales, et en vue de donner une réponse adéquate à la problématique de l'insertion professionnelle, l'emploi a été retenu au titre des préoccupations majeures du « Chemin d'avenir », projet de société du Président de la République qui se fonde sur la modernisation et l'industrialisation du pays.

La présente politique nationale de l'emploi est la réponse du Gouvernement à cette épineuse question du chômage par une création massive et volontariste d'emplois décents.

## **CHAPITRE II :**

# **SITUATION DE L'EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL**

### **2.1 : Evolution sociodémographique**

#### **2.1.1 Situation d'activité/inactivité**

- **Taux d'activité**

Sur une population globale estimée à 3.800.000 habitants, la population active totale est de 1.562555 en 2011 ; elle était de 1.500.625 en 2005.

La population active totale est constituée de 93,1% d'actifs occupés pour seulement près de 7% de chômeurs.

Le taux de chômage global est passé selon la dernière enquête de 19,4% en 2005 à 6,9% en 2011 démontrant ainsi le dynamisme économique retrouvé ; le chômage urbain expliquant essentiellement ce taux ; il est seulement de 1,7% en milieu rural.

Selon l'enquête sur l'emploi 2010, le taux d'activité au Congo est faible pour les jeunes de 15-19 ans ; ils connaissent peu le monde du travail. A partir de 20 ans, on observe une affluence qui croît à mesure que les jeunes sortent du système scolaire et s'intègrent à la vie professionnelle. Aux âges de 30-54 ans, presque tous les hommes deviennent actifs (plus de 90%) par contre, chez les femmes, l'activité est moins intense avec des taux de moins de 70%.

Quel que soit le secteur d'activité, la tranche 15-29 ans est la plus concernée par le phénomène du chômage et la recherche du premier emploi exigeant de la part du Gouvernement des actions spécifiques pour la population des jeunes filles et garçons.

L'affaiblissement des taux d'activité aux âges avancés peut être traduit par l'existence des revenus autres que ceux du travail, tels que la pension de retraite. L'admission des personnes âgées à la retraite réduit la participation de celles-ci à l'activité économique.

Vu sous l'angle spatial (entre les deux principales villes du pays) et du genre, ce taux d'activité présente d'importantes différences entre les deux villes et les sexes. Les taux globaux donnent des écarts de 6,4 points chez les hommes et de 4,5 chez les femmes en faveur de Pointe-Noire. Ces écarts varient sensiblement avec l'âge.

A Brazzaville, les jeunes rentrent moins vite dans la vie active qu'à Pointe-Noire. En effet, dès la tranche 15-19 ans, des disparités sont observées par des écarts de plus de 8 points en faveur de Pointe-Noire quel que soit le sexe. Entre 20-24 ans, ces écarts s'accroissent (19,9 points pour les hommes et 14,7 points pour les femmes) mais ils diminuent à certains âges selon le sexe (1,9 points à 40-44 pour

les hommes) ou s'intervertissent en faveur de Brazzaville (23,1 points et 17,5 à 60 ans et plus respectivement pour les hommes et les femmes). C'est dire qu'à partir de 55 ans, l'activité de Brazzaville devient plus importante que celle de Pointe-Noire (89,6% contre 68,9% d'hommes et 36,6% contre 19,8% de femmes à 60 ans et plus).

- **Situation des inactifs**

Dans les deux villes principales du Congo, sur 10 personnes potentiellement actives, plus de 4 sont inactives<sup>4</sup>. Les élèves/étudiants (55,6%) forment la majorité des inactifs et les femmes au foyer représentent une part non négligeable (14,1%). Une autre frange importante est composée d'inactifs dont la raison de l'inactivité n'a pas été précisée (20,0%). La proportion des rentiers est très faible (0,8%). Chez les hommes, environ 7 inactifs sur 10 (soit 70,4%) sont des élèves/étudiants contre 46,7% chez les femmes. De même, la proportion des retraités est plus élevée chez les hommes (5,5%) que chez les femmes (1,7%). Cependant, il y a plus d'invalides et de malades de longue durée chez les femmes que chez les hommes : respectivement 4,0% et 3,4% contre 2,2% et 2,5%. La répartition des inactifs est pratiquement identique à Brazzaville comme à Pointe Noire à l'exception des élèves/étudiants, proportionnellement plus nombreux dans la première que dans la seconde ville du pays<sup>5</sup>.

L'âge paraît comme la caractéristique fondamentale qui différencie les inactifs du milieu urbain congolais. En effet, chez les enfants (0-14 ans) et les jeunes (15-29 ans) la grande majorité des inactifs est composée des élèves/étudiants (respectivement 97,6% et 62,2%). Par contre dans les âges avancés (50 ans ou plus), on trouve une part importante des retraités (22,7%), des invalides (18,9%) et des malades de longue durée (12,8%). Cette tendance est la même à Brazzaville comme à Pointe Noire, mais avec quelques légères différences. A 15-29 ans, la proportion des personnes en cours de scolarité est nettement plus élevée à Brazzaville qu'à Pointe Noire (respectivement 65,9% contre 53,7% soit une différence de 12,2 points). L'une des raisons pouvant expliquer cet écart de scolarisation entre les deux villes serait l'absence d'une université publique dans la ville de Pointe Noire, qui oblige beaucoup de bacheliers de cette ville à émigrer vers Brazzaville pour poursuivre leurs études.

La situation d'inactivité diffère selon le statut migratoire. On trouve plus de personnes en cours de scolarité chez les natifs que chez les migrants (respectivement 62,4% contre 39,6%). Par contre, il y a plus de femmes au foyer, de retraités et d'invalides chez les migrants que chez les natifs. Dans les deux villes, il y a certainement plus d'individus qui appartiennent aux jeunes générations chez les natifs que chez les migrants. Ainsi, la plupart des migrants, membres des générations anciennes, viennent en ville pour rejoindre la famille (rapprochement familial), pour poursuivre les études ou rechercher de l'emploi ou encore pour une meilleure qualité des services sanitaires.

### **2.1.2 : Situation du chômage et du sous-emploi au Congo**

- **Evolution du phénomène du chômage**

Le taux de chômage qui est passé de 13.1% en moyenne dans la période 1960-1980 à 30,9% au milieu des années 1990 a continué à se dégrader tout au long des dernières années du siècle passé.

Cependant, depuis 2000 une tendance positive à la création d'emplois se dessine, ramenant le taux de chômage à près de 16.1% en 2009. Ce taux qui demeurerait encore élevé s'est nettement amélioré ces

---

<sup>4</sup> La population inactive est composée des personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle et n'en recherchant pas.

<sup>5</sup> Brazzaville et Pointe Noire sont respectivement capitale politique et capitale économique du Congo.

dernières années et est estimé à 6,95% en 2011. L'amélioration s'explique par le retour de la croissance économique soutenue et la confiance des bailleurs de fonds et du monde des affaires, par la municipalisation accélérée des Départements de Brazzaville, de Pointe Noire, du Niari, de la Likouala et de la Cuvette et les travaux à haute intensité de main d'œuvre (THIMO).<sup>6</sup> Ce taux, relativement bon, masque un niveau de sous-emploi encore élevé.

- **-Dimension du sous-emploi visible et invisible**

- **Sous emploi visible**

Le sous-emploi visible est un phénomène touchant des personnes qui, involontairement, travaillent moins de 35 heures par semaine. Au Congo, il touche 11,5% de la population active. Du point de vue genre, il est beaucoup plus manifeste chez les femmes (14,5%) que chez les hommes (9,8%). Cela a pour conséquence la sous-productivité sur le marché de travail congolais. En termes de catégories socioprofessionnelles, le phénomène est plus prononcé au niveau des travailleurs à propre compte (16,1%) et aux aides familiaux (14,1%). En effet, cette couche de la population est plus importante dans le privé informel, les entreprises associatives et dans les administrations publiques.

L'appréciation spatiale du phénomène révèle qu'il est plus prononcé dans l'administration publique à Pointe-Noire qu'à Brazzaville, soit respectivement 12,8% contre 8,7%.

La population de moins de 25 ans est la plus concernée par ce phénomène (14,7%). Ainsi, deux raisons majeures pourraient justifier cette réalité, à savoir le laxisme et le manque d'initiative observés de la jeunesse congolaise dans le commerce et dans les autres industries. *Source : enquête sur l'emploi CNSEE2010*

- **Sous emploi invisible**

Le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible ne constituent, en réalité, qu'une seule modalité permettant d'apprécier le sous-emploi. Néanmoins, une petite nuance mérite d'être évoquée. Ainsi, le sous-emploi invisible peut être défini comme l'existence d'horaires de travail excessivement élevés qui peut être perçue comme un sous-emploi, lorsque cette charge horaire est rendue nécessaire par une productivité du travail anormalement faible.

Dans l'ensemble, ce phénomène touche 43,2% d'actifs occupés (53,6% chez les femmes et 37% chez les hommes). Cette situation est plus fréquemment ressentie dans le commerce et dans la confection des articles. Particulièrement, à *Brazzaville* dans le commerce et dans la réparation, et à *Pointe-Noire* dans la confection et la restauration.

Le revenu individuel des actifs occupés, gagnant moins que le salaire horaire minimum (SMIG), permet aussi d'estimer le sous-emploi invisible. Ce phénomène touche essentiellement les actifs occupés de plus de 70 ans (84,3%) et les jeunes de moins de 25 ans (60,7%). On le constate également au niveau des aides familiaux et des apprentis. Globalement, les actifs occupés sont dans le privé informel (59,1%), dans les administrations publiques (10%).

Par rapport à Brazzaville et Pointe-Noire, les taux correspondant sont respectivement (80,5% et 58,3%) et (93% et 63,4%)

---

<sup>6</sup> Monthé B Biyouidi (Banque Mondiale) : Revue des Politiques et régulation du Marché de l'emploi en RPC : des résultats inégaux (février 2011)

### ➤ Sous emploi global

Le sous emploi global est un indicateur qui traduit au mieux l'état du marché de travail, tout en résumant les distorsions qui existent sur cet environnement. Le niveau global du sous-emploi au Congo est de 52,5%. Il touche plus les femmes (63,9%) que les hommes (45,6%). Cela s'observe dans les deux villes, mais légèrement supérieur de 7 points à Pointe Noire.

Les branches les plus affectées sont : le commerce, la restauration, la réparation, la confection, le transport et le secteur primaire. En ce qui concerne les deux villes, Pointe Noire est légèrement plus touché que Brazzaville.

Les disparités existent à l'intérieur des branches, notamment, dans le Commerce DHM (79,5%), la réparation (75,6%) et le primaire (75,5%) à Brazzaville et dans la confection (71,4%), le commerce (71%) et restauration (70,4%) à Pointe Noire.

### • Le chômage phénomène urbain ou rural ?

Au Congo, le chômage sévit beaucoup plus en milieu urbain que rural, très probablement à cause de la forte urbanisation du pays. En effet, la population urbaine est estimée à 2.28 millions d'habitants (soit près de 61.8%) contre 1.41 millions d'habitants pour les zones rurales (38.2%). Les villes de Brazzaville et de Pointe-Noire abritent à elles seules une population de 2.08 millions d'habitants, soit près de 56.5% de la population totale. Le tableau 3 ci-après illustre cette situation.

Tableau 3 : Répartition de la population par localité et par groupe d'âge<sup>7</sup>

	0-14	15-59	+ 60ans	Total
Brazzaville	488,515	774,909	49,958	1, 313,382
Pointe-Noire	262,180	433,625	19,529	715,334
Autres départements	677,319	883,434	108,021	1, 668,774
Congo	1, 428,014	2, 091,968	177,508	3, 697,490

L'enquête Emploi et du secteur informel réalisée en 2009 par le CNSEE, a permis de déterminer l'ampleur du chômage et du secteur informel. Le taux de chômage (au sens du BIT) en milieu urbain est de 16.1%, et affecte plus la population de Brazzaville (17.6%) que celle de Pointe-Noire, la capitale économique du pays ((13.4%). Le tableau 4 ci-dessous détaille le taux de chômage dans les 2 villes et sur l'ensemble du pays selon les tranches d'âges.

---

<sup>7</sup> Source : RGPH 2007

**Tableau 4** Taux (%) de chômage BIT par ville et par sexe selon le groupe d'âge<sup>8</sup>

Ville	sexe	Age en 3 classes			
		15-29 ans	30-49ans	50 ans et +	Ensemble
Brazzaville	masculin	26,1	12,4	3,7	15,3
	féminin	28,7	18,1	4,5	20,5
	ensemble	27,4	14,8	4,0	17,6
Pointe-Noire	masculin	19,2	7,6	10,3	11,5
	féminin	22,7	11,3	7,7	15,8
	ensemble	21,0	9,1	9,3	13,4
Ensemble	<u>Masculin</u>	23,5	10,6	5,5	13,9
	<u>Féminin</u>	26,4	15,7	5,3	18,8
	<u>ensemble</u>	25,0	12,7	5,4	16,1

- **Le phénomène de l'informel et ses grandes tendances**

Le secteur informel est devenu au cours de ces dernières années un amortisseur social indéniable et le palliatif des limites de création d'emplois du secteur structuré. En effet, il génère beaucoup d'emplois dans les activités marchandes non agricoles. Il s'agit essentiellement des unités de petite taille (d'une ou deux personnes), pour lesquelles l'auto-emploi est le mode dominant de gestion. En dépit de leur taille modeste, ces unités réalisent une activité économique non négligeable. Le chiffre d'affaires annualisé du secteur informel a atteint 603.8 milliards de francs CFA au cours de l'année 2009, soit près de 13.3% du PIB, devancé par le secteur de l'industrie (dont le chiffre d'affaires est tiré par le sous secteur B T P), suivi de celui des services (chiffre d'affaire tiré par le transport) et du commerce (chiffre d'affaires expliqué essentiellement par les ventes réalisées sur les produits transformés).

Les femmes représentent 54,1% des emplois du secteur informel et sont très présentes comme dirigeantes (48,6% de patrons et 29,6% de comptes personnels) ou comme des aides familiales. Elles sont moins présentes comme salariées ou apprenties payées (respectivement 30,1% et 29,6%).

Les jeunes de moins de 25 ans ne représentent que 19,6% des actifs informels à Brazzaville, et 20.2% à Pointe-Noire.

Le chômage a toujours interpellé l'Etat qui a tenté de le juguler par divers programmes avec des résultats plus ou moins mitigés.

- **- L'Etat par ses différents programmes n'est pas resté inactif**

L'Etat n'est pas resté inactif face à l'ampleur et la profondeur du chômage. Des dispositifs pour en freiner la tendance non souhaitée ont été mis en œuvre avec plus ou moins de réussite.

---

<sup>8</sup> Source : CNSEE, Enquête Emploi et Secteur informel au Congo

Depuis l'accession du Congo à l'indépendance, il n'y a pas eu de politique toute entière consacrée à l'emploi ; il y a eu en revanche des volets emploi dans la plupart des programmes de développement économique et social qui ont été mis en œuvre dans le pays. Cela a été le cas avec :

**1 - Le Plan Intérimaire de Développement Economique et Social (1964-1968), le Plan Quinquennal (1982-1986), le Programme d'Action et de Relance Economique et Social (PARESO) (1994-1997) et le Programme Intérimaire Post Conflit (PIPC) (2000-2002).**

En analysant ces différentes politiques de l'emploi, il se dégage les caractéristiques suivantes, limitant ainsi leur portée :

- De nombreuses mesures envisagées dans ces politiques n'ont pas été mises en œuvre. Ainsi, par exemple, la création du Fonds congolais de l'emploi envisagé comme mesure de l'emploi dans le PIPC n'a jamais été réalisée, de même que le développement des activités à haute intensité de main-d'œuvre envisagé dans le PARESO n'a jamais vu le jour ;
- beaucoup de mesures de politique d'emploi inscrites dans ces programmes ont été envisagées sans avoir défini les modalités de leur mise en œuvre, les rendant ainsi non opérationnelles ;
- des apports réglementaires et des concours financiers susceptibles d'inciter les entreprises à l'embauche, nettement insuffisants ;
- une forte tendance au recours aux apports intentionnels, pour maîtriser l'information sur le marché du travail et planifier les effectifs. La création des Directions départementales et la création de l'ONEMO (loi n°03/85 du 14/02/85) qui s'inscrivent dans cette perspective n'ont pas contribué à recenser les offres et les demandes d'emploi aux fins de la planification.

## **2 – Le Dispositif d'Occupation des Jeunes aux Travaux d'Intérêt Public (DOJETIP) (2009)**

Ce dispositif est une contribution du service public de l'emploi, à l'assainissement des centres urbains, par l'occupation des jeunes congolais. L'objectif général de ce programme était d'occuper et de former les jeunes désœuvrés à travers des travaux à haute intensité de main d'œuvre. La population cible était constituée de jeunes sans emploi, âgés de 18 à 35 ans, régulièrement inscrits sur les registres de l'ONEMO.

Le DOJETIP a couvert au titre de l'année 2009 les localités de Brazzaville, Pointe-Noire, Dolisie, Owando, Impfondo, Oyo et Makoua.

Grace à ce projet, 880 jeunes, soit 853 hommes et 27 femmes, ont été utilisés dans des occupations saines et, par conséquent, empêchés de figurer dans les rangs des désœuvrés et des délinquants dans les villes.

## **3- Le Programme Auto-Emploi et Micro-Entreprise (PAME) (2009-2011)**

Ce programme consiste à inciter les jeunes citoyens sans emploi à créer et gérer leurs propres unités de production économiques et vise comme objectifs de :

- Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes ;
- encourager la prise en charge des jeunes par leur participation aux activités génératrices de revenus ;
- contribuer à la réduction de la pauvreté.

Le public cible est constitué des jeunes de nationalité Congolaise dont l'âge varie entre 18 et 35 ans, inscrits à l'ONEMO, porteurs d'idées de projets ou de projets créateurs d'emploi.

A ce jour, douze (12) projets PAME ont été financés dans trois (03) communes du pays. Ces douze (12) projets ont généré deux mille six cent soixante (2.660) emplois dont 2200 emplois directs et 460 emplois indirects.

#### **4- Le Programme Emploi Diplômé (PED) (2009-2011)**

Ce Programme qui vise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en stage pré-emploi dans les entreprises, poursuit les objectifs suivants:

- faire acquérir aux stagiaires une expérience pratique dans les métiers de l'entreprise ;
- faire qualifier les diplômés de l'enseignement général afin de faciliter leur insertion professionnelle ;
- apporter à l'entreprise des ressources humaines peu onéreuses et de haut niveau ;
- maximiser les chances d'employabilité des jeunes ;
- préparer les jeunes à l'emploi prévisionnel.

Le Programme Emploi Diplômé (PED) concerne les jeunes diplômés sans emploi de nationalité congolaise inscrits à l'ONEMO, dont l'âge varie entre 18 et 35. Le projet supporté par ce programme est d'une durée de douze (12) mois non renouvelables. L'indemnité de stage allouée aux jeunes est supportée pour 50% par l'ONEMO et 50% par l'entreprise.

Six (06) départements sur onze (11) ont été couverts par le PED avec l'insertion de 934 stagiaires dans les entreprises. Le nombre des jeunes recrutés après le stage est de 178 soit un pourcentage de 19 % seulement.

#### **5- Le Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER, 2009-2011)**

Ce programme consiste en un appui technique, matériel et financier à différents projets des populations rurales notamment, des jeunes sans emploi.

A travers le PADER, l'ONEMO entend contribuer à la création d'emplois en milieu rural, inciter les jeunes à se prendre en charge en encourageant le développement de l'auto emploi afin de lutter contre l'exode rural, le chômage et la pauvreté. Le public cible est constitué de groupements coopératifs de plus de cinq (5) jeunes âgés de 18 à 35 ans porteurs de projets ou d'idées de projets.

Trente (30) projets PADER ont été financés en 2009. Ces projets ont généré 746 emplois directs et 1983 emplois indirects, soit un total de 2.729 emplois créés.

A travers la mise en œuvre de ces différents programmes spécifiques, l'ONEMO a contribué à l'effort de développement des activités créatrices d'emplois et génératrices de revenus. De même qu'il a contribué à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans les entreprises particulièrement à Brazzaville et à Pointe Noire. Six mille quatre cent quarante sept (6.447) emplois directs et indirects ont été créés à travers ces programmes en 2009 et 2010.

**6 - D'autres programmes** aussi importants que ceux précités sont élaborés et attendent d'être financés. Il s'agit du :

- **Programme d'orientation professionnelle en milieu scolaire (OPS) ;**
- **Programme d'appui à l'emploi des personnes handicapées et des femmes (PAEPHF) ;**
- **Programme d'appui au retour des immigrants congolais (PARIC).**



### 2.1.3 : Les secteurs pourvoyeurs d'emplois

Le marché du travail congolais est, comme dans la plupart des pays d'Afrique Subsaharienne, concentré pour l'essentiel dans les grandes villes du pays. Sur une population active estimée à 2.200.000 habitants (sur une population de près de 3.600.000), 22% travaillent dans le secteur formel (Secteur public et Secteur Privé) comme le montre le Tableau ci-dessous, et 78% dans le secteur informel.

Tableau No 5 : Emplois dans le secteur formel<sup>9</sup>

	1984	1994	2000	2004	2007
Fonctionnaires	76,680	78,200	70,093	66,125	78,200
Travailleurs du Secteur privé	50,100	21,500	20,607	28,442	35,565
Travailleurs des Entreprises d'état	31,720	11,900	15,127	13,400	11,372
Total	158,500	111,600	105,827	107,967	125,137

Ce sont donc ces trois composantes qui sont essentiellement, et de manière inégale, pourvoyeuses d'emplois au Congo.

- **Le Secteur Public et Parapublic**

Ce secteur comprend aussi bien l'administration publique que les entreprises publiques. L'Etat ayant toujours été considéré comme le principal employeur, la Fonction Publique congolaise est apparue, depuis l'indépendance, comme le débouché privilégié des cadres formés et des demandeurs d'emplois. Ainsi de 1960, année de l'indépendance jusqu'à la moitié des années 80, le Congo a connu un quasi plein emploi dans la Fonction Publique, les effectifs allant de 20.000 dans les années 60 à 80.000 fonctionnaires dans les années 80. A partir des années 80 et jusqu'aux années 2000, à la suite de la stagnation de l'économie nationale et de la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel, le Congo va connaître une suspension, voire un gel, des recrutements dans la Fonction publique et une compression du personnel dans les entreprises publiques avant d'être liquidées pour la plupart. Depuis les années 2000 jusqu'à nos jours, avec la croissance renouée, différents programmes mis en place ont permis de reprendre les recrutements. Ainsi, on a enregistré 13.903 nouveaux fonctionnaires en 2005, 5870 en 2007 et 6285 en 2008<sup>10</sup>. Cependant et il est important de le noter, le mode de recrutement au sein de la fonction publique congolaise dû à l'absence entre autres de descriptifs de poste et d'absence de planification structurelle rigoureuse a conduit plus à une administration de carrière que d'emploi (les postes budgétaires ne coïncident pas souvent en terme de recrutement aux profils souhaités et aux qualifications requises).

Aujourd'hui, et selon l'étude de la Banque Mondiale<sup>11</sup>, ce secteur représente près de 61% des employés du secteur formel. Toutefois, malgré une croissance économique soutenue, ce secteur paraît saturé et avec la prolongation, depuis 2009, de l'âge de la retraite à 60 et 65 ans, réduisant ainsi les mouvements de départs et d'entrées, les recrutements dans la Fonction Publique s'avèrent désormais limités. Cependant, dans le cadre de la Politique de Décentralisation en cours et dans la perspective de voir les collectivités décentralisées se doter de fonctions publiques locales ou de polices municipales par exemple, ce secteur pourrait encore offrir quelques débouchés aux demandeurs d'emplois.

<sup>9</sup> Source : Congo-Brazzaville : *Emploi et Croissance* ; Etude de la Banque Mondiale, Juillet 2011,

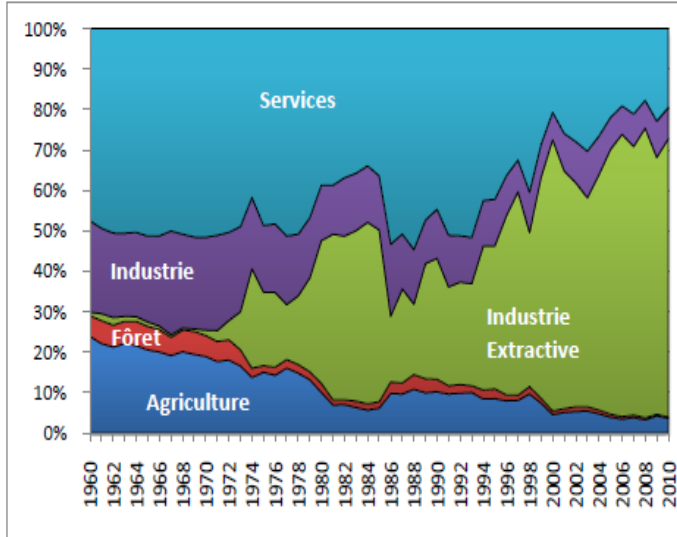
<sup>10</sup> Source : Direction Générale du Budget.

<sup>11</sup> Citée ci-dessus

- **Le Secteur Privé**

Principal pourvoyeur d'emplois dans la plupart des pays à économie de marché, au Congo, le secteur privé a longtemps été marginalisé au profit du secteur étatique et paraétatique. Il reste dominé, depuis

**GRAPHIQUE S.1: Parts des secteurs dans le PIB nominal, 1960-2010 (pour cent)**



les années 70 (voir le Graphique ci-contre tiré de l'Etude de la Banque Mondiale) par l'Industrie extractive ou pétrolière, un domaine qui, malheureusement ne contribue pas à la création d'emplois comme on l'aurait souhaité. La part des autres secteurs (Forêt, Agriculture, Industrie, Services) ne cesse de diminuer d'année en année comme l'indique encore le même graphique. Toutefois, comme l'indiquent le Graphique ci-contre et le Tableau No.6 ci-dessous, depuis 2000, les emplois ont continué à augmenter dans ce secteur. Cependant, ces offres sont encore loin de supplanter les offres de l'administration publique. Le secteur privé continue donc d'être faible et cela est dû essentiellement à la faible diversification de l'économie, au

niveau embryonnaire de l'agriculture, au faible rendement de la pêche, au caractère embryonnaire de l'élevage, au faible développement des infrastructures de base, à l'absence des mécanismes appropriés de financement des entreprises, à l'insuffisance des PME/PMI dynamiques et à la mise en œuvre des politiques d'ajustement structurel. Il y a à noter, également, le manque d'esprit d'entreprise chez les Congolais, l'instabilité des institutions, la quasi inexistence d'un cadre légal et réglementaire approprié, l'inadéquation formation/besoins du marché du travail, et, enfin, l'absence d'une véritable politique de promotion de l'entreprise privée. Dès que des solutions appropriées pour lever ces contraintes seront prises, ce secteur et ses sous-secteurs hors pétrole seront véritablement porteurs de croissance et généreront des emplois. Les Chambres de Commerce, d'Agriculture et d'Industrie ainsi que les Représentations diplomatiques du Congo à l'extérieur auront un rôle économique accru pour le développement du secteur privé et de l'emploi. C'est ainsi que le développement de l'agrobusiness sera une priorité pour le monde rural d'autant plus que les zones rurales sont réputées être les bassins utilisant le plus la population active (pêche, agriculture, sylviculture, élevage, chasse, cueillette). La plupart des ruraux ne passent plus d'une semaine sans être occupés dans l'une de ces activités

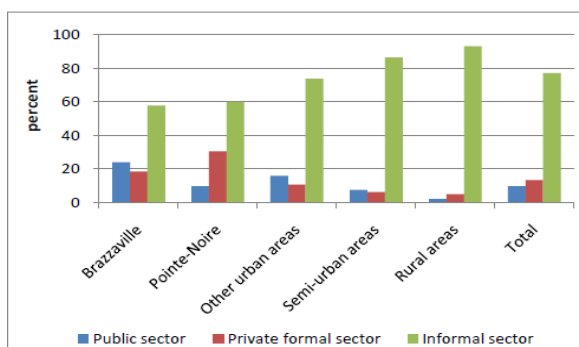
Tableau N. 6 : Répartition des emplois créés dans le secteur privé de 2002 à 2008 par activité<sup>12</sup>

Années	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Branche d'activités								
Agriculture, chasse et sylviculture	274	313	995	656	362	557	250	3407
Pêche, pisciculture et aquaculture(*)	07	18	06	14	23	23	56	147
Activités extractives	52	12	08	19	111	215	108	525
Activités de fabrication	593	750	1011	789	927	1486	6229	11789
Production et distribution d'électricité	69	194	61	20	51	258	22	675
Construction	39	134	145	198	405	1242	1198	3361
Commerce	229	310	238	331	499	702	706	3015
Hôtels et restaurants	95	85	124	87	577	329	345	1642
Transports, entreposage et communication	208	478	472	268	540	902	664	3532
Intermédiation financière	164	118	175	134	223	193	69	1076
Immobiliers, location et activité de services aux entreprises	50	95	22	10	196	409	184	966
Administration publique	94	29	60	50	10	22	05	270
Education	107	105	128	59	257	404	93	1153
Santé et action sociale	47	33	212	190	168	426	83	1159
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	256	334	520	511	452	674	688	3435
Ménages privés employant du personnel domestique	~	~	~	~	~	~	~	
Organisations et organisme extra territoriaux	~	~	~	~	~	~	~	
Ne pouvant être classés	25	20	02	02	57	246	32	384
Total	2309	3028	4179	3338	4603	7529	5989	30975

### • L'Economie informelle

L'Economie informelle ou secteur informel domine l'économie congolaise auprès des ménages (ECOM, 2005), confirmée par l'enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Congo (EESIC) de 2009, près de 77% à 78% de la population travaillent dans ce secteur et principalement dans les zones rurales (93% selon le graphique ci-dessous), le reste se répartissant entre les zones semi-urbaines et les zones urbaines (dont 58% pour Brazzaville et 60% pour Pointe-Noire). La majorité de la population urbaine active dans l'Economie informelle travaille dans le secteur commercial, principalement dans le commerce des

l'économie congolaise. En effet, selon l'Enquête



Source: ECOM 2005

<sup>12</sup> **Source :** Direction générale de l'emploi et des ressources humaines ; les chiffres de la branche « Pêche, pisciculture et aquaculture » concernent les emplois créés dans le secteur de la pêche maritime

produits transformés. Si l'on note un développement certain de ce secteur, force est de constater cependant qu'il n'y a pas beaucoup d'emplois rémunérés, puisque occupés par des travailleurs qui sont, pour la plupart, à leur propre compte ou qui se livrent à des métiers informels. En prenant des mesures appropriées telles que proposées dans ce document, une bonne partie de ce secteur pourrait offrir des emplois plus décents et moins précaires.

#### 2.1.4 : Description et analyse des attentes des populations cibles

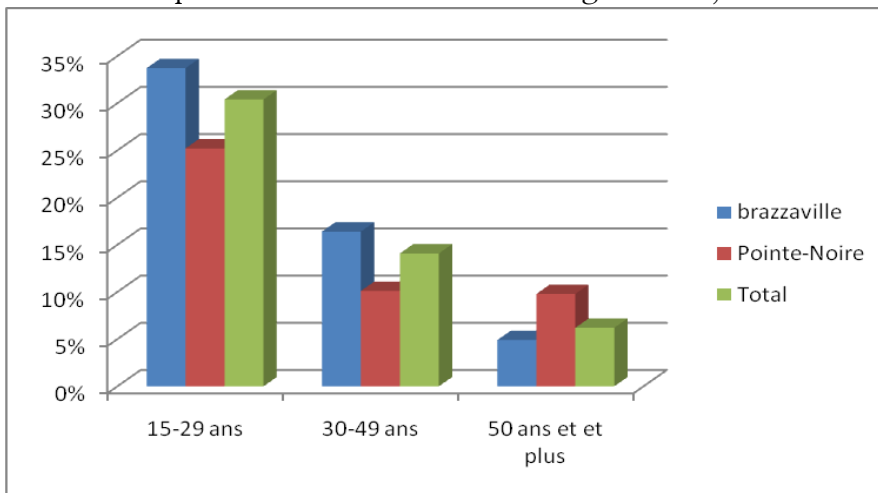
Le public visé par la politique nationale de l'emploi couvre un assez large éventail ciblant, notamment : les jeunes scolarisés, et peu ou non scolarisés ; les diplômés sans emploi ; les jeunes sans/ou ayant une qualification ; les personnes vivant avec handicap et/ou les femmes qui veulent pratiquer une activité génératrice de revenu ; les adultes en quête de reconversion ; les employeurs ; les salariés ; les travailleurs familiaux ; les membres des coopératives de production ; les forces armées ; les travailleurs à temps partiel ; les populations autochtones et les personnes inoccupées en quête d'emploi. Ces populations cibles peuvent, cependant, être groupées en quatre catégories :

- Les jeunes de 16-35 ans ;
- Les primo-demandeurs d'emplois ;
- Les chômeurs de longue durée ;
- Les femmes et autres segments vulnérables

L'ECOM 2005 montre que le chômage affecte beaucoup plus les jeunes âgés de 15 à 29 ans. En effet, elle estime que le taux de chômage s'élève à 33, 1% chez les jeunes de 15-29 ans et 11,1% chez les personnes de 30-49 ans. Elle indique aussi que chez les hommes et les femmes, les ruraux semblent mieux lotis que les citadins : le taux de chômage est de 5,8% en milieu rural contre 32,6% à Brazzaville

et 31,5% à Pointe-Noire. L'exode rural, notamment celui des jeunes, contribue significativement à l'aggravation du chômage dans les villes.

Ces statistiques alarmantes ont été confirmées par l'enquête de 2009, comme le montre le Graphique ci-dessous<sup>13</sup>. En effet, selon cette enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESIC), près



<sup>13</sup> Graphique : Taux de chômage (au sens du BIT) selon le groupe d'âge (individus âgés de 15 ans et plus, en %) ; Source : *Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Congo* (EESIC) 2009, Centre National de la Statistique et des Etudes Economiques, République du Congo ; Calculs des auteurs.

du tiers des jeunes de moins de 30 ans qui se présentent sur le marché du travail ne trouvent pas d'emploi, alors que ce taux est de moitié moins élevé chez les adultes de 30-49 ans et de 6 % chez les plus de 50 ans. Il faut noter qu'il s'agit, ici, de chômeurs au sens du BIT, c'est-à-dire des personnes recherchant activement du travail. Si on élargit la notion de chômeur aux chercheurs d'emploi découragés, la proportion de jeunes actifs qui ne trouvent pas d'emploi monte à 42 %. Il convient de souligner qu'il s'agit, dans leur immense majorité (88%), de jeunes qui frappent pour la première fois à la porte du marché du travail, appelés primo-demandeurs.

Selon l'ONEMO, le taux de satisfaction des demandes d'emploi par cet office est faible ; au plus, trois demandes d'emplois seulement sur vingt trouvant satisfaction. Ce faible taux s'explique, en partie, par le manque d'information par les chômeurs, le caractère pointu des niveaux de qualification exigés par les offreurs et par le déficit de qualification des demandeurs. Si donc à chaque catégorie de demandeurs d'emplois devraient correspondre des solutions ciblées, on note cependant que les questions de communications et d'information, de qualification et donc de formation constituent les attentes de l'ensemble des populations ciblées. D'une manière générale, la plus forte attente des populations cibles est l'accès au marché du travail car le non accès à l'emploi prive une grande partie de la population congolaise de source permanente de revenus pour faire face aux besoins les plus élémentaires.

## **2.2: Caractéristiques du marché du travail**

Avant d'aborder les différentes caractéristiques du marché du travail, ses dysfonctionnements et limites, il est important, afin de mieux cerner la valeur du produit échangé, de revisiter le système et les institutions de formation.

### **2.2.1: L'inadéquation formation - besoins du marché du travail**

La République du Congo est considérée comme l'un des pays les plus scolarisés de l'Afrique subsaharienne. Malheureusement, on observe sur le terrain une inadéquation entre les dynamiques éducatives et les dynamiques de l'emploi, qui se traduit par une offre de formation en déphasage avec l'offre d'emploi.

L'insuffisance des structures de l'enseignement technique et professionnel ainsi que la modicité des moyens mobilisés pour la formation professionnelle et l'apprentissage sont à l'origine de la pénurie des travailleurs qualifiés dans le pays.

De même, les centres de formation professionnelle ne sont que rarement à la hauteur des besoins réels du marché du travail. L'accent mis sur les structures d'enseignement général plutôt que sur celles de l'enseignement technique et professionnel continue à peser sur l'héritage de la colonisation (Voir Tableau N. 7 ci-dessous).

Tableau 7: illustration du poids écrasant des structures d'enseignement général (CEG) sur les structures d'enseignement technique<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Source : enquête UNESCO/DEP-METFP, Brazzaville 1998

- CEG : Collège d'enseignement général ;
- CET : Collège d'enseignement technique

Structures éducatives	1996	1997	1997	1998
	CET	CEG	CET	CEG
Membres	15	262	15	262
Effectifs Scolaires	8 331	143 358	8 932	1138

Ce déséquilibre entre l'offre et la demande de formation et surtout le manque de formation d'agents de maîtrise et d'ouvriers qualifiés peut cependant être corrigé par une meilleure connaissance du marché en procédant au recensement de toutes les structures, à l'élaboration d'une cartographie des métiers, à une prise en compte de l'évolution des besoins de formation et à l'établissement de synergie entre l'éducation nationale et la formation professionnelle. Il est prévu de repenser les programmes scolaires, de développer le partenariat privé-public, de diversifier l'ETFQ, de créer des conditions d'un marché de la formation en améliorant le système d'information et lien valorisant le secteur informel par un meilleur encadrement.

Le Congo, dans le cadre du DSCERP adoptera une politique de formation essentiellement orientée vers l'emploi et la formation professionnelle. Les priorités du Gouvernement dans ce domaine s'articulent autour de la création de conditions d'une adaptation progressive des produits du système d'éducation et de formation aux besoins de l'économie et de l'emploi.

Le système de formation professionnelle actuel est organisé autour de deux axes :

- Un système classique où l'enseignement professionnel est présent au niveau du secondaire et qui organise des programmes de perfectionnement et de spécialisation pour des métiers.
- Un système de formation en milieu du travail où la professionnalisation de la formation relève de plusieurs services publics, dont le Ministère chargé de l'emploi, avec une Direction de la Formation Qualifiante et l'ONEMO. Ses principales missions consistent à définir et exécuter la Politique en matière d'emploi et de formation dans les entreprises, à concevoir et à mettre à disposition des programmes pour les instituts de formation professionnelle. Il a aussi la mission de définir la politique nationale en matière d'apprentissage, de perfectionnement, des stages d'orientation, de reclassement et de réadaptation professionnelle.

Pour matérialiser cette politique de formation professionnelle, l'Etat congolais a créé l'ONEMO, doté de la personnalité morale. L'objectif recherché est de garantir entre autres, le perfectionnement et la conversion professionnels, la sélection et l'orientation soit pour l'embauche soit pour la formation, l'aide aux entreprises pour la classification, la création ou la consolidation de leurs propres centres de formation.

L'ONEMO est en outre chargé d'assurer l'employabilité et l'amélioration des compétences de sa population cible, de maintenir la coopération entre tous les organismes s'occupant de formation technique et professionnelle et de donner toutes les informations utiles sur les possibilités de formation pour chaque profession.

Pour des raisons financières et matérielles, l'ONEMO ne remplit pas toujours correctement sa mission sur l'ensemble du territoire. Il est à noter également que plusieurs filières et des branches d'activités modernes ne figurent pas dans ses programmes, d'où la nécessité de créer une synergie entre l'ONEMO et les structures publiques et privées chargées de la formation et du placement des populations cible.

Ces deux institutions mériteraient un appui puissant et multiforme de la part de l'Etat pour mieux jouer le rôle d'identification, de formation et d'insertion des populations vulnérables, dont les jeunes, à travers les différents Fonds d'appui à l'insertion. Le Gouvernement devra assurer la stratégie de recherche de financement additionnel auprès des différents bailleurs spécialisés et veiller à l'inscription de sa dotation initiale au budget de l'Etat.

Une harmonisation de l'ensemble des filières de formation relevant des services publics concurrents et la rationalisation de l'enseignement privé restent un défi à relever par le système éducatif congolais. Ceci devra être accompagné par :

- L'élévation continue des qualifications, aptitudes et compétences des travailleurs de différents secteurs de l'économie, l'amélioration de l'accès des groupes vulnérables (femmes-jeunes en difficulté-handicapés) ;
- la réconciliation de la formation et de l'emploi, qui est un objectif qui devra être suivi à la fois par l'Etat et le Secteur privé dans le cadre des conventions Etat/Patronat ;
- la gestion du couple formation - emploi par tous les acteurs économiques, dans le cadre du renouveau du dialogue social, qui est un gage d'augmentation de la productivité de la main d'œuvre et d'une meilleure qualité de la production et de la croissance ;
- la diversification des filières de l'enseignement supérieur en fonction des demandes de qualification, et qui découle de l'objectif de croissance diversifiée du DSCERP. Dans cette perspective, le Gouvernement aidera au renforcement des réseaux existants et à la création de filières mieux adaptées aux besoins du marché, à la mise en place des formations courtes et modulaires, à la formation des formateurs, à la mise à disposition des programmes et matériels didactiques adaptés, ainsi que l'appui à travers l'ONEMO, à la gestion et à l'administration des centres de formation professionnelle diversifiés. En vue de faire face aux déperditions scolaires, il faudra lancer des programmes novateurs d'apprentissage tenant compte de la diversification des filières mais aussi des attentes des départements. Un dictionnaire opérationnel des métiers et emplois (DOME) pourrait être élaboré à raison de deux secteurs par an.

### **2.2.2: L'intermédiation sur le marché du travail**

Le marché du travail est fragile. Cette fragilité est largement expliquée par le déséquilibre constaté entre l'offre et la demande et l'incapacité du marché à absorber la masse de jeunes qui affluent chaque année sur le marché du travail. Le paramètre d'ajustement imparable pour notre cible vulnérable a été le peuplement des activités agricoles peu productives et l'économie informelle.

- L'offre sur le marché du travail est faible et cette faiblesse au Congo est expliquée par :

(i) Le niveau faible de création de nouvelles entreprises dû au climat peu propice des affaires ; (ii) les faibles taux d'épargne et d'investissements publics et privés avant le boom pétrolier ; (iii) les liquidations successives d'entreprises publiques avec leur effet d'entraînement négatif ; (iv) le

développement de l'économie informelle non encadrée en dehors ou dans un segment particulier du marché du travail; (v) des entreprises formelles qui ne communiquent que rarement leurs besoins de main d'œuvre aux bureaux de placement aussi bien privés qu'à l'ONEMO.

➤ Par contre, la demande sur le même marché est caractérisée par :

(i) le fort croît démographique (3% par an) ; (ii) la faiblesse du système éducatif, le jeune congolais devrait dès le secondaire classique développer son futur esprit d'entreprise ; (iii) l'inadéquation formation-emploi et l'insuffisance de compétences par rapport aux nouvelles filières d'avenir et surtout dans le segment jeune des demandeurs d'emplois ; (iv) le manque de statistiques fiables du travail et la faiblesse de la synergie entre les administrations chargées de la collecte, la confection et les analyses.

Un défi à relever est aussi celui de l'amélioration des conditions de travail, du niveau des salaires et de la protection sociale par l'élaboration de textes légaux et réglementaires et le respect des textes existants. La bonne gouvernance du marché du travail est aussi nécessaire, à travers le développement du dialogue social. Celui-ci nécessite une gestion tripartite des problèmes de travail et ainsi que des travailleurs, employeurs et Gouvernement suffisamment informés et formés sur la problématique de la création de l'emploi décent.

L'intermédiation sur le marché du travail qui regroupe l'ensemble des dispositifs de rapprochement entre l'offre et la demande de travail mériterait une attention toute particulière.

La réforme du système de placement a prévu un système et une procédure d'agrément des Bureaux de placement privés sous le contrôle de l'ONEMO, qui joue aussi le rôle de Bureau de placement public. Le Congo n'a pas encore ratifié la convention 181 de l'OIT sur les Bureaux de placement privés.

L'ONEMO est un établissement public national à caractère technique et social doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Il est placé sous la tutelle du Ministère chargé de l'Emploi et de la Formation Qualifiante. Sa mission est de promouvoir l'emploi décent et, en collaboration avec les organismes aussi bien publics que privés, de réaliser la planification, l'organisation et la gestion du marché du travail.

L'ONEMO a quatre axes d'intervention essentiels, à savoir :

- les activités d'intermédiation tendant à rapprocher l'offre et la demande de travail ainsi que la gestion des visas de travail avec l'Inspection du travail ;
- la préparation et le financement des formations qualifiantes sur le tas ;
- l'appui technique et financier à l'auto-emploi, à la micro-entreprise et aux activités génératrices de revenus ;
- la production des données statistiques sur l'emploi.

Les ressources de l'ONEMO proviennent essentiellement des contributions de l'Etat, des employeurs, des rétributions exceptionnelles et des financements extérieurs.



Le placement des demandeurs d'emploi sur le marché du travail est une des missions assurée par l'ONEMO suppléé par des bureaux de placement privés. Le recours aux bureaux de placement privés par les demandeurs d'emploi reste faible et l'inscription à l'ONEMO ne concerne qu'une infime partie des chômeurs (3,7% seulement recourent à l'ONEMO pour chercher un emploi). Parmi les inscrits, très peu comptent sur l'Office et les bureaux de placement pour trouver un emploi. Les interventions actuelles de l'ONEMO pêcheraient par un manque de moyens matériels et financiers, des faiblesses managériales, des insuffisances au niveau des capacités des ressources humaines et une très faible couverture du pays.

Malgré les efforts déjà déployés par l'Etat et les partenaires au développement, le chemin est encore long pour la résolution des problèmes de pauvreté, de sous-emploi et de chômage. C'est dans ce cadre que le schéma directeur ci- après, feuille de route de la Politique Nationale de l'Emploi, est proposé.

# **CHAPITRE III :**

## **SCHEMA DIRECTEUR DE LA**

### **POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI**

Le modèle d'accès confortable et immédiat à l'emploi que le Congo a connu au début de l'indépendance pour une catégorie de la population active est, aujourd'hui dépassé et révolu. Sous l'effet conjugué de la faiblesse des mutations économiques et des effets sociaux néfastes des différents programmes d'ajustement économique, du croît démographique, du modèle de croissance capitalistique dans les secteurs de pointe comme le secteur pétrolier, de la non valorisation de filières existantes et de l'inadéquation formation –emploi, le délai d'attente à la porte du marché du travail devient de plus en plus long pour les primo-demandeurs d'emploi et les retours difficiles pour ceux qui avaient perdu leurs emplois.

En plus des éléments ci-dessus cités, plusieurs facteurs explicatifs sont à la base de cette rigidité et des résultats mitigés de la création nette d'emplois et de l'éradication du chômage de longue durée des jeunes filles et garçons.

### **3.1 : Contraintes au développement du secteur privé et de l'emploi**

**3.1.1 - Les contraintes liées au développement du secteur privé** qui doivent nécessairement être levées pour booster ce secteur, peuvent être regroupées en deux grands pôles :

#### **1- Les contraintes infrastructurelles**

Il s'agit de la question énergétique. Les entreprises ont besoin d'électricité de bonne qualité et en permanence. Le boulevard énergétique est une attente majeure du secteur privé. Les voies de communication (chemin de fer, routes nationales et secondaires...), les ports autonomes et secondaires, l'amélioration des voies navigables, la construction et la réhabilitation des aéroports, le développement des télécommunications constituent des contraintes à lever pour opérationnaliser les activités des entreprises et permettre aux privés de rentabiliser leurs investissements.

En somme, il s'agit de mettre rapidement en œuvre : le Schéma National d'aménagement du territoire, le Plan National des transports, le Programme de Réhabilitation des Infrastructures d'Eau et Energétiques.

#### **2- Les contraintes législatives et institutionnelles**

Il s'agit ici de revisiter et refondre le cadre légal et réglementaire (les différents codes notamment celui du travail, des investissements, des mines, des impôts, la législation foncière et domaniale et leurs textes subséquents...).

Beaucoup de lois et règlements institués au Congo, de l'indépendance à nos jours, ne sont plus adaptés aux pratiques actuellement en vigueur dans le monde des affaires. Ils s'apparentent davantage aux exigences dissuasives et coercitives qu'aux véritables stimulants des opérations économiques et financières des entreprises.

Il faut également imprimer une nouvelle culture administrative fondée sur la bonne gouvernance, le sens du service public, le loyalisme. Il faut simplifier les procédures de création d'entreprises et de traitement des dossiers des opérateurs économiques et reformer les institutions d'Etat qui travaillent régulièrement avec le secteur privé. Ces services sont, entre autres les services des impôts, des douanes de l'inspection du travail, de l'ONEMO, du commerce, des eaux et forêts, de la police, de la justice, de la mairie... Il faut alléger ou mieux supprimer la parafiscalité, éradiquer la corruption et la concussion. Ces administrations, sans se départir de leur mission classique de contrôle et d'application de la réglementation, doivent privilégier l'information, le dialogue, le conseil et la formation des opérateurs économiques, réguler le fonctionnement du marché du travail (développement de la transparence l'objectivité et le professionnalisme des acteurs), des marchés commerciaux (encouragement de la concurrence mais loyale par la définition des règles claires du jeu.).

**3.1.2 – D'autres contraintes**, tout aussi importantes, sont également à relever. Ce sont :

**1. Contraintes en rapport avec l'Environnement des affaires :**

La création d'un environnement propice à l'investissement est un gage sûr pour le développement du secteur privé national et étranger.

Il faut donc pour cela adjoindre les mesures suivantes : (i) donner les gages de stabilité politique et de paix durable, (ii) mettre en place et appliquer rigoureusement les principes de bonne gouvernance et (iii) réaffirmer par des actes, l'impartialité et la dextérité de la justice

**2-. Contraintes liées aux secteurs d'activités :**

✓ Agriculture

Il s'agit d'examiner et de résoudre la contrainte liée au foncier (le problème des espaces cultivables et les propriétaires terriens), la question des intrants agricoles, le transport, l'adduction d'eau, le dépannage, l'entretien des engins, la transformation et la commercialisation des produits agricoles. De même, il faut ajouter la formation des cadres et techniciens nationaux dans le domaine agricole et leur redéploiement sur le terrain, bref la mise en œuvre pour le développement du programme décennal de l'agriculture.

✓ Mines et pétrole

Les contraintes liées au secteur minier et pétrolier sont celles de la formation des cadres techniques nationaux. Il n'existe pas assez de cadres Congolais formés dans les métiers du pétrole. Cette situation de pénurie a conduit certaines sociétés à procéder à des stratégies d'identification des jeunes étudiants Congolais des séries scientifiques dans les universités (université Marien NGOUABI et de l'étranger), pour les accompagner avec le financement et l'appui de l'entreprise au processus de leur formation au métier du pétrole dans le cadre des formation-emploi. Les contrats d'exploration et d'exploitation minières signés entre le Gouvernement congolais et les sociétés qui y évoluent ou qui en ont la prétention (off short et on short) doivent faire l'objet d'un réexamen pour y intégrer de façon explicite la dimension emploi des jeunes Congolais. Il y a également la question du lotissement des zones

d'exploitation et les populations de ces zones, la question de la sous-traitance, ainsi que celle des coûts et sécurité des équipements qui constituent des contraintes majeures à lever.

✓ Industries

Ici, la contrainte majeure est celle de la formation des cadres et techniciens nationaux dans le domaine. Le Congo ne dispose pas assez d'ingénieurs et de techniciens. Une autre contrainte est celle des coûts du matériel ainsi que leur sécurité.

✓ Financement de la PME/PMI

La contrainte financière fondamentale est celle de la difficulté pour les entreprises, notamment des PME/ PMI, d'accéder aux crédits financiers au niveau des banques. Il y a également l'insuffisance et l'éloignement des institutions bancaires par rapport aux zones rurales. Toutes les grandes banques (BCI, LCB, BCH...) ne sont concentrées principalement qu'à Brazzaville et à Pointe-Noire. Il faut envisager le maillage des institutions bancaires sur l'ensemble du territoire national pour faciliter les opérations financières des entreprises. Il faut également que les produits financiers et les différents services offerts par ces institutions soient suffisamment vulgarisés et portés à la connaissance de tous.

### **3. Contraintes liées aux marchés publics et aux investissements publics**

Il faut davantage vulgariser le code des investissements, renforcer la gouvernance de l'autorité de régulation des marchés, la transparence dans les passations des marchés publics, les appels d'offres et la traçabilité des procédures y afférentes.

### **4. Contraintes liées à la situation des groupes cibles spécifiques de la PNE**

Les groupes cibles spécifiques et vulnérables de la PNE sont :

✓ les femmes :

Le problème des femmes est celui du genre. La contrainte y relative est celle de leur sous information, leur faible représentativité dans les institutions et sphères de la prise de décision (parité), la survivance des préjugés, le faible engagement des intéressées, l'insuffisance de la formation et de l'appui à leurs initiatives.

✓ les jeunes :

Les contraintes des jeunes sont liées à leur sous information, leur éducation de base, leur orientation, leur formation générale et spécialisée, l'identification de leurs besoins, leurs atouts et potentialités ainsi que l'appui et l'accompagnement des pouvoirs publics à leurs initiatives.

✓ les personnes vivant avec handicap :

Ce public cible est confronté au problème de la sous information, de la sous représentativité dans les institutions et structures de décisions, la survivance des préjugés, l'engagement des intéressés, la formation et l'appui (matériel, financier et technique).

✓ les peuples autochtones.

L'information, l'orientation, l'éducation de base, la formation générale et spécialisée, la représentativité, la survivance des préjugés, l'engagement des intéressés et l'appui (matériel, financier et technique) constituent des contraintes à lever pour cette catégorie de personnes.

## **3.2 : Les Opportunités de croissance et de créations d'emplois**

### **3.2.1 : Identification des secteurs porteurs**

Le constat étant aujourd'hui établi que le secteur pétrole produit certes de la croissance, mais crée très peu d'emplois, il est dès lors impératif de promouvoir des secteurs hors pétrole et diversifier, ainsi, l'économie du pays, dans ces secteurs à la fois porteurs de croissance et de création d'emplois. Cette diversification devrait permettre, dans tous les cas, d'améliorer les perspectives d'emplois, notamment chez les jeunes.

Les secteurs à promouvoir sont essentiellement:

- **Le Secteur Agricole** : il s'agira de relancer, entre autres, la production maraîchère ainsi que des cultures vivrières (maïs, manioc, arachide, haricot, pomme de terre, soja et riz en priorité) et de promouvoir l'arboriculture (les arbres fruitiers), la sylviculture villageoise communautaire, privée et publique.
- **Le Secteur de l'Élevage et de la Pisciculture** : ici encore, il s'agira de relancer la production avicole, intensifier l'élevage des petits ruminants et développer l'apiculture et la pisciculture, etc.
- **Le Secteur Agro-alimentaire** : des opportunités d'emplois sont indéniables dans les domaines suivants: production d'aliments de bétail, des farines de toute nature, pâtisseries et boulangeries artisanales, production artisanale de l'huile de palme, production des jus de fruits et yaourt, savonnerie artisanale, etc.
- **Le Secteur Forestier** : pour relancer ce secteur, il faudrait faciliter la certification de concessions forestières à travers une meilleure application des contrôles de la gestion durable des forêts et des lois sur la faune, prendre des mesures d'encouragement permettant aux entreprises de transformation du bois de dynamiser le secteur, particulièrement pour des produits fabriqués localement, tels que les meubles.
- **Le Secteur du Commerce et des Services** : il y a ici un large éventail de création d'emplois : Bijouterie ; Salon de coiffure ; Cordonnerie ; Commerce au détail ; Bâtiment et travaux publics ; Prestations de services agricoles ; Prestations de services socio-sanitaires ; Collecte et commercialisation des produits agricoles ; Prestations de services bureautique et communications ; Prestations de services de dépannage, de maintenance et entretien de l'équipement électroménager ; Restauration ; Sérigraphie ; Couture ; Menuiserie ; Ferronnerie, etc.
- **Le Secteur Moderne et des Infrastructures** : l'amélioration des infrastructures de base devrait contribuer à générer des emplois. De plus en revenant à sa vocation première de pays de transit avec des initiatives comme la réforme du CFCO, le pont route-rail entre

Brazzaville et Kinshasa, les ouvertures vers le Cameroun et le Gabon, etc., des opportunités de création d'emplois se présenteront assurément.

- **Le Secteur Minier**, enfin : les activités minières présentent aujourd'hui des potentialités de création d'emplois indéniables. Une cartographie mise à jour des ressources du pays permettra de mesurer l'importance de la richesse du pays et attirer des promoteurs éventuels.

### **3.2.2: Incitation à l'initiative privée et accompagnement des promoteurs**

Les Congolais n'affichent guère un esprit d'entreprise très poussé. Tôt après l'Indépendance, l'esprit d'entreprise a été inhibé à la fois par l'idéologie en vigueur (le Socialisme et Marxisme-Léninisme) et par l'Etat-providence. Le capitalisme et l'entreprise privée étaient proscrits.

L'Etat était au centre des décisions et des actions économiques et l'avènement du libéralisme au début des années 90 n'a pas inversé la tendance. Les Congolais semblent avoir une certaine aversion pour le risque entrepreneurial. Au-delà de cette observation avérée, l'initiative privée souffre de l'absence de mécanismes appropriés de financement des entreprises.

En effet, le secteur financier congolais principalement constitué d'une banque centrale, la Banque des Etats de l'Afrique Centrales (BEAC), d'une banque de développement, la Banque de Développement des Etats de l'Afrique Centrale (BDEAC), des banques commerciales (la banque commerciale internationale, la BGFI-BANK, la Congolaise des Banques, l'Eco-Bank et le Crédit du Congo), d'une banque de l'habitat et de quelques institutions de micro finance dont la plus importante est la Mutuelle Congolaise d'Epargne et de Crédit (MUCODEC) n'est pas adapté et prêt à prendre les risques liés au financement des projets des demandeurs d'emploi.

L'incitation à l'initiative privée et son accompagnement imposent la prise de plusieurs initiatives dont, entre autres :

#### **1. Le développement des entreprises**

Cet axe, qui est central, comporte trois sous axes, à savoir : la mise en place d'un cadre facilitant la création des entreprises, la promotion des services d'appui au développement des entreprises et la mise en place des mécanismes spécifiques pour le financement des entreprises.

Le développement des entreprises vise particulièrement la promotion des PME et des micro-entreprises, la recherche de la création maximale d'emplois dans le secteur moderne, en instituant un fonds d'investissement destiné à soutenir les promoteurs souhaitant créer une PME/PMI.

#### **2. La mise en place d'un cadre facilitant la création des entreprises**

L'objectif privilégié est de promouvoir les micro-entreprises, les sociétés coopératives, les PME et PMI dans divers secteurs et branches d'activités.

La principale stratégie est la mise en place d'un service public d'aide à la création des entreprises dans les différents secteurs d'activités.

### **3. La mise en place des mécanismes spécifiques pour le financement des entreprises**

L'objectif de base est de faciliter l'accès des entreprises en général, des sociétés coopératives, des PME et PMI en particulier, au crédit et à d'autres ressources financières dans des conditions fortement incitatives.

Les stratégies préconisées consistent en la promotion des institutions financières spécialisées, d'une part, et en la constitution d'un fonds public d'investissement national et de fonds publics d'investissement départementaux d'autre part.

Il s'agira également dans ce cadre, de mutualiser les efforts déjà entrepris sur le terrain par certaines ONG de développement et de micro finances telles que :

- Le Forum des Jeunes Entreprises doté d'une expérience avérée dans l'accompagnement des jeunes (porteurs de projet ou d'idées de projet) créateurs des PTE/ PME/PMI,
- L'Association Pointe-Noire Industrie qui accompagne les jeunes industriels,
- Le Fonds d'Actions Mutuelles (FAM) structure de micro crédit qui finance jusqu'à un seuil de 45.000.000 frs CFA les porteurs de projet créateurs d'emploi.

Pour une meilleure efficacité de ces différentes expériences et mutualisation des apports financiers non moins significatifs dans le cadre de l'accompagnement du privé, la mise en place d'une plate forme de concertation entre les organismes d'appui et d'accompagnement du secteur privé et l'Etat s'impose.

### **4. L'Organisation du secteur informel et l'Aide au retour des Congolais de l'extérieur**

Le secteur informel souffre d'un manque d'appui adapté pour lui permettre de rendre ses promoteurs plus outillés pour mieux se prendre en charge en vue de pérenniser et densifier leurs activités. Il s'agit d'accompagner les acteurs du secteur dans la formation technique (formation en gestion), dans l'accès aux financements dans les conditions souples et adaptées, et dans la mesure du possible, dans le domaine fiscal (exonérations partielles) pour certaines acquisitions dans le cadre du petit équipement.

A ce jour, aucune politique d'incitation de la diaspora à investir dans le pays n'a été mise en place. Il s'agit de corriger cet état de fait qui ne permet pas d'attirer des investissements extérieurs par le biais de la diaspora. Dans ce cadre, il s'agira de :

- prendre un certain nombre de mesures législatives et réglementaires accordant des facilités d'implantation des entreprises créées par les congolais de la diaspora et leurs partenaires ;
- dédier une structure spécialisée à la gestion des projets de la diaspora ;
- mettre en place un cadre de concertation entre l'Etat et la diaspora (plate forme d'échanges entre congolais de la diaspora et les services publics de l'Etat).

Les contraintes à lever et les opportunités à valoriser de l'économie congolaise ainsi répertoriées permettent d'esquisser un schéma directeur de la PNE avec quatre axes stratégiques, un dispositif de mise en œuvre, de pilotage et de suivi afin de répondre aux défis majeurs que sont :

- **Défi n°1** : Accroître les opportunités d'emploi et améliorer la qualité de l'emploi par des actions de formation grâce à une meilleure efficacité des politiques et programmes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- **Défi n°2** : Améliorer le contenu en emplois des investissements publics en infrastructures et intégrer l'emploi dans les outils de planification budgétaire ;
- **Défi n°3** : Répondre aux besoins du marché du travail par une formation appropriée des demandeurs de travail et renforcer le dispositif d'information sur l'emploi ;
- **Défi n°4** : Soutenir le secteur privé, mieux encadrer le secteur informel et améliorer la protection sociale ;
- **Défi n°5** : Impliquer davantage les collectivités décentralisées et les départements dans les programmes d'emploi et développer le partenariat publics-privés-collectivités décentralisées.

### **3.3 : Populations cibles, Objectifs et Axes stratégiques**

#### **3.3.1 : Populations cibles**

Comme souligné ci-dessus, le public visé par la politique nationale de l'emploi couvre un assez large éventail de demandeurs d'emplois regroupés dans les 4 catégories plus loin (les jeunes scolarisés, et peu ou non scolarisés ; les diplômés sans emploi; les jeunes sans/ou ayant une qualification; les personnes vivant avec handicap et/ou les femmes qui veulent pratiquer une activité génératrice de revenu ; les adultes en quête de reconversion ; les employeurs ; les salariés ; les travailleurs familiaux ; les membres des coopératives de production ; les forces armées ; les travailleurs à temps partiel ; les populations autochtones et les personnes inoccupées en quête d'emploi.).

- Les jeunes de 16-35 ans ;
- Les primo-demandeurs d'emplois ;
- Les chômeurs de longue durée ;
- Les femmes et autres segments vulnérables

Il est clair qu'au vu des enquêtes de 2005 et de 2009, ce sont les jeunes qui sont les plus visés, notamment les jeunes en milieu urbain où le chômage, encouragé par l'exode rural, ne cesse de sévir.

#### **3.3.2 : Objectifs de développement et Objectifs spécifiques**

La politique nationale de l'emploi, basée sur un partenariat-tripartite, Etat-secteur privé-collectivités locales, s'inspire de nos valeurs nationales de solidarité et d'éthique du travail, des idéaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et prend également en compte les impératifs de la mondialisation, de l'intégration sous-régionale, de la décentralisation du pays et de la diversification de l'économie.

Dans cette perspective, l'objectif global de développement que se fixe la Politique Nationale de l'Emploi(PNE) est la réalisation du plein emploi, la réduction du chômage, du sous emploi, de la



pauvreté et de l'exclusion, en un lien avec les autres politiques nationales mises en place dans le cadre de la planification stratégique.

La politique nationale de l'emploi poursuit quatre (04) objectifs spécifiques, à savoir :

- Placer l'emploi au cœur des politiques macro sectorielles afin de réduire la pression du chômage en milieu urbain par la redynamisation des activités, la préservation des emplois existants et la modernisation du secteur informel pour le rendre plus productif ;
- développer l'emploi local et ralentir l'exode rural, en réduisant le taux de sous-emploi grâce à la multiplication des opportunités d'occupation en milieu rural et le développement de l'entreprise privée et l'auto emploi ;
- améliorer l'employabilité d'une main d'œuvre en constante augmentation tout en réduisant le déficit qualification/emploi par la valorisation des formations à vocation professionnelle et la formation qualifiante dans les métiers à faible dose de qualification et d'expertise en vue de l'augmentation de la productivité globale ;
- améliorer l'organisation du marché du travail et instaurer un véritable dialogue social tout en mettant en place un système d'information fiable et moderne.

Pour s'attaquer fortement au chômage, dans la lignée des programmes susmentionnés, on peut mettre l'accent sur les axes stratégiques suivants qui sont autant de composantes :

### **3.4 : Les différentes composantes de la Politique Nationale de l'Emploi(PNE)**

Comme déjà indiqué, les composantes de la politique nationale de l'emploi constituent des réponses aux besoins formulées par les demandeurs d'emploi, mais aussi aux problèmes identifiés dans différents secteurs du développement socio-économique.

Ces composantes qui indiquent en outre les points de valorisation des opportunités réelles d'insertion socio-économique, identifiées tant au milieu national que local contribuent ainsi directement, mais de façon complémentaire les unes aux autres, à l'atteinte des objectifs de développement de la politique nationale de l'emploi. Chaque composante est déclinée en :

- Mécanismes et indicateurs de mise en œuvre ;
- Activités et produits.

La matrice jointe en annexe en donne plus de détails.

#### **3.4.1 Composante 1 : Placement de l'emploi au centre des préoccupations macro-sectorielles.**

**3.4.1.1 :** Le lien entre l'emploi, facteur de croissance décisif à mobiliser dans la création de richesse nationale et les différentes politiques macroéconomiques et sectorielles, doit être constamment recherché tout au long du processus de formulation et de mise en œuvre des différentes politiques. Ainsi, le caractère transversal de l'emploi reconnu par le Document de Stratégie pour la Croissance, l'Emploi, et la Réduction de la Pauvreté (DSCERP) requiert l'établissement d'un lien entre la PNE et les autres politiques sectorielles et nécessite un renforcement et un redéploiement des capacités humaines des administrations publiques.

La fonction publique au sens large n'est pas saturée. Le gel des recrutements dans la fonction publique depuis les années 1980 et les départs à la retraite ont conduit à l'accroissement des besoins en personnel dans les administrations publiques. Des emplois publics peuvent encore être créés dans les domaines suivants : l'élevage, l'agriculture, la pêche, la forêt, les mines, l'industrie, l'habitat, les travaux publics, les technologies de l'information et de la communication, le tourisme, la sécurité, la défense, le commerce, la santé, l'éducation, les affaires sociales, la gestion des finances publiques et la protection de l'environnement.

A travers la définition de la PNE, l'Etat s'engage à faire de l'emploi une haute priorité de sa politique économique. Cela implique une inflexion des politiques macroéconomiques et sectorielles pour les rendre plus favorables aux investissements à haute intensité de main d'œuvre (HIMO). La création d'emplois est intégrée au cœur des politiques macroéconomiques et d'investissements publics : il s'agit surtout d'orienter une partie des investissements publics dans des secteurs et projets susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi tout en gardant à l'esprit la rentabilité. Ainsi, l'emploi cesse d'être qu'une simple résultante des différentes politiques économiques et uniquement corrélé à la croissance économique. Il devra être perçu comme un facteur de production et un déterminant essentiel de la demande globale.

Les secteurs porteurs de croissance identifiés seront les vecteurs de croissance et d'emplois prioritaires de la politique nationale de l'emploi. Aussi serait-il important, puisque l'emploi est un puissant levier et un pilier transversal pour la croissance et la réduction de la pauvreté, que des indicateurs pertinents de suivi puissent être identifiés, notamment dans les secteurs prioritaires.

- L'objectif de base est de coordonner et de rationaliser les divers types d'interventions directs ou indirects orientés sur la promotion de l'emploi, en assurant la prise en compte de l'emploi dans les politiques intersectorielles de développement pour impulser une synergie intersectorielle en matière de création d'emploi. Le code des investissements, comme les programmes d'investissements publics, doivent lui attribuer une pondération significative dans l'attribution des différentes mesures fiscales et parafiscales dans le cadre de nouveaux projets d'investissement ou d'extension tout en donnant un statut nouveau à la petite et très petite entreprise.
- La stratégie consiste en l'élaboration des plans de mise en valeur économique des douze (12) départements, en vue de la création des bassins d'emploi sur l'étendue du Territoire national. La mise en œuvre de ce schéma aura l'avantage de répartir les potentialités économiques sur le Territoire national en engendrant un boom d'emplois.
- Les politiques budgétaire et fiscale s'orienteront entre autres objectifs à : (i) encourager l'investissement dans des secteurs prioritaires créateurs d'emplois ciblés ; (ii) affecter une partie du budget d'investissement à des secteurs à Haute intensité de main d'œuvre ; (iii) simplifier les critères d'éligibilité, assurer l'automatisme et la transparence de l'octroi des avantages fiscaux.
- Les politiques d'investissements publics devront en partie être orientées dans le renforcement de leur contenu « emploi » en : (i) accroissant le niveau des investissements publics dans les projets et programmes à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) ; (ii) facilitant l'accès aux avantages du code des investissements publics aux projets d'investissement privés créateurs d'emplois.

La technique HIMO et les chantiers - école seront introduits et renforcés dans la réalisation des projets et programmes d'investissement de l'Etat ainsi que dans l'attribution des marchés publics comme critère de sélection (PIP, PAF, CDMT).

La mise en œuvre intégrale des politiques macroéconomiques et sectorielles existant au Congo constituerait une assez bonne réponse à l'essentiel des causes économiques du chômage mentionnées dans le chapitre précédent. Il s'agit :

(i) du Document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP), (ii) du Schéma national d'aménagement du territoire, (iii) du Plan national des transports, (iv) du Programme décennal de l'agriculture, (v) du Programme de réhabilitation des infrastructures d'eau et énergétiques et , enfin, (vi) du Projet de société du chef de l'Etat (le Chemin d'Avenir) basé sur l'industrialisation et la modernisation du Congo.

C'est ainsi que l'Agence chargée de la Promotion des Investissements à créer devra veiller au respect strict des engagements en terme de créations d'emplois des différents promoteurs ayant obtenu les agréments et bénéficié d'exonérations fiscales et douanières. Le suivi de la réalisation de ces projets permettra d'alimenter un indicateur important de la participation du secteur privé à la création et la consolidation d'emplois décents.

Le nouveau cadre de pilotage de la Politique Nationale de l'Emploi, en collaboration avec l'Agence de Promotion de l'Investissement et le Ministère chargé de l'Economie et du Plan pourrait animer une structure interministérielle chargée de définir le contenu « emploi » dans toutes les politiques macroéconomiques et sectorielles et aider à définir le contenu en emplois des projets et programmes des PIP.

Dans tous ces domaines, les besoins demeurent importants en dépit des recrutements du personnel opérés ces dernières années.

L'objectif visé est de satisfaire les besoins réels des administrations publiques en personnel, afin de stopper la dégradation inexorable de la qualité du service public dans notre pays.

#### **3.4.1.2 : Indicateurs, Produits et Activités de la Composante**

##### **A -Travaux à haute intensité de Main-d'œuvre**

###### **1- Indicateurs :**

- La circulation sera accrue au niveau des routes réhabilitées, des voiries aménagées ;
- Les producteurs agricoles disposeront en plus grand nombre de pistes et de routes pour s'approvisionner et transporter leurs produits sur les marchés ;
- La disparition des zones insalubres et des foyers d'infection au niveau des quartiers aménagés ;
- Le nombre de contrats passés avec les micros entreprises, PME, coopératives, sera accru par les réalisations du programme ;
- Au moins 30% des meilleures entreprises formées, poursuivront leurs activités dans le B.T.P ;
- Les préoccupations explicites d'emploi, d'amélioration des conditions de travail auront été intégrées et appliquées dans les contrats des travaux ;

- Des centres de jeunes auront été construits par les jeunes, selon les méthodes HIMO ;
- Les travaux de réhabilitation des infrastructures routières, d'assainissement ou de construction d'infrastructures de base répondant aux besoins essentiels (Centre de Santé, de Jeunesse, Ecoles, Marchés, etc.) auront permis à des jeunes en formation professionnelle d'acquérir de façon pratique des qualifications professionnelles qui faciliteront leur insertion dans l'emploi.

## **2- Produits et activités**

### **Produit 1 :**

Travaux de réhabilitation d'infrastructures de base, de production, de désenclavement et de desserte agricole en milieu rural, de revêtement de voirie en pavage, d'assainissement et de protection de l'environnement en milieu urbain réalisés à une échelle plus large, suite aux résultats obtenus par la phase prioritaire.

### **Activités 1 :**

- Réaliser les études techniques des projets ;
- Mettre en place les modalités de sous contrats avec les différents opérateurs privés concernés par les activités du programme ;
- Suivre et évaluer les réalisations physiques des projets, l'impact des projets sur la création d'emploi, la distribution des revenus et le développement des petites et moyennes entreprises locales ;
- Diffuser les expériences testées et validées au cours de la phase prioritaire du programme HIMO ;
- Mettre en place, en étroite collaboration avec les bénéficiaires des réalisations, des systèmes d'entretien appropriés aux infrastructures mises en place.

### **Produit 2 :**

Capacités renforcées des opérateurs du secteur privé, émergence de micro- entreprises capables de soumissionner aux appels d'offres, de négocier des contrats, de réaliser des travaux de réhabilitation et d'entretien, basés sur l'approche HIMO.

### **Activités 2 :**

- Identifier les besoins de formation des différents opérateurs concernés par la mise en œuvre des projets.
- Préparer et adapter les modules de formation existants aux besoins des associations et des PME locales, se rapportant à la gestion de l'entreprise, à la soumission des offres et à l'emploi de techniques appropriées.
- Appuyer les activités de formation des bureaux d'études locaux, des ONG sélectionnées, sur l'élaboration des études techniques, la préparation des documents d'appels d'offres, le contrôle et le suivi des travaux.
- Suivre et évaluer les actions de formations, de professionnalisation et de structuration des opérations du secteur privé impliqués dans les activités du projet.

### **Produit 3 :**

Capacités renforcées des Ministères techniques et des Mairies, dans leurs nouveaux rôles de maîtrise d'ouvrage, de supervision des travaux exécutés par le secteur privé.

### Activités 3 :

- Examiner la réglementation et les procédures en vigueur relatives à la pré-qualification des entreprises, aux appels d'offres, à la passation des marchés, au système de paiement des entreprises ;
- Proposer des procédures administratives simplifiées à la nature des travaux et à la capacité des entreprises et des organisations de base ;
- Elaborer des dossiers d'appels d'offres et de contrats adaptés aux différents types d'intervention du programme ;
- Elaborer et intégrer dans les contrats les clauses relatives à la création d'emploi, à l'amélioration des conditions de travail, à l'application d'une législation du travail, adaptées aux micro-entreprises locales ;
- Préparer des modules de formation se rapportant à la gestion des contrats, au suivi et au contrôle des travaux et les dispenser aux cadres des Ministères techniques, des mairies ;
- Assurer le suivi et l'évaluation des différentes actions permettant d'accroître la promotion du tissu entrepreneurial et ouvrir des débouchés réguliers à ces petites entreprises introduites sur le marché grâce aux effets du programme d'insertion

### **3.4.2 : Composante 2 : Accroissement de l'offre d'emplois décents et développement du secteur privé et l'auto emploi**

**3.4.2.1 :** L'objectif de la PNE est de promouvoir un secteur privé dynamique pour assurer le plein emploi par la création d'emplois salariés supplémentaires et l'auto emploi. Pour y parvenir l'accent sera mis en priorité sur l'emploi salarié, à travers l'appui et l'éclosion de PME et PMI compétitives.

La promotion de l'auto emploi devra compléter le dispositif tout en essayant autant que possible de réaliser la migration du secteur informel vers le formel sans en déstabiliser le fonctionnement.

#### **1. Lever les contraintes institutionnelles au développement de l'entreprise privée**

L'Etat s'engage à encourager le développement d'un secteur privé dynamique qui demeure le moteur essentiel de création d'emplois et de richesse. A cet effet, l'objectif est de faire tomber graduellement les barrières et contraintes auxquels se heurtent les entrepreneurs. C'est ainsi que :

- **S'agissant de l'environnement des affaires**, des mesures spécifiques seront prises et de concert avec le patronat, en plus des mesures globales de bonne gouvernance, notamment : (i) favoriser des choix technologiques créateurs d'emploi dans le domaine des BTP, de l'assainissement, de la construction de routes et pistes rurales....., (ii) améliorer qualitativement et quantitativement les infrastructures de base et les facteurs de production essentiels pour la productivité et la compétitivité de l'entreprise congolaise (routes, énergies, transport, communication, eau, assainissement,...), le désenclavement tant souhaité par les agriculteurs par la construction de pistes rurales est un instrument d'extension de l'agriculture locale et la création d'AGR ; (iii) accélérer le rythme de création des PME/PMI par une simplification des procédures avec la création d'un centre unique de formalité en dotant les départements de centres d'incubateurs de PME ; (iv) favoriser un ensemble de mesures d'accompagnement renforçant les capacités humaines, techniques et managériales des jeunes dirigeants de PME afin de réduire le taux de

mortalité précoce des entreprises. Ces mesures de réduction de la mortalité des entreprises devront s'inscrire dans le cadre des réformes préconisées dans le DSCERP (financement, fiscalité, assainissement du cadre judiciaire et réglementaire et mise à niveau des tribunaux du travail, désenclavement des marchés et de la politique des filières porteuses de croissance et d'emploi). Dans le cadre de la coopération bilatérale, les politiques de mise à niveau et d'encadrement des PME/PMI pourraient être appuyées par les bailleurs tels que : AFD, ACDI, ONUDI, Union Européenne, les coopérations belge, hollandaise, etc.

- Le Gouvernement devra élaborer, à l'instar d'autre pays comme le Mali, le Cameroun, le Burkina Faso, 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'investissement public. L'OIT pourra appuyer la réalisation de ce plan pour l'amélioration des connaissances et le renforcement des capacités des différents acteurs impliqués dans l'approche HIMO.

## **2. Développer un cadre incitatif au développement des entreprises**

Cet axe, qui est central, comporte trois sous-axes, à savoir : la mise en place d'un cadre facilitant la création des entreprises, la promotion des services d'appui au développement des entreprises et la mise en place des mécanismes spécifiques pour le financement des entreprises. Le développement des entreprises vise particulièrement la promotion des PME et des micro-entreprises, la recherche de la création maximale d'emplois dans le secteur moderne, en instituant un fonds d'investissement destiné à soutenir les promoteurs souhaitant créer une PME/PMI.

(I). S'agissant de la **Promotion des services d'appui au développement des entreprises**, le principal objectif est de faciliter l'accès des PME/PMI aux principaux services de développement des entreprises. Les principales stratégies retenues sont la restructuration des services publics d'appui au développement des entreprises et l'encouragement à la création des organismes privés d'appui au développement des entreprises. Le développement au sein des populations cibles demandeurs d'emplois de la culture entrepreneuriale et de l'esprit d'entreprise. Le principal objectif à atteindre dans ce domaine est d'inculquer aux Congolais la culture et l'esprit d'entreprise. La stratégie consiste en l'éducation et en la sensibilisation des Congolais à l'importance de l'esprit d'entreprise dans l'épanouissement personnel et d'édification d'une nation prospère.

(II). Pour ce qui est de la **mise en place d'un cadre facilitant la création des entreprises**, l'objectif privilégié est de promouvoir les micro-entreprises, les sociétés coopératives, les PME et PMI dans divers secteurs et branches d'activités. La principale stratégie est la mise en place d'un service public d'aide à la création des entreprises dans les différents secteurs d'activités et la mise en place d'incubateurs d'entreprises.

(III). Quant à la **mise en place des mécanismes spécifiques pour le financement des entreprises**, l'objectif de base est de faciliter l'accès des entreprises en général, des sociétés coopératives, des PME et PMI en particulier, au crédit et à d'autres ressources financières dans les conditions fortement incitatives. Les stratégies préconisées consistent en la promotion des institutions financières spécialisées, d'une part, et en la constitution d'un fonds public d'investissement national et les fonds publics d'investissement départementaux d'autre part.

## **3. Mettre en place un Cadre incitatif à la création de l'emploi salarié décent**

L'objectif consiste en la mise en place d'un cadre de concertation tripartite entre les acteurs économiques de l'administration, le secteur privé, les travailleurs et la société civile afin de passer en revue les différents blocages à la création d'emploi, pour créer ensuite la gamme d'incitations nécessaires pour la création d'emplois salariés.

La gestion de certains ratios dont celui de la masse salariale sur recettes globales ne doit pas empêcher (i) de continuer l'assainissement par la mise à la retraite des travailleurs atteints par l'âge pour pallier le déficit de compétences constaté dans la fonction publique, (ii) d'améliorer la gouvernance administrative et plus fondamentalement les questions de dépenses publiques. Le Gouvernement se propose de lancer un plan de renouvellement de son personnel dans les domaines de confection et de collecte des informations sur l'emploi et, d'une manière générale, de planification économique et d'améliorer le faible niveau du salaire moyen.

#### **4. Promouvoir l'Auto-emploi et moderniser le Secteur informel**

Le second volet pour la création et le développement de l'emploi est l'encouragement par la mise en place d'un dispositif favorisant la création de petites unités génératrices d'emplois et de richesse et facilitant la migration de l'informel vers le formel afin de réduire fortement la taille du secteur et le sous emploi visible.

L'intégration du secteur informel est un passage obligé pour tous ceux qui ne peuvent pas trouver d'embauche.

La viabilité du secteur informel qui est liée à sa capacité d'adaptation, à sa fluidité et sa flexibilité, face à des besoins individualisés est de nature à lui faire assurer la pérennité dans un monde de plus en plus personnalisé.

Les stratégies d'appui au secteur non structuré peuvent être conçues selon trois axes opérationnels :

- Le premier axe doit appuyer le rôle et l'organisation des intervenants du secteur informel ;
- Le deuxième axe doit appuyer la formation et les technologies pour le secteur informel ;
- Le troisième axe doit appuyer les modalités du financement-crédit et marché du secteur informel.

L'auto-emploi, à mi chemin entre le secteur moderne et le secteur informel, fait vivre de nombreuses familles, dans des domaines variables (vannerie menuiserie, mécanique-auto, électronique, soudure etc....), qui regorgent des individus qualifiés, mais malheureusement privés du crédit bancaire. Il suffit donc, d'un apport financier et d'une formation conséquente, pour parvenir en un laps de temps à créer un réseau de PMI qui pourra ambitionner la fabrication dans les domaines ci-dessus cités, au même titre que les artisans dans les pays émergents. La micro-finance et les fonds d'appui à la création des ateliers possédant désormais des technologies pour un façonnage de qualité sont des instruments financiers à développer. L'auto emploi sera promu avec la ferme volonté de le décentraliser et d'accompagner le développement des secteurs porteurs de croissance notamment les activités agricoles, forestières, les BTP, et des mines.

#### **5. Initier des programmes spécifiques envers les populations vulnérables**

Le Gouvernement s'engage à mettre en place des programmes spécifiques d'emplois pour les couches défavorisées et les jeunes : (i) le programme emploi-jeune sera financé et exécuté selon des normes d'efficacité et de recherche de la rentabilité des projets par la formation, le suivi et le financement à des conditions convenables ; (ii) la création du FPE décentralisé dans les 12 départements ayant pour

mission la mise en place de fonds de garantie et de bonification d'intérêt des financements des projets des populations cibles. Le Gouvernement subventionnera le FPE et mettra en place une stratégie de mobilisation de fonds afin d'alimenter à un niveau convenable le fonds de promotion économique ; (iii) la mise en place d'un programme civique national pour une réinsertion efficace des démobilisés ; (iv) le Gouvernement portera une attention particulière aux programmes spécifiques pour les femmes en vue de leur meilleure insertion et pour l'allègement de leurs travaux par la mise en place de plate formes multifonctionnelles. Ainsi, seront déterminés et encouragés la promotion et l'accompagnement de l'emploi féminin dans l'agriculture, le traitement des poissons, l'élevage, l'artisanat, le commerce, la transformation des produits agricoles ; (v) la mise en place de mesures incitatives en faveur des IMF afin qu'elles ouvrent leurs activités aussi bien en milieu urbain que rural.

## **6. Promouvoir l'emploi des chômeurs de longue durée**

La durée moyenne du chômage pour les jeunes au Congo est de 58 mois (67 mois pour les primo-demandeurs d'emplois). Afin de prévenir le chômage de longue et de très longue durée, trois actions seront mises en œuvre : (i) moderniser et appuyer les services de l'emploi leur permettant de procéder à un meilleur encadrement des demandeurs d'emplois qu'ils soient jeunes ou adultes ; (ii) mettre en place une convention de premier emploi négocié entre le patronat, les syndicats et l'administration du travail et des finances ; (iii) développer l'esprit et la culture d'entreprise.

### **3.4.2.2 : Indicateurs, Produits et Activités de la Composante**

#### **A- PROMOTION DE L'AUTO EMPLOI, DE LA MICRO- ENTREPRISE, PME, PMI ET COOPERATIVES**

##### **1- Indicateurs**

- les associations de demandeurs d'emploi et les partenaires de la composante disposent de manuel sur la promotion du secteur informel et l'utilisent pour l'information des jeunes promoteurs.
- les jeunes promoteurs, associations de jeunes et organisations de formation utilisent le guide de création des entreprises pour leur propre usage la formation.
- le % d'institutions de formation qui utilisent les programmes de formation en gestion d'affaires augmente de façon continue.
- les femmes qui participent aux cours de formation en gestion d'affaires représentent 50% du total des participants.
- 50% des entrepreneurs potentiels participants aux cours de formation ont effectivement démarré leur affaire.
- 75% des entrepreneurs participant au programme ont amélioré leurs indicateurs de gestion.
- La plupart des demandeurs d'emploi formés dans les centres de qualification public ou privé des métiers exercent des activités génératrices des revenus à leur compte ;
- L'effet multiplicateur de leur savoir ou de leur maîtrise des filières économiques aura un impact sur la création des nouveaux emplois et suscite la vocation des nouveaux auto- employeurs ;
- les partenaires du programme disposent d'indicateurs de gestion sur 75% des entreprises bénéficiaires de formation ou d'appui en gestion.

##### **2- Produits et activités**

###### **Produit 1 :**

Partenaires, opérateurs, formateurs, programmes de promotion et de formation identifiés et sélectionnés en fonction des besoins des entrepreneurs existants ou potentiels et des domaines porteurs.

###### **Activités 1 :**



- Elaborer sur une base participative, concertée et multi- sectorielle, avec tous les partenaires concernés, un manuel sur les forces et limites du secteur informel en matière d'emploi et de richesse et le diffuser par le canal des associations de demandeurs d'emploi et organisations d'appui et de formation ;
- Identifier sur ces bases les rôles respectifs des différents partenaires et leurs besoins d'appui et de formation ;
- Sélectionner les opérateurs en fonction de leurs compétences et de leur potentiel pour répondre aux besoins ;
- Identifier et sélectionner les programmes et instruments d'information, Promotion, formation, appui conseil, existants et pertinents pour la composante ;
- Proposer les adaptations de ces outils en fonction de la spécialité des besoins.

### **Produit 2 :**

Capacité des opérateurs renforcée pour assurer l'information, le diagnostic, l'appui conseil, la formation des entrepreneurs existants et potentiels.

### **Activités 2 :**

- Identifier les besoins de formation de l'IPSIC et développer les programmes de formation destinés à renforcer ses capacités (études de faisabilité, appui, conseil, formation des opérateurs et entrepreneurs, élaboration d'outils d'information, de formation, de gestion) ;
- Identifier les besoins de formation des opérateurs sélectionnés ;
- Développer les programmes de formation des opérateurs (conseillers et formateurs) avec l'IPSIC ;
- Former les opérateurs sélectionnés avec le concours de l'IPSIC ;
- Evaluer les résultats de la formation des conseillers formateurs ;
- Fournir un appui technique à l'amélioration des outils pédagogiques, de gestion d'information utilisée par l'IPSIC et les opérateurs ;
- Suivre et évaluer les actions d'appui conseil et de formation menées par l'IPSIC et les opérateurs et apporter les correctifs nécessaires.

### **Produit 3 :**

Activités de diagnostic, appui conseil, formation, information organisées de façon à répondre aux besoins des bénéficiaires prévus.

### **Activités 3**

- Définir les critères et procédures d'admission et d'orientation des candidats entrepreneurs (existants ou potentiels) selon les appuis spécifiques dont ils ont besoin (étude de faisabilité, diagnostic, information, appui, conseil, formation), selon le niveau et le degré d'avancement de leur projet ;
- Etablir les contrats avec les opérateurs concernés, selon les types d'appui demandés ;
- Diffuser l'information sur les différents types d'appui possibles, les manuels et documents d'information et de gestion produits, par l'intermédiaire du dispositif d'information conseil orientation du programme ;
- Assurer par des visites régulières de suivi et l'évaluation des actions d'appui conseil et de formation, sur la base des indicateurs retenus ;

- Evaluer l'efficacité externe des activités d'appui conseil et de formation à travers le suivi des indicateurs de gestion des entreprises ayant bénéficié du programme.

**Produit 4 :**

Entreprise pilotes de démonstration fonctionnelles et servant de référence pour les jeunes entrepreneurs.

**Activités 4**

- Sélectionner 6 points d'implantation d'entreprises pilotes et procéder avec les promoteurs aux études de faisabilité ;
- Appuyer l'implantation des entreprises pilotes par des jeunes, des personnes ou groupements intégrant des demandeurs d'emploi ;
- Suivre les entreprises pilotes par des visites régulières et évaluer leurs résultats ;
- Organiser des visites et débats avec les jeunes promoteurs sur l'expérience des entreprises pilotes ;
- Utiliser l'expérience des entreprises pilotes pour élaborer ou améliorer les outils de diagnostic, de gestion, de formation, avec les opérateurs sélectionnés.

**B- PROMOTION ET VALORISATION DU SECTEUR INFORMEL**

**1- Indicateurs :**

- les acteurs de secteurs informel disposent les compétences nécessaires relatives à l'exercice de leurs activités ;
- le nombre d'emplois créés dans le secteur informel sera en augmentation ;
- diminution du taux de chômage ;
- nombre de structures publiques et privées d'appui au secteur informel ;
- Nombre d'entreprises informelles transitent vers le secteur moderne ou structuré ;
- Adhésion massive des acteurs du secteur informel à la protection sociale.

**2- Produit/activités**

**Produit 1 :**

Opérateurs du secteur informel qualifiés et compétents.

**Activités 1 :**

- Identifier et sélectionner les opérateurs du secteur informel ;
- Renforcer les capacités en matière de gestion ;
- Appuyer par les mécanismes multiformes des opérateurs de ce secteur.

**Activités 2 :**

- Suivre et évaluer les actions d'appui-conseil ;
- Définir les prestations à ouvrir et les coûts associés et les modalités de recouvrement.

**C - MICRO-FINANCE**

**1- Indicateurs**

- Les femmes représentent au moins 50% des clients du micro crédit.
- La contribution de l'épargne au fonds de roulement correspond à 25% du fonds total disponible pour le crédit.
- Le taux de remboursement du crédit est supérieur à 80%.
- Le programme à mobiliser des fonds pour le crédit aux activités des bénéficiaires auprès des institutions financières congolaises formelles et informelles, représentant le double du fonds de garantie.

- Le programme a mobilisé auprès des bailleurs de fonds des ressources financières supplémentaires pour fournir des crédits à 300 entreprises.

## **2- Produits et activités**

### **Produit 1 :**

Capacité d'épargne des bénéficiaires stimulée.

#### **Activités 1 :**

- Concevoir ou collecter du matériel didactique relatif à la promotion de l'épargne, au crédit et aux mutuelles de santé ;
- Sélectionner et former des formateurs en promotion de l'épargne ;
- Sensibiliser les bénéficiaires et les partenaires à la promotion de l'épargne ;
- Intégrer le crédit et l'épargne dans les mécanismes financiers à développer ou à renforcer en réponse aux besoins de PME et micro entreprises ;
- Assurer le suivi et évaluer l'impact des formations en promotion de l'épargne.

### **Produit 2 :**

Capacités renforcées des organisations partenaires de la gestion des mécanismes de crédit.

#### **Activités 2 :**

- Identifier les organisations, institutions partenaires des mécanismes de crédit au niveau communautaire ;
- Identifier les besoins de renforcement des compétences en gestion de mécanisme de crédit ;
- Produire les outils appropriés pour la formation en gestion de mécanisme de crédit ;
- Organiser les formations au niveau communautaire ;
- Assurer le suivi et évaluer l'impact des formations en gestion de mécanisme de crédit.

### **Produit 3 :**

Mécanismes pour le financement des activités mis à la disposition des bénéficiaires.

#### **Activités 3 :**

- collecter les informations sur les différentes sources de financement ;
- Produire et distribuer du matériel sur les mécanismes et leurs conditions d'accès ;
- Définir les règles de fonctionnement du fonds de roulement et du fonds de garantie (sur ressources du programme) ;
- Négocier et établir des contrats avec les partenaires ;
- Suivre et évaluer les contrats établis dans le programme de crédit.

## **D - PROMOTION DE L'EMPLOI DE POPULATIONS SPECIFIQUES ET VULNERABLES**

### **-CREATION DES CONDITIONS FAVORABLES A UNE MEILLEURE PARTICIPATION DES FEMMES AU PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT**

#### **1-Objectif :**

Permettre aux femmes d'acquérir les aptitudes individuelles nécessaires à une meilleure rétribution de leur participation à la croissance économique et au développement.

#### **2-Stratégies :**

Pour atteindre cet objectif, les stratégies ci-après ont été retenues :

- l'amélioration de l'accès des femmes à tous les systèmes de formation et de valorisation des ressources humaines ;
- l'élaboration et la mise en place d'une politique nationale et d'un plan d'actions Femme et Développement.
- L'amélioration de l'accès des femmes à un système d'Epargne-Crédit ;
- La promotion de l'apprentissage des filles ;
- La promotion de l'éducation civique des femmes.

#### **3-Actions prioritaires :**

Les actions prioritaires retenues sont les suivantes :

- organiser des réseaux d'informations en faveur des femmes ;
- appuyer les activités génératrices de revenus initiés par les femmes ;
- assouplir les conditions d'accès au crédit ;
- améliorer les technologies de transformation des produits agricoles ;
- Promouvoir l'éducation en matière de santé reproductive et l'éducation

## **E- PROMOTION DE L'EMPLOI DES POPULATIONS AUTOCHTONES.**

Les stratégies à mettre en œuvre sont :

- Elaboration et mise en œuvre des programmes d'apprentissage adaptés aux populations autochtones ;
- Création des micro-activités génératrices de revenus au profit des populations autochtones.

#### **1- Actions prioritaires :**

La mise en œuvre de ces stratégies impliquera l'exécution des actions suivantes :

- Promouvoir les métiers en relation avec l'environnement ou le milieu de vie des peuples autochtones ;
- apiculture ;
- éco-garde ;
- guide touristique ;
- prospection des essences en faveur des entreprises forestières ;
- recherche des plantes médicinales.

## **F- STIMULATION DE LA CONTRIBUTION DES CONGOLAIS DE LA DISPORA AU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.**

#### **1- Stratégies :**

Pour atteindre cet objectif, les stratégies ci-après ont été retenues :

- prospection du marché extérieur du travail en vue de l'utilisation des ressources humaines nationales ;
- amélioration de la connaissance de la situation des Congolais de l'étranger ;
- information et sensibilisation des migrants sur les contraintes liées à l'émigration ;
- protection et soutien aux Congolais résidant à l'étranger.

## **2- Actions prioritaires :**

Les actions prioritaires identifiées dans la mise en œuvre des stratégies ci-dessus sont :

- informer les Congolais de l'étranger sur les possibilités de contribution au développement dans divers secteurs du pays ;
- offrir aux Congolais de l'étranger des garanties de sécurité de leurs investissements ;
- sensibiliser par les biais de nos représentations diplomatiques les congolais de la diaspora sur les possibilités d'investissement au Congo ;
- mettre à contribution nos représentations diplomatiques pour la prospection des opportunités d'emplois au profit des congolais à l'étranger et la mobilisation des institutions de coopération autour du PNE ;
- recueillir les informations sur les potentialités de la diaspora.

### **3.4.3 : Composante 3 : Amélioration de l'employabilité des populations ciblées et développement de la Politique de Formation qualifiante**

L'offre de formation qualifiante est largement déficitaire au regard de l'étendue du territoire, de la demande sociale et de pressions et besoins du marché du travail.

Le manque ou l'insuffisance d'aptitudes professionnelles représente l'une des premières causes du chômage et du sous-emploi particulièrement chez les jeunes et les femmes.

- A travers l'approche participative, le Gouvernement mettra l'accent sur l'adéquation formation/emploi à travers une planification rigoureuse de l'offre de formation et une prévision des ressources pour le financement des formations ciblées. Les formations techniques susceptibles d'accompagner le développement industriel, minier et rural seront mises en œuvre.
- Afin de réaliser cet objectif d'augmentation et, d'amélioration de la qualité et la diversification de l'offre de formation, il faudra : (i) améliorer et standardiser les référentiels de formation ; (ii) diversifier les modes et les filières de formation (formation en milieu scolaire, alternance sous responsabilité scolaire ou stage de formation professionnelle) ; (iii) réduire les disparités dans l'accès des zones (zones géographiques, genres, groupes spécifiques) par des efforts de réformes, de rationalisation et de restructuration ; (iv) développer la formation des formateurs dans des centres de développement des compétences et créer des écoles techniques et professionnelles bien équipées et spécialisées tenant compte des ressources locales à exploiter ; (v) renforcer l'équipement en matériels didactiques des centres de formation professionnelle et des filières techniques et professionnelles ; (vi) améliorer la qualité de l'offre en modernisant les infrastructures et le matériel didactique, rehausser le niveau de formation des enseignants et être capable de répondre immédiatement aux signaux du marché du travail par des aménagements rapides dans la portée et le contenu de la formation.

- Des incitations fiscales et administratives seront octroyées aux entreprises qui accepteraient dans le cadre d'une convention Etat /Entreprises, l'insertion professionnelle et les stages en entreprises des primo-demandeurs d'emplois et des jeunes en particulier.
- Toutes ces mesures, que le Gouvernement du Congo se propose de prendre, auront un impact décisif pour le développement des compétences car « une économie caractérisée par des qualifications médiocres, une productivité faible et des salaires non valorisés n'est pas viable à long terme et, est incompatible avec la réduction de la pauvreté ». C'est dire que l'amélioration de la qualité et l'accessibilité de l'éducation et de la formation professionnelle et qualifiante de qualité peuvent engendrer un cercle vertueux dans lequel le développement des compétences alimente l'innovation, la croissance de la productivité et le développement des entreprises, les investissements, les changements technologiques, la diversification et la compétitivité nécessaires pour soutenir et accélérer la création d'emplois meilleurs et décents à travers la création de richesse.
- Dans les orientations de sa politique sociale, sectorielle et macroéconomique, le Gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, orientera sa politique de développement des compétences, de la productivité de l'emploi et de développement du travail décent vers trois grands objectifs.
- Le principal objectif est d'adapter la formation professionnelle et l'apprentissage des métiers aux besoins du marché de l'emploi.
- Les principales stratégies sont la promotion des formations demandées sur le marché du travail et le développement de l'apprentissage en entreprises et dans les centres publics d'apprentissage. L'appui conséquent aux initiatives de l'emploi local et rural. L'appui conséquent aux initiatives de l'emploi local et rural qui consiste à rechercher systématiquement les possibilités d'activité qui existent sur le plan local et rural, à mettre au point des programmes et à établir des dispositifs de formation appropriés, puis à assurer aux populations cibles les services nécessaires, à savoir : le crédit, l'assistance technique, la formation requise et l'information sur les besoins du marché.

Cet axe, dans sa forme et dans sa stratégie présente des avantages comparatifs qui sont :

- la limitation de l'exode rural ;
- la lutte contre la pauvreté au plan local et la diminution des risques de délinquance juvénile ;
- le rapprochement vers les populations locales et rurales des services d'appui et d'assistance post formation ;
- la décentralisation de la formation professionnelle au plan local et à un coût réduit.

L'adaptation plus forte du système de formation aux besoins d'emploi passe par une professionnalisation accrue de la formation, une meilleure organisation de l'apprentissage et des formations, notamment par la formation qualifiante dans les petits métiers.

La formation professionnelle se situe en amont et accompagne la vie professionnelle. Les compétences professionnelles sont indispensables pour améliorer la productivité, les revenus et l'accès à l'emploi. Or, il est curieux de constater que la formation est en crise presque partout dans les pays en développement où elle manque de moyens financiers et souvent d'imagination. Il convient alors de la reformer.

Elever les niveaux d’instruction et de qualification devient un impératif pour surmonter de nombreux obstacles qui excluent et désavantagent les demandeurs d’emploi sur le marché du travail.

### **3.4.3.2 : Indicateurs, Produits et Activités de la composante**

#### **A - EDUCATION – COMMUNICATION – CULTURE ENTREPRENEURIALE**

##### **1- Indicateurs :**

- Les centres de jeunes sont opérationnels, auto gérés et financés par les jeunes et développent des activités selon les besoins exprimés par les jeunes de la communauté.
- Toutes les catégories sociales de jeunes de la communauté, filles et garçons, ayant participé aux activités des Centres.
- Les ex- combattants, les handicapés, les jeunes filles mères de famille, groupe ethniques minoritaires et autres groupes vulnérables participent aux activités sportives, culturelles, de loisirs et de communication.
- Des clubs sportifs sont créés au niveau local et des manifestations sportives, organisées par les jeunes, sur une base régulière.
- Des manifestations culturelles, des Conférences locales sont organisées régulièrement par les jeunes sous les thèmes favorisant l’insertion et la réinsertion sociale.
- Stimulation les organisations de presse, radio, télévision, à rendre compte des activités organisées par les jeunes et à inclure des Forums jeunes dans leur programme.
- Fourniture d’un appui à l’organisation d’un comité inter régional des jeunes pour la préparation d’une journée nationale de la paix et de l’unité dans la diversité, et à la recherche de son financement.
- Organisation des visites régulières au niveau local et la présence dans les manifestations inter régionales, le suivi des activités, l’évaluation des réalisations et de leur impact, sur la base des indicateurs retenus.

#### **B- FORMATION PROFESSIONNELLE**

##### **1-Indicateurs**

- les demandeurs d’emploi identifiés comme prioritaires par le programme (cf. Groupe cibles du programme) représentent 50% des bénéficiaires de la formation professionnelle ;
- la participation des jeunes filles à la formation professionnelle est supérieure à 40% des effectifs ;
- Les méthodes enseignées dans le cadre de la formation des formateurs sont mises en application dans au moins 80% des programmes de formation ;
- les contrats de formation professionnelle avec les maîtres artisans représentent au moins 40% des contrats de formation engagés par le programme ;
- les programmes de formation formulés par le programme sont utilisés par 50% des partenaires de formation ;
- l’appui technique du programme a augmenté l’efficacité interne de la formation de 80% des institutions partenaires ;
- 90% des contrats de formation sont intégralement accomplis par les fournisseurs de formation ;
- l’efficacité interne de la formation professionnelle est supérieure à 90% ;

- 70% des formés travaillent dans la profession pour laquelle ils ont été formés ;
- l'efficacité externe (employabilité des formés) est supérieure à 75%.

## **2-Produits et activités**

### **Produit 1 :**

Opérateurs et programmes de formation identifiés et sélectionnés en tenant compte des opportunités de marché local du travail, des attentes des bénéficiaires et de leurs besoins de formation.

#### **Activités 1**

- Identifier les filières les plus porteuses au niveau du marché du travail local.
- Sélectionner l'offre de formation (publique, privée, maîtres artisan) correspondant aux opportunités identifiées du marché local.
- Prospecter des adaptations ou voies alternatives de formation qui répondent aux besoins du marché.

### **Produit 2 :**

Capacité des opérateurs de formation renforcée pour atteindre les objectifs de formation en fonction des opportunités économiques.

#### **Activités 2**

- Identifier les besoins de formation des formateurs sélectionnés (cf. 1.2) en tenant compte des spécificités de chacun ;
- Développer les programmes de formation de formateurs et de renforcement de la capacité de formation des maîtres artisans ;
- Organiser la diffusion des cours de formation des formateurs (y compris les maîtres artisans) ;
- Evaluer les résultats de la formation des formateurs ;
- Fournir un appui technique à l'amélioration des méthodes et outils pédagogiques (objectifs et contenus de formation, manuels, fiches technique, etc.) ;
- Suivre et évaluer les actions de formation et proposer les correctifs appropriés.

### **Produit 3:**

Activités de formation préparées et organisées de façon à assurer l'efficacité interne et externe de la formation.

#### **Activités 3 :**

- Définir les critères et procédures (entretien, tests,...) d'admission aux stages de formation ;
- Etablir les contrats de formation avec les opérateurs retenus ;
- Diffuser l'information sur les programmes de formation disponibles, au travers du dispositif d'information conseil orientation du programme ;
- Assurer, par des visites régulières, le suivi et l'évaluation de la formation, sur la base des indicateurs retenus ;



- Evaluer l'efficacité externe de la formation (employabilité) à travers le suivi de l'insertion des formes.

#### **Produit 4 :**

Entreprise pilotes de démonstration fonctionnelles et servant de référence pour les jeunes entrepreneurs.

#### **Activités4**

- Sélectionner 6 points d'implantation d'entreprises pilotes et procéder avec les promoteurs aux études de faisabilité ;
- Appuyer l'implantation des entreprises pilotes par des jeunes, des personnes ou groupement intégrant des jeunes ;
- Suivre les entreprises pilotes par des visites régulières et évaluer leurs résultats ;
- Organiser des visites et débats avec les jeunes promoteurs sur l'expérience des entreprises pilotes ;
- Utiliser l'expérience des entreprises pilotes pour élaborer ou améliorer les outils de diagnostic, de gestion, de formation, avec les opérateurs sélectionnés.

### **C- FORMATION QUALIFIANTE**

#### **1- Indicateurs**

- Plus de 50% des groupes cibles auront été formés ;
- Plus de 60% de jeunes mères pourront se prendre en charge.

#### **2- Produits et activités**

##### **Produit 1 :**

Opérateurs et programme de formation identifiés et sélectionnés en tenant compte des opportunités du marché local du travail, des attentes des bénéficiaires et de leur besoin de formation.

##### **Activités 1 :**

- identifier les filières les plus porteuses au niveau du marché du travail local ;
- sélectionner l'offre de formation correspondante aux opportunités identifiées du marché local ;
- proposer des adaptations ou voies alternatives de formation qui répondent aux besoins du marché.

##### **Produit 2 :**

Capacité des opérateurs de formation renforcée pour atteindre les objectifs de formation en fonction des opportunités économiques.

##### **Activités 2 :**

- identifier le besoin de formation des formateurs sélectionnés en tenant compte des spécificités de chacun ;
- développer les programmes de formation des formateurs et de renforcement de la capacité de formation des maîtres artisans ;
- organiser la diffusion des cours des formateurs ;
- évaluer les résultats de la formation des formateurs ;
- fournir un appui technique à l'amélioration des méthodes et outils pédagogiques ;
- suivre et évaluer les actions de formation et proposer les correctifs appropriés.

### **Produit 3 :**

Activités de formation préparées et organisée de façon à assurer l'efficacité interne et externe de la formation.

### **Activités 3 :**

- définir les critères et processus (entretiens, tests) d'admission aux stages de formation ;
- établir les contrats de formation avec opérateurs retenus ;
- diffuser l'information sur les programmes de formation retenus au travers du dispositif d'information conseil orientation du programme ;
- évaluer l'efficacité externe de la formation (employabilité) à travers le suivi de l'insertion des formes.

### **3.4.4: Composante 4 : Système d'Information et Amélioration de la gouvernance du marché du travail.**

L'objectif visé est l'amélioration de la transparence du marché afin qu'il soit la courroie de transmission essentielle de l'expression des besoins en ressources humaines de l'ensemble des entreprises du Congo. Pour ce faire, il faudra nécessairement renforcer les capacités de veille sur l'évolution de l'offre et de la demande de travail, l'évolution du marché du travail et de l'emploi, les questions liées au développement de l'entreprise, des filières et des effets de la croissance économique en :

- Renforçant l'ONEMO et en améliorant le système d'information et d'intermédiation du travail par : (i) l'accroissement de manière significative des subventions d'équipement ; (ii) le renforcement de capacités de son personnel en matière d'intermédiation, de collecte et d'élaboration des statistiques du travail et d'emploi ; (iii) l'ouverture de bureaux de l'ONEMO dans toutes les provinces et tout le territoire national ; (iv) une meilleure efficacité du traitement et de la gestion des demandes d'emplois par les bureaux de placement privés.
- Améliorant la gouvernance du marché du travail et avec comme préalable, la création des tribunaux du travail efficaces qui vont dans le sens d'une justice vraie et le respect de la réglementation du travail. La prise en compte des objectifs du travail décent dans le traitement rapide des questions liées à l'emploi (dialogue social, sécurité et protection sociale). Un dialogue social libre et assuré par des partenaires sociaux y compris la société civile, informés, et bien formés participera à l'augmentation de la productivité du travail et de la compétitivité accrue de l'entreprise privée et de l'économie globale.
- Ce nouveau système de dialogue social devra sortir des sentiers battus restreints et s'élargir au-delà du patronat et des représentations syndicales, aux organisations sociales de jeunes, de femmes, des chômeurs et de tous les groupes vulnérables qui voudraient exprimer leurs besoins singuliers. Ce nouveau système de dialogue social inclusif et innovant participera à l'édification d'une société stable et sans risque de dérapage.
- Il accompagnera l'effort de décentralisation-déconcentration pour la mise en œuvre d'une politique nationale de l'emploi tenant compte des spécificités locales et départementales. Le dialogue social devra être sectoriel. L'on pourra directement dialoguer avec l'agriculteur et les artisans mineurs et les grandes sociétés, de même qu'il serait positif d'organiser le dialogue avec le secteur informel pour la migration stable et positive de ce secteur. Pour maximiser les chances de réussite de cette migration, l'approche doit être réfléchie et graduelle afin de

mieux comprendre sa dynamique et insister sur la nécessité de formation après l'identification des besoins pour le renforcement de la création d'emplois décents et de richesse par une meilleure productivité du travail. L'investissement sur le développement des compétences devra se bonifier aux vues du renouveau du dialogue social.

- L'autre forme de dialogue social à promouvoir demeure la consultation participative tant au niveau des provinces que des églises et organisations confessionnelles. Les leaders locaux devront aussi être impliqués dans le processus de création et d'évaluation de l'emploi et des créateurs d'emplois.
- Les Organisations non gouvernementales, de par leur présence massive au Congo, sont de fait devenues des créateurs de richesse et d'emplois. Elles devront donc être associées au processus de formation des acteurs sociaux et de renforcement de capacités.
- Les partenaires sociaux qui participent à ce système de dialogue social devront être suffisamment informés de l'évolution économique et sociale et des contraintes et opportunités sectorielles et macroéconomiques. Des programmes de renforcement de capacités devront les accompagner dans ce processus, en y incluant les questions de formation, d'emploi, de travail et la vulgarisation des textes législatifs et réglementaires et principalement celle des mesures d'application du code du travail et la localisation d'institutions d'accompagnement comme l'ONEMO.
- Ces décisions permettront aux partenaires sociaux de mieux jouer leur rôle et mieux porter le dialogue sur les conventions signées au niveau national, sectoriel et dans l'entreprise, permettant ainsi de partager l'information et les bonnes pratiques sur la responsabilité sociale de l'entreprise en ce qui concerne le développement des compétences.
- La protection sociale au Congo est caractérisée par une faible couverture et une pluralité des régimes et des réglementations, la faiblesse de l'application des normes internationales en matière de sécurité sociale et, dans le cas du secteur informel, d'une quasi absence de protection maladie et de santé. La faiblesse de la gouvernance et le manque de moyens et de capacités des institutions et organismes de protection sociale sont autant de freins au développement et à l'amélioration de la productivité nationale.
- Ainsi, il est fortement recommandé la mise en place d'un système de renforcement et de mise en norme des systèmes de protection sociale existants, notamment par la mise en œuvre d'une bonne législation en la matière (code de sécurité sociale, loi cadre des mutuelles et, dans le cadre de la libéralisation du secteur de l'assurance, de la mise en place de la micro-assurance et la décentralisation du système de protection).
- Le marché du travail congolais est aussi caractérisé par l'absence d'un système fiable d'information due à la pauvreté des statistiques de l'emploi. Le Gouvernement s'engage à mettre en œuvre une politique permettant d'avoir un système d'information apte à donner des statistiques fiables, régulières et pertinentes, facilitant un mécanisme de suivi régulier et une analyse régulière du marché du travail tant dans ses évolutions que dans ses mutations. Ces informations permettront d'avoir des indicateurs sur l'offre d'emplois, d'informer à temps les utilisateurs et d'alerter les décideurs pour d'éventuelles actions correctrices. Il s'avère nécessaire de doter l'ONEMO et de la direction de l'emploi et de la formation Qualifiante d'un

Observatoire de l'emploi et des métiers dont l'objectif est de produire différentes informations sur l'emploi et la formation professionnelle au travers de documents dont la périodicité de diffusion doit être régulière, par exemple :

Un bulletin semestriel ou annuel d'information sur le marché du travail (BSMIT) recensant les offres et demandes sur le marché du travail et surtout au niveau des bureaux de placement. Il pourra produire par exemple des informations sur le nombre d'entreprises enregistrées, le nombre de conflits de travail...; un rapport d'analyse situationnelle sur le marché du travail (RASAMT) décrivant complètement le marché en donnant des informations utiles aux décideurs sur le seuil de pauvreté, le nombre d'écoles, de centres de formation, les taux de réussite scolaires, le taux de chômage, les placements effectués. Une enquête annuelle sur l'emploi, pourrait servir de support pour la confection d'un tel rapport d'analyse. Ce document pourrait être réalisé en collaboration avec le BIT et AFRISAT.

- La stratégie est fondée sur la création ou le renforcement d'un dispositif institutionnel participatif et le développement du système d'information sur le marché de l'emploi, à partir d'outils conceptuels et méthodologiques performants, unifiés et orientés vers la gestion prospective de l'emploi.
- Le développement de ce système n'est possible qu'avec la mise en place d'un outil conceptuel et méthodologique performant, orienté vers la gestion prospective de l'emploi, la collecte générale des informations sur le marché de l'emploi, la réalisation des analyses sur les offres d'emploi et les qualifications, ainsi que la diffusion des résultats de ces analyses et la création d'un système unifié d'information sur l'emploi devant servir d'outil de référence et d'aide à la décision à travers la confection d'indicateurs uniques.

La responsabilisation de chaque structure, dans la collecte, la validation et la diffusion de l'information statistique sur l'emploi sera réaffirmée et les dotations pour les renforcements de capacités et de moyens mises en place.

En résumé, pour assurer une meilleure gouvernance du travail, le gouvernement entend mettre en place : *(i) une réglementation du travail moderne ; (ii) un système administratif et judiciaire chargé du contrôle et de l'application de la réglementation du travail ; (iii) un système d'intermédiation entre l'offre et la demande de travail ; (iv) un cadre d'organisation du dialogue social et de la sécurité sociale.*

#### **3.4.4.2 : Indicateurs, Produits et Activités de la Composante**

##### **A- SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE**

###### **1- Indicateurs**

- Un cadre réglementaire favorable à la création et au fonctionnement de mutuelles et centres de santé est en place ;
- Les jeunes identifiés comme prioritaires par le programme (cf. Groupes cibles du programme) représentent 50% des bénéficiaires des activités des centres de soins et mutuelles de santé ;
- Les jeunes filles et jeunes femmes représentent plus de 50% des bénéficiaires des activités de composante, et au moins 40% des gestionnaires des centres de soins et mutuelles de santé ;
- Les connaissances et savoir faire en matière de santé et de protection sociale, par la formation et l'appui conseil, sont mis en application de façon satisfaisante dans les 75% des centres de santé, et

les outils de formation et de gestion, sont utilisés quotidiennement par 75% des bénéficiaires des formations et appuis dispensés ;

- Les promoteurs de centre de soins et mutuelles de santé encadrés par le programme et ayant présenté un dossier de financement viable, ont reçu les microcrédits demandés.
- Le taux de remboursement du crédit est supérieur à 80% ;
- 75% des promoteurs et gestionnaires de centre de soins et mutuelle de santé ont amélioré leurs indicateurs de gestion ;
- Les indicateurs de santé de la population se sont progressivement améliorés et l'usage de la drogue a régressé chez les jeunes ;
- 75% des promoteurs et gestionnaires utilisent des préservatifs et contrôlent leurs relations sexuelles.

## **2~ Produits et Activités**

### **Produit 1 :**

Besoin, nature et coûts des prestations en matière de santé et de protection sociale identifiées.

#### **Activités 1 :**

- Faire un inventaire (étude) des besoins des différentes catégories de jeunes, selon le milieu et les régions, en matière de santé et de protection sociale ;
- Faire un inventaire de la réglementation, de l'état des structures et de leur fonctionnement en matière de santé et de protection sociale dans les zones concernées par le programme ;
- Organiser un forum avec tous les partenaires concernés, les professionnels de la santé en particulier les jeunes filles et garçons, urbains et ruraux pour, d'une part, valider cet inventaire et établir des priorités, d'autre part, sensibiliser et informer sur le rôle des différents acteurs en matière de santé et de protection sociale, sur les modalités de création et de fonctionnement d'un centre de soin ou d'une mutuelle de santé, et sur les modalités d'intervention du programme dans ce domaine ;
- Définir les prestations à offrir (paquet minimum) et les coûts associés et modalité de recouvrement.

### **Produit 2 :**

Opérateurs de formation (structures publiques, association, ONG, organisations caritatives ou confessionnelles, praticiens modernes et traditionnels, exerçant dans le domaine de la protection sociale et de la santé) sélectionnés et formés pour assurer la formation des promoteurs et gestionnaires de centre de santé et de mutuelles de santé, en matière de santé primaire, de prévention ou soins de la toxicomanie, de santé de la reproduction, de réduction des traitements physiques et psychologiques.

#### **Activités 2 :**

- Organiser les modalités d'agrément à l'exercice des activités en matière de santé, ainsi que les conditions de contrôle a posteriori de la gestion ;
- Identifier et sélectionner les opérateurs (publics, privés) ayant la capacité effective ou potentielle de former, conseiller, appuyer les promoteurs ou gestionnaires de centres ou mutuelles de santé, sur les questions spécifiques de santé.
- Identifier les besoins de formation spécifiques de santé à chacun de ces opérateurs ;
- Renforcer les capacités des opérateurs par des formations appropriées au diagnostic des besoins, aux études de faisabilité, à la conception de programme de formation, aux méthodes de formation et de conseil, de suivi et d'évaluation ;

- Fournir un appui technique à la conception et l'amélioration des méthodes et outils techniques et pédagogiques, sur des bases participatives (avec les gestionnaires de centres et mutuelles de santé eux-mêmes).

### **Produit 3 :**

Promoteurs et gestionnaires de centres de soins et de mutuelles de santé choisis par leur communauté en fonction de critères identifiés et d'un cahier des charges précis, puis formés en matière de santé et de protection sociale, selon les besoins des bénéficiaires, et en particulier des jeunes filles et garçons.

### **Activités 3 :**

- Elaborer un cahier des charges type pour les promoteurs et gestionnaires de centres et mutuelles de santé, avec la participation des collectivités locales, associations des jeunes et de femmes, des opérateurs et des bénéficiaires.
- Organiser la désignation des gestionnaires de centres de soins ou de mutuelles de santé par leur communauté, sur la base du cahier de charge, et en fonction des besoins de bénéficiaires.
- Identifier avec les opérateurs tenus les besoins de formation des gestionnaires de centres de soins et mutuelles de santé.
- Organiser avec les opérateurs les premiers séminaires de formation des promoteurs et gestionnaires dans les différents domaines de la santé identifiés comme prioritaires.
- Organiser avec la composante promotion de l'entreprise les formations conseil et l'appui à la gestion, nécessaires à la bonne gestion et aux bons résultats des centres de soins et mutuelles de santé ;
- Suivre et évaluer la formation des promoteurs et gestionnaires et apporter les collectifs nécessaires.

### **Produit 4 :**

Activités de promotion, au niveau local des soins de santé primaires, de la santé reproduction, de la prévention et des soins de toxicomanie, de la réduction des traumatisme physiques et psychologiques, organisés de manière à obtenir une amélioration de l'état de santé de la population et en particulier des jeunes les plus vulnérables filles et garçons.

### **Activités 4 :**

- Etablir avec les opérateurs choisis, leur plan de travail et leurs procédures d'intervention.
- Etablir les contrats avec les opérateurs, selon les types d'appui requis par chaque centre de soins ou mutuelle de santé.
- Assurer par des visites régulières le suivi et l'évaluation des actions de formation ou d'appui réalisées par les opérateurs retenus, au profit des promoteurs ou gestionnaires de centre de soins et mutuelles de santé.
- Organiser avec la composante micro finance le financement du démarrage ou du développement/ amélioration des centres de soins et mutuelles de santé.
- Evaluer l'efficacité externe des activités de promotion des centres de soins mutuelles de santé sur la base des indicateurs de santé de la population en particulier des jeunes, et avec le concours de la composante promotion de l'entreprise et micro finance sur la base d'indicateurs de gestion des centres de soins et mutuelles de santé ayant bénéficié du programme.

## **B- SECURISATION DE L'EMPLOI ET FLUIDITE DE L'INFORMATION**

**1-Objectif :** Garantir et sauvegarder l'emploi des nationaux

**2-Stratégies :**

Pour atteindre cet objectif, les stratégies ci-après ont été retenues :

- création des centres de formation spécialisée (formation professionnelle continue);
- formation des formateurs ;
- conseils aux employeurs dans la gestion et le développement des emplois en entreprises.

### **3-Actions prioritaires**

Les actions prioritaires identifiées dans la mise en œuvre des stratégies ci-dessus sont :

- sensibiliser les travailleurs sur l'importance de la formation professionnelle continue ;
- inciter à la formation ;
- réviser le code du travail ;
- prévenir le chômage de longue durée et les exclusions par la prospective, les conseils, les appuis matériels et financier ;
- faciliter la requalification et la promotion professionnelle des employés ;
- aider, conseiller et orienter les employeurs dans le processus de recrutement de perfectionnement et de reconversion des employés.

## **CHAPITRE IV**

# **MISE EN ŒUVRE, FINANCEMENT ET CONDITIONS DE PERENNISATION DE LA PNE**

### **4.1 : Les différents organes opérationnels et le Cadre Réglementaire**

#### **4.1.1~ Les Organes à renforcer**

1. **la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi (DGFQE)** en remplacement de la direction générale de l'emploi et des ressources humaines (DGERH).

Créée en 2010, la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi (DGFQE), organe technique qui assiste le Ministre dans l'exercice de ses attributions en matière de formation qualifiante et de l'emploi devra être dynamisé dans le cadre du développement et du renforcement des capacités de ses agents.

Il s'agira aussi, de le doter en moyens financiers conséquents en vue de lui permettre de mieux répondre aux attentes des usagers dans le cadre de la mise en œuvre de la formation qualifiante.

2. **L'Office National de l'Emploi et de la Main-d'œuvre (O N E M O)** organisme d'Etat chargé de la gestion du marché de l'emploi :

La dynamisation du service public de l'emploi en tant qu'organisme d'Etat chargé de la gestion du marché de l'emploi s'impose pour l'adapter aux nouvelles exigences de l'économie libérale. Cette dynamisation passe par une réforme structurelle et institutionnelle, le renforcement et le développement des capacités de ses agents qui doivent à leur tour s'adapter aux nouvelles missions à confier au SPE (développement et conduite des programmes de création et de promotion d'emploi) en dehors de celles qui lui sont traditionnelles.

Le SPE dynamisé pourra compter sur des bras d'exécution (structures partenaires spécialisées dans l'assistance, l'accompagnement des demandeurs d'emploi porteurs de projets, le suivi et l'évaluation des projets, la conduite de bilan de compétence, la validation des acquis de l'expérience, etc.) qui seront son prolongement dans l'exécution d'un certain nombre de missions.

3. **Direction de l'orientation et des bourses :**

Dans la perspective adéquation formation-emploi, il est prévu la dynamisation de la direction de l'orientation et des bourses qui devra renouer avec sa philosophie première qui lui impose des séances d'information sur les débouchés et carrières professionnelles en fonction des profils des lycéens. De même qu'il est préconisé le développement et le renforcement des capacités des agents de cette direction.



#### **4.1.2 ~ Les Organes à créer**

##### **1. Fonds pour la Promotion de l'Emploi (FPE)**

Le FPE aura, pour objectif principal, d'appuyer financièrement la réalisation des orientations et stratégies définies par le Gouvernement à travers la Politique Nationale de l'Emploi et le Plan d'Action pour l'Emploi, afin de lutter contre le chômage et le sous-emploi et favoriser la promotion et la génération d'emplois durables dans les différents secteurs de l'économie, et de soutenir la croissance par la valorisation du capital humain.

En vue d'éviter la dispersion d'efforts et des moyens, il sera souhaitable de concentrer les ressources au niveau de ce fonds, quitte à ouvrir plusieurs guichets au sein de ce fonds ; Ceux-ci le seront en fonction des différents domaines de création d'emploi à soutenir et à financer.

A cet effet, l'on pourra ouvrir les guichets relatifs à :

- l'appui et au financement des actions de formations qualifiante,
- l'appui et au financement à la formation des porteurs de projets de création d'emploi,
- l'appui et au financement des actions de reconversion pour la sécurisation de l'emploi,
- l'appui et financement du secteur informel,
- l'appui et financement des projets de la diaspora,
- l'appui et le financement des programmes de promotion de l'emploi.

Cette formule aura l'avantage de mieux gérer les fonds disponibles.

##### **2. OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

C'est un établissement public à caractère administratif et social doté d'une autonomie financière.

###### **▪ Objectifs :**

L'Observatoire de l'emploi et de la Formation professionnelle a pour objectifs de mettre en place un système d'information sur le marché de l'emploi, à réaliser des analyses sur les offres d'emploi et les qualifications et à diffuser les résultats de ces analyses.

###### **▪ Missions :**

L'observatoire de l'emploi et de la Formation professionnelle aura pour missions de :

- collecter les informations sur la situation du marché de l'emploi à l'échelle nationale, régionale et sectorielle conformément à la législation et à la réglementation concernant le dispositif national statistique ;
- réaliser des enquêtes pour le suivi de la situation de l'emploi dans les entreprises ;
- concevoir et mettre en place des bases de données sur l'emploi ;
- évaluer les programmes et les instruments adaptés dans le domaine de l'emploi ;
- réaliser des études et des analyses en vue d'apporter des éléments d'éclairage sur l'évolution future de l'emploi et des professions ;
- analyser les statistiques relatives à l'emploi en vue de préparer des indicateurs et des bulletins périodiques sur l'évolution conjoncturelle du marché de l'emploi.

###### **Mode opératoire :**

Pour être opérationnel, l'observatoire devrait comporter en son sein :

- une banque de données ;

- un répertoire de métiers ;
- un fichier des entreprises ;
- un fichier du réseau des centres de formation ;
- un fichier des demandeurs d'emploi.

Les résultats des analyses et traitements des données collectées sur le terrain, devraient servir d'outils d'aide à la réorientation ou redimensionnement des programmes de formation, anticiper sur les formations en vue de les adapter aux évolutions des métiers ; Bref, servir d'outils d'aide la formulation des nouvelles politiques de formation et d'orientation professionnelle.

Le point d'encrage de cet observatoire devrait être la direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi compte-tenu de son caractère de structure de conception, d'élaboration et de suivi de la politique de l'emploi.

### **3. Cadre de pilotage**

Tenant compte du caractère transversal de l'emploi et en vue d'impliquer tous les acteurs sociaux dans la résolution de la question du chômage, il est préconisé la mise en place des plate formes de consultation, de concertation et d'échange.

Ainsi, il a été prévu la création ou la dynamisation des organes consultatifs, plate forme d'échanges et des débats

#### **❖ Le Comité intersectoriel**

Le comité intersectoriel de l'Emploi a pour objectif d'assurer l'intégration des préoccupations d'emploi dans les investissements publics en aidant à l'intensification des effets emplois dans les différentes politiques macroéconomiques et sectorielles.

Ce comité est composé ainsi qu'il suit :

- L'administration ;
- Les organisations patronales ;
- Les syndicats des travailleurs ;
- Les ONG et la société civile.

Ce comité à dynamiser devra jouer le rôle d'instance d'harmonisation des convergences sur le terrain.

#### **❖ La commission nationale consultative de la formation qualifiante et de l'emploi**

Elle est instituée au près du Ministre en charge des questions de la formation qualifiante et de l'emploi. Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis par la loi, elle a pour missions générales de :

- étudier les problèmes concernant la formation qualifiante et l'emploi ;
- émettre des avis et formuler les propositions et résolutions à intervenir en ces matières.

Cette commission est un organe tripartite composée en nombre égal des représentants des travailleurs de l'Administration et des employeurs.

Le Secrétariat de la commission est assuré par la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi.

Un décret fixera les conditions d'organisation et de fonctionnement de la commission nationale consultative de la formation qualifiante et de l'emploi ainsi que le nombre des membres la composant.

#### **4.2 : Mode de financement et mobilisation des ressources**

Autant il faudra évidemment identifier les ressources spécifiques pour piloter la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et assurer une certaine cohérence entre ses différentes composantes, autant il sera absolument nécessaire que la PNE s'insère dans le DSCERP et dans les différents programmes sectoriels du Gouvernement et ceux financés par les bailleurs dans les départements et dans le cadre de la municipalisation accélérée. De ce fait, la PNE sera un pilier important de la stratégie de mobilisation des ressources du DSCERP.

La Politique Nationale de l'Emploi constituée de plusieurs composantes pourrait être présentée à plusieurs bailleurs par une mobilisation des fonds non encore décaissés et/ou en accompagnant des projets en cours d'exécution dans certains départements (réhabilitation des routes et pistes rurales, dans l'agriculture et la sécurité alimentaire et la distribution d'intrants et de semences).

La conjonction des futurs fonds à mobiliser par le PNE et les fonds et mécanismes déjà en place dans les projets financés par des partenaires extérieurs permettraient de financer des modules de formation et des kits de semences, de pêche et d'engrais pour le développement de la production pour le développement de l'emploi rural parmi tant d'autres.

Les sous programmes sectoriels (coopérations bilatérales, le PAM, FIDA et la FAO..) participeront ainsi en infléchissant vers les zones prioritaires certains investissements et programmes déjà financés et en cours d'exécution ou en cours de formulation.

La mise en œuvre de la PNE pourra aussi soutenir certaines organisations spontanément mises en place par les jeunes par la mise à disposition de kits en matériels agricoles, des semences céréalières et maraîchères sélectionnées à travers l'ONEMO et d'autres Organisations privées et de Société civile et les IMF.

Certaines activités de composantes ciblées seront financées à partir des fonds propres du Fonds de Promotion pour l'Emploi, un pourcentage des recettes du pétrole devra lui être affecté. Si les ressources propres du FPE sont rendues disponibles rapidement, cela permettra d'amorcer plus facilement les discussions avec les responsables des programmes sectoriels et des PTF.

Au fur et à mesure que les ressources sont mobilisées pour la PNE, différentes activités des composantes pourraient être démarrées et mises en œuvre. D'où la nécessité de procéder assez rapidement à l'identification des ressources propres ou de projets acceptant de travailler en synergie. Dans le cadre de l'emploi jeune, le BIT devra mobiliser très rapidement les fonds prévus dans les programmes emploi-jeune. Le PNUD pourrait être sollicité pour le financement de l'appui institutionnel et quelques programmes de formation et de développement des ressources humaines en mobilisant avec le BIT, les financements prévus par le G20.

Outre, le PNUD et le BIT, pour la mobilisation de l'appui institutionnel, la BM ou les coopérations bilatérales (belge, hollandaise, anglaise, de la Wallonie et française...) pourraient être sollicitées ainsi que des fondations et ONG sur des activités spécifiques des différentes composantes décrites plus haut. Les pays émergents comme le Brésil, l'Inde et Singapour (déjà sur place) pourraient être sollicités.

Les différents projets ci-dessous répertoriés devront voir leur exécution répondre à l'esprit de la PNE et participer à la création d'emplois surtout en faveur des jeunes filles et garçons et des couches vulnérables et défavorisées.

Une évaluation de certains Programmes, permettra au-delà de la construction des routes et autres infrastructures avec des moyens mécanisés, d'identifier les possibilités de réorienter ces programmes pour augmenter leur impact en emploi des jeunes dans les localités actuelles d'intervention et développer l'approche HIMO.

Les grandes sociétés du secteur privé dans le domaine des services (tels que les Sociétés de téléphonie mobile, les sociétés pétrolières et minières, Western Union, des fondations, etc.) devraient aussi être approchées pour des contributions éventuelles, pouvant prendre les formes suivantes : a) des financements directs, b) des renseignements sur les filières et chaînes de valeur liant leurs activités aux possibilités de création de micro entreprises des jeunes, c) de parrainages pour accompagner les jeunes dans de nouvelles initiatives, d) de matériel de communication et didactique aux jeunes. Ainsi le secteur privé et la Société civile seront des contributrices d'appoint du Programme.

### **4.3 : Le dispositif de mise en œuvre, de pilotage et de suivi de la PNE**

#### **4.3.1. Mise en œuvre de la PNE**

La Politique Nationale de l'Emploi, dans sa mise en œuvre, sera structurée principalement autour de la promotion de quatre catégories d'emplois en dehors des emplois créés par la grande entreprise nationale et minière :

- les emplois ruraux ;
- les emplois urbains ;
- les emplois nés du processus de municipalisation accélérée ;
- les emplois des jeunes de la diaspora et des démobilisés ;

Toute stratégie cohérente de promotion de l'emploi (urbain, rural, des municipalités et de la diaspora..) s'articulera autour des grands axes qui constituent les composantes de la PNE.

#### **➤ Les emplois ruraux**

La particularité de chaque catégorie d'emploi se trouve dans la combinaison, l'importance et les spécificités qui sont introduites dans les différents axes et les secteurs d'activité d'insertion.

La population ciblée par cet important axe sont les jeunes ruraux qu'ils soient garçons, filles avec ou sans qualification et les personnes vivant avec un handicap.

Les axes opérationnels qui sont concernés seront les chantiers HIMO, l'apprentissage, le financement à travers le système de microcrédit, la micro assurance et les crédits de campagne à durée plus longue avec l'introduction d'une nouvelle méthode de financement du besoin en fonds de roulement et de différés de paiement d'intérêt et de principal avec les différentes spécificités, les appuis en organisation (Coopératives, GIE, etc.). L'accès aux marchés sera facilité et des mesures d'accompagnement seront prises dans ce segment sensible.

Une bonne partie des fonds destinés aux emplois jeunes sera réservée à ce segment.

Les secteurs d'activité prioritaires dans le cadre du développement de l'emploi rural sont les activités liées à l'agriculture, l'élevage, la pêche, la forêt, l'artisanat et le tourisme rural sans négliger les activités de transformation et de conditionnement des produits dérivés et les secteurs minier et pétrolier. Le

transport rural, les infrastructures et le stockage, entre autres activités, mériteraient une attention particulière.

L'emploi rural demeure le cœur et la pierre angulaire du Programme du PNE et sera traité au-delà de sa spécificité mais dans toute sa dimension transversale.

Il devra profiter des innovations de système et des différentes conclusions des recherches menées au sein des Instituts de Recherche Agricole.

Le processus de son développement partira, comme déjà indiqué plus haut, de l'identification de créneaux porteurs afin de minorer et par région le «risque Activité».

Ainsi, des sessions de formation avec des groupes homogènes et par thème, seront organisées avec l'aide de formateurs spécialisés agréés pour une sélection des projets aptes à être présentés au niveau des comités de crédit institués par l'ONEMO, les Institutions de microcrédit et les Banques

Pour cela, certaines conditions devront être remplies :

- aménagement correct des terres destinées à ces projets par l'Etat et ses démembrements,
- désenclavement des zones ciblées et l'organisation de la maintenance des pistes rurales,
- créations de Coopératives et Groupements d'intérêt économiques pour la commercialisation de la production agricole,
- créations de Groupements de ventes d'intrants, de semences sélectionnés et de matériels agricoles (Paquets Technologiques),
- politique foncière et d'accès au crédit pour les jeunes (garçons et filles).

Autour de ces projets spécifiquement agricoles, se constitueront d'autres GIE spécialisés dans d'autres domaines agricoles, de l'artisanat d'art, de tourisme, etc.

Un autre créneau qui pourrait générer beaucoup d'emplois ruraux est La gestion des forêts. C'est ainsi qu'un protocole d'accord pourrait être signé en y incluant tous les métiers accompagnant ce processus de création d'emplois verts : le nettoyage, le jardinage et la constitution de pépinières, la pisciculture etc.

### ➤ **Les emplois urbains**

La population ciblée est celle des jeunes diplômés, filles et garçons, des jeunes handicapés et du secteur informel.

Les axes opérationnels qui sont concernés sont l'apprentissage, le financement et le développement des activités et les appuis de formation et de création de richesse vont se fonder sur les filières porteuses détectées en milieu urbain.

Une forte implication des acteurs (collectivités locales, les services déconcentrés de l'Etat, la société civile, les partenaires sociaux, les ONG, les jeunes) sera encouragée.

Les services, l'assainissement et les emplois verts ou propres seront favorisés pour cette population cible qui recevra une partie du budget du FPE

L'emploi urbain est constitué d'un bassin important, celui du secteur informel, au-delà des possibilités qu'offrent les emplois de gens de maison, de gardiennage et des petits métiers en général.

Pour le secteur informel, trois niveaux de formation-développement seront privilégiés :

- l'accompagnement du processus d'apprentissage et la formation des Maîtres artisans en collaboration avec les Institutions de formation. Il est à rappeler que malgré l'existence de certains métiers (soudeurs, menuisiers, maçons, coffreurs etc.), ceux qui les occupent tous les jours n'ont aucun agrément pour les exercer. L'organisation de modules de formation destinés spécifiquement à cette population cible vulnérable se fera autour de programmes et d'outils simples de management, de comptabilité de caisse, de gestion de stock, d'organisation interne de stratégies commerciales et de ventes.

Cependant, une limite formelle à ne pas dépasser doit être tracée afin que le désir ardent de formaliser l'informel n'ait des effets pervers. La formalisation n'est pas une fin en soi ; ce qui est finalement recherché est la double efficacité économique et sociale. Les relations entre le secteur informel, le service des impôts et le système bancaire doivent être suivies avec une attention toute particulière pour ne pas oublier les emplois déjà créés par ce système, même si souvent, ils pèchent par leur niveau de décence.

#### ➤ **Les emplois des jeunes des quartiers périphériques et des départements**

La population ciblée sont les jeunes filles et garçons des quartiers périphériques, les jeunes non scolarisés, les jeunes déscolarisés et non scolarisés des villes, les handicapés les jeunes issus de l'exode rural vivant dans les villes et à la périphérie des villes.

Les axes opérationnels qui sont concernés sont les chantiers HIMO urbains, l'apprentissage dans les métiers de l'informel urbains, le financement. Le développement des emplois de proximité, basés sur les services et prestations à rendre aux ménages, à la communauté sont à développer et à encadrer. L'encadrement des activités de l'informel pourrait offrir des chances d'insertion à des milliers de jeunes.

Comme pour les autres axes, l'implication des acteurs clés est gage de succès pour l'insertion des jeunes dans les secteurs d'activité dans le cadre du développement de l'artisanat d'art, l'artisanat de production et de service, les activités de maraîchage, l'embouche et l'alimentation des citadins en produits vivriers (œufs, viande, en produits ligneux, etc.), la main d'œuvre qualifiée dans les métiers, etc., la transformation et le conditionnement des produits dérivés.

Des requêtes pourraient ainsi être lancées vers certains bailleurs de fonds très sensibles à cette frange dans les secteurs d'activités identifiés.

#### ➤ **Les emplois des démobilisés et des jeunes de la diaspora**

La population ciblée est celle des jeunes diplômés, les travailleurs de retour au pays, filles et garçons, les jeunes sans qualification mais surtout ceux ayant acquis d'autres nationalités, ce qui ne facilite pas leur réinsertion dû à la loi sur la nationalité.

Les axes opérationnels et les secteurs d'activité seront les mêmes que ceux décrits plus haut tout en essayant de capitaliser l'expérience acquise à l'extérieur et les possibilités de joint venture qu'offre cette population cible.

Les jeunes de la Diaspora peuvent jouer un rôle majeur pour le développement économique et la création d'emploi en participant :

- au transfert de technologie,
- au développement de la co-entreprise qui permet le transfert de financement et de fonds propres.

De plus en plus, dans leur stratégie de redéploiement, certaines entreprises du Nord cherchent à délocaliser certains projets « propres » ou créer des filiales vers des zones à haut potentiel et à facteurs de production compétitifs (l'électricité, l'eau, le tarif de téléphone, le niveau des salaires, l'environnement juridique et des Affaires pour le développement de la co-entreprise). Les jeunes congolais installés dans ces pays hôtes peuvent saisir ces opportunités qui s'offrent à eux.

Ce mécanisme pourrait être profitable pour les jeunes de la diaspora pour un retour-réinsertion réussi et déclencher ainsi le mécanisme du fonds participatif. L'afflux de technologies et financements extérieurs permettra la création d'emplois salariés pour les autres cibles défavorisées mais ayant reçu des formations adéquates pour l'amélioration de leur employabilité.

Les jeunes de la diaspora devront en plus de la formation en esprit d'entreprise recevoir toutes les informations pertinentes du programme à travers les représentations diplomatiques du Congo à l'étranger. La diplomatie économique prendra en charge cette nouvelle dimension.

L'armée ne peut pas assurer, à elle seule, la prise en charge totale des démobilisés. Un programme de création d'emplois spécifiques est indispensable au regard des besoins de cette population et dont les axes prioritaires sont : la formation professionnelle, l'octroi de micro crédits et une bonne utilisation dans les chantiers HIMO.

### ➤ Genre et emploi des femmes

Bien que présentes dans tous les secteurs d'activité et au nom de la parité, les femmes réclament de plus en plus une présence « noble » dans les différents secteurs d'activité économique.

Elles forment un groupe spécifique et défavorisé et doivent être traitées en tant que tel.

Comme déjà indiqué, le nombre de femmes dans l'administration est en deçà de la place réelle qu'elles devraient occuper. Il en est de même dans les postes de direction dans le secteur privé.

D'autres inégalités frappent le genre féminin, au niveau des salaires et les disparités sont criardes entre hommes et femmes en termes d'accès au capital, à l'assistance technique et la formation professionnelle, aux marchés et aux affaires.

Les femmes doivent être traitées dans le cadre de la promotion des emplois décents dans les différentes branches d'activité par l'accès au crédit et aux marchés, la formation professionnelle, l'assistance technique.

Elles peuvent participer en milieu rural aux différentes étapes du cycle agricole, du traitement des poissons, l'élevage, l'artisanat et différents métiers de transformation (fumage, séchage de poissons, poteries vanneries dans le cadre de plate forme multifonctionnelles).

En milieu urbain, elles développeront leurs activités dans le commerce, la restauration, la transformation des produits agricoles, la couture, la coiffure.

Cette dynamique peut avoir un effet multiplicateur exponentiel si elle est accompagnée par une formation professionnelle ciblée et l'accès au crédit.

#### **4.3.2. Coordination du Programme et institutions clefs**

Un schéma organisationnel tenant compte de la complexité de réalisation des objectifs de création d'emplois, de sauvetage des emplois précaires, des contraintes économiques et de l'instabilité des cours des matières premières et de change, des exigences de la gestion saine de l'économie et des entreprises privées, des objectifs souvent divergents des agents économiques, doit s'appuyer sur un dispositif simple, fluide où l'information est totalement partagée. Il faudra éviter la multiplication ou la superposition d'institutions. C'est dans cet esprit que le dispositif de mise en œuvre et de pilotage est proposé autour des différents axes stratégiques.

La mise en œuvre de la PNE sera participative et synergétique et ouverte aux partenaires sociaux et à la société civile et le Ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle doit en assurer la coordination à travers un **Comité de pilotage national** ou **Comité Intersectoriel de l'Emploi**

Le comité intersectoriel de l'Emploi composé de représentants de l'administration, des organisations patronales et de travailleurs ainsi que des ONG et de la société civile, a pour objectif d'assurer l'intégration des préoccupations d'emploi dans les investissements publics en aidant à l'intensification des effets emplois dans les différentes politiques macroéconomiques et sectorielles

Ce comité à dynamiser devra jouer le rôle d'instance d'harmonisation des convergences sur le terrain. Dans l'exercice de ses missions, le comité sera assisté d'un secrétariat permanent.

La **Commission nationale consultative de la formation qualifiante et de l'emploi** sera instituée auprès du Ministre en charge des questions de la formation qualifiante et de l'emploi. Outre les cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis par la loi, elle a pour missions générales de :

- étudier les problèmes concernant la formation qualifiante et l'emploi ;
- émettre des avis et de formuler les propositions et résolutions à intervenir en ces matières.

Cette commission est un organe tripartite composée en nombre égal des représentants des travailleurs de l'Administration et des employeurs.

Le Secrétariat de la commission sera assuré par la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi. Un décret fixera les conditions d'organisation et de fonctionnement de la commission nationale consultative de la formation qualifiante et de l'emploi ainsi que le nombre des membres la composant.

Un Fonds de Promotion Economique qui aura pour vocation de recevoir l'ensemble des contributions concourant au financement du programme d'appui à l'emploi et en particulier à l'emploi jeune dont le conseil d'administration à vocation tripartite sera élargi aux Ministères du Plan et des Finances et aux partenaires sociaux.

Le budget de fonctionnement et d'investissement de l'ONEMO sera financé en dehors des lignes budgétaires du FPE. La distinction des deux comptes permet une meilleure transparence et traçabilité des opérations.



#### **4.3.3. Développement d'outils partagés (Tableaux de bord et outils d'observations)**

Le système de suivi-évaluation reposera sur l'ensemble des services centraux, départementaux et locaux de l'administration du travail, d'une part et des services chargés des statistiques nationales et sectorielles et des différents programmes concernés par la création, la protection et la promotion de l'emploi, d'autre part.

- Un plan de travail semestriel est établi par le Conseil National de l'Emploi

Toutes les activités semestrielles sont consignées dans les rapports d'activité qui permettront de comparer l'exécution des activités prévues avec les objectifs de la PNEFP.

- Des rapports d'avancement sont produits chaque année et des évaluations à mi-parcours opérées.

#### **4.3.4. Analyse des risques**

Les résultats escomptés de la PNE ne peuvent être atteints que si les facteurs dont l'absence risque d'influer négativement sur le processus de mise en œuvre soient identifiés et bien gérés. Ces facteurs sont de nature endogène et exogène.

##### **1. Facteurs endogènes**

On peut retenir les facteurs endogènes ci-après : (i) volonté politique de lutter contre le chômage et le sous emploi et de promouvoir l'emploi décent ; (ii) paix et sécurité (des personnes et de leurs biens) sur l'ensemble du territoire national ; (iii) stabilité sociopolitique ; (iv) justice sociale condition sine qua non de la paix ; (v) amélioration du climat des affaires ; (vi) amélioration et stabilisation du cadre macroéconomique ; (vii) paladoyer constant sur gestion transversale de la politique de l'emploi .

##### **2. Facteurs exogènes**

Parmi les facteurs exogènes, il y a lieu de citer notamment : (i) l'absence d'une crise économique internationale ; (ii) les cours mondiaux des produits congolais d'exportation favorables ; (iii) l'absence des barrières à l'exportation des produits congolais.

# **ANNEXES**

**ANNEXE 1** : Matrice des Composantes avec Indicateurs, Produits, Activités et Échéances

**ANNEXE 2** : Liste des Personnes/Structures rencontrées

**ANNEXE 3** : Liste des Participants au Forum de juin 2011

**ANNEXE 4** : Communiqué final du Forum

## ANNEXE1 : MATRICE COMPOSANTES AVEC PRODUITS, INDICATEURS ET ECHEANCES

COMPOSANTES	INDICATEURS	PRODUITS	ACTIVITES	ECHEANCE
<b>1. Placement de l'emploi au cœur des préoccupations macro-sectorielles</b>  <i>Travaux à haute intensité de Main-d'œuvre</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La circulation sera accrue au niveau des routes réhabilitées, des voiries aménagées ;</li> <li>• Les producteurs agricoles disposeront en plus grand nombre de pistes et de routes pour s'approvisionner et transporter leurs produits sur les marchés ;</li> <li>• La disparition des zones insalubres et des foyers d'infection au niveau des quartiers aménagés ;</li> <li>• Le nombre de contrats passés avec les micros entreprises, PME, coopératives, sera accru par les réalisations du programme ;</li> <li>• Au moins 30% des meilleures entreprises formées, poursuivront leurs activités dans le B.T.P ;</li> <li>• Les préoccupations explicites d'emploi, d'amélioration des conditions de travail auront été intégrées et appliquées dans les contrats des travaux ;</li> <li>• Des centres de jeunes auront été construits par les jeunes, selon les méthodes HIMO ;</li> <li>• Les travaux de réhabilitation des infrastructures routières, d'assainissement ou de construction d'infrastructures de base répondant aux besoins essentiels (Centre de Santé, de Jeunesse, Ecoles, Marchés, etc.) auront permis à des jeunes en formation professionnelle d'acquérir de façon pratique des qualifications professionnelles qui faciliteront leur insertion dans l'emploi.</li> </ul>	1. Travaux de réhabilitation d'infrastructures de base, de production, de désenclavement et de desserte agricole en milieu rural, de revêtement de voirie en pavage, d'assainissement et de protection de l'environnement en milieu urbain réalisés à une échelle plus large..	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser les études techniques des projets ;</li> <li>- Mettre en place les modalités de sous contrats avec les différents opérateurs privés concernés par les activités du programme ;</li> <li>- Suivre et évaluer les réalisations physiques des projets, l'impact des projets sur la création d'emploi, la distribution des revenus et le développement des petites et moyennes entreprises locales ;</li> <li>- Diffuser les expériences testées et validées au cours de la phase prioritaire du programme HIMO ;</li> <li>- Mettre en place, en étroite collaboration avec les bénéficiaires des réalisations, des systèmes d'entretien appropriés aux infrastructures mises en place.</li> </ul>	CT MT  MT  MT,LT  CT, MT  TC

		<p><b>2. Capacités renforcées des opérateurs du secteur privé, émergence de micro-entreprises capables de soumissionner aux appels d'offres, de négocier des contrats, de réaliser des travaux de réhabilitation et d'entretien, basés sur l'approche HIMO.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les besoins de formation des différents opérateurs concernés par la mise en œuvre des projets.</li> <li>- Préparer et adapter les modules de formation existants aux besoins des associations et des PME locales, se rapportant à la gestion de l'entreprise, à la soumission des offres et à l'emploi de techniques appropriées.</li> <li>- Appuyer les activités de formation des bureaux d'études locaux, des ONG sélectionnées, sur l'élaboration des études techniques, la préparation des documents d'appels d'offres, le contrôle et le suivi des travaux.</li> <li>- Suivre et évaluer les actions de formations, de professionnalisation et de structuration des opérations du secteur privé impliqués dans les activités du projet.</li> </ul>	<p>CT, MT</p> <p>MT</p> <p>CT, MT</p> <p>TC</p>
--	--	---	--	---

		<p><b>3. Capacités renforcées des Ministères techniques et des mairies, dans leurs nouveaux rôles de maîtrise d'ouvrage, de supervision des travaux exécutés par le secteur privé.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner la réglementation et les procédures en vigueur relatives à la pré-qualification des entreprises, aux appels d'offres, à la passation des marchés, au système de paiement des entreprises ;</li> <li>• Proposer des procédures administratives simplifiées à la nature des travaux et à la capacité des entreprises et des organisations de base ;</li> <li>• Elaborer des dossiers d'appels d'offres et de contrats adaptés aux différents types d'intervention du programme ;</li> <li>• Elaborer et intégrer dans les contrats les clauses relatives à la création d'emploi, à l'amélioration des conditions de travail, à l'application d'une législation du travail, adaptées aux micro-entreprises locales ;</li> <li>• Préparer des modules de formation se rapportant à la gestion des contrats, au suivi et au contrôle des travaux et les dispenser aux cadres des Ministères techniques, des mairies ;</li> <li>• Assurer le suivi et l'évaluation des différentes actions permettant d'accroître la promotion du tissu entrepreneurial et ouvrir des débouchés réguliers à ces petites entreprises introduites sur le marché grâce aux effets du programme d'insertion</li> </ul>	<p>MT</p> <p>MT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>MT</p> <p>TC</p>
--	--	--	--	---

<p><b>2. Développement de l'entreprise privée pour la création d'emplois décents</b></p> <p><i>A- Promotion de l'auto emploi, de la micro-entreprise, pme, pmi et coopératives</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• les associations de demandeurs d'emploi et les partenaires de la composante disposent de manuel sur la promotion du secteur informel et l'utilisent pour l'information des jeunes promoteurs.</li> <li>• les jeunes promoteurs, associations de jeunes et organisations de formation utilisent le guide de création des entreprises pour leur propre usage la formation.</li> <li>• le % d'institutions de formation qui utilisent les programmes de formation en gestion d'affaires augmente de façon continue.</li> <li>• la participation des femmes aux cours de formation en gestion d'affaires représente 50% du total des participants.</li> <li>• 50% des entrepreneurs potentiels participants aux cours de formation ont effectivement démarré leur affaire.</li> <li>• 75% des entrepreneurs participant au programme ont amélioré leurs indicateurs de gestion.</li> <li>• La plupart des demandeurs d'emploi formés dans les centres de qualification public ou privé des métiers exercent des activités génératrices des revenus à leur compte ;</li> <li>• L'effet multiplicateur de leur savoir ou de leur maîtrise des filières économiques aura un impact sur la création des nouveaux emplois et suscite la vocation des nouveaux auto-employeurs ;</li> <li>• les partenaires du programme disposent d'indicateurs de gestion sur 75% des entreprises bénéficiaires de formation ou d'appui en gestion.</li> </ul>	<p><b>1.</b> Partenaires, opérateurs, formateurs, programmes de promotion et de formation identifiés et sélectionnés en fonction des besoins des entrepreneurs existants ou potentiels et des domaines porteurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer sur une base participative, concertée et multi-sectorielle, avec tous les partenaires concernés, un manuel sur les forces et limites du secteur informel en matière d'emploi et de richesse et le diffuser par le canal des associations de demandeurs d'emploi et organisations d'appui et de formation ;</li> <li>- Identifier sur ces bases les rôles respectifs des différents partenaires et leurs besoins d'appui et de formation ;</li> <li>- Sélectionner les opérateurs en fonction de leurs compétences et de leur potentiel pour répondre aux besoins ;</li> <li>- Identifier et sélectionner les programmes et instruments d'information, Promotion, formation, appui conseil, existants et pertinents pour la composante ;</li> </ul> <p>Proposer les adaptations de ces outils en fonction de la spécialité des besoins</p>	<p>MT</p> <p>TC</p> <p>TC</p> <p>CT, MT</p> <p>TC</p>
--	---	--	---	---

		<p><b>2. Capacité des opérateurs renforcée pour assurer l'information, le diagnostic, l'appui conseil, la formation des entrepreneurs existants et potentiels.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les besoins de formation de l'IPSIC et développer les programmes de formation destinés à renforcer ses capacités (études de faisabilité, appui, conseil, formation des opérateurs et entrepreneurs, élaboration d'outils d'information, de formation, de gestion) ;</li> <li>- Identifier les besoins de formation des opérateurs sélectionnés ;</li> <li>- Développer les programmes de formation des opérateurs (conseillers et formateurs) avec l'IPSIC ;</li> <li>- Former les opérateurs sélectionnés avec le concours de l'IPSIC ;</li> <li>- Evaluer les résultats de la formation des conseillers formateurs ;</li> <li>- Fournir un appui technique à l'amélioration des outils pédagogiques, de gestion d'information utilisée par l'IPSIC et les opérateurs ;</li> <li>- Suivre et évaluer les actions d'appui conseil et de formation menées par l'IPSIC et les opérateurs et apporter les correctifs nécessaires</li> </ul>	<p>CT, MT</p> <p>MT</p> <p>CT</p> <p>CT, MT</p> <p>TC</p> <p>TC</p> <p>TC</p>
		<p><b>3 .Activités de diagnostic, appui conseil, formation, information organisées de façon à répondre aux besoins des bénéficiaires prévus</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les critères et procédures d'admission et d'orientation des candidats entrepreneurs (existants ou potentiels) selon les appuis spécifiques dont ils ont besoin (étude de faisabilité, diagnostic, information, appui, conseil, formation), selon le niveau et le degré d'avancement de leur projet ;</li> <li>- Etablir les contrats avec les opérateurs concernés, selon les types d'appui demandés ;</li> <li>- Diffuser l'information sur les différents types d'appui possibles, les manuels et documents d'information et de gestion produits, par l'intermédiaire du dispositif d'information conseil orientation du programme ;</li> <li>- Assurer par des visites régulières de suivi et l'évaluation des actions d'appui conseil et de formation, sur la base des indicateurs retenus ;</li> </ul>	<p>TC</p> <p>TC</p> <p>TC</p> <p>TC</p>

<b>B. Promotion et valorisation du secteur informel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les acteurs du secteur informel disposent les compétences nécessaires relatives à l'exercice de leurs activités ;</li> <li>• Le nombre d'emplois créés dans le secteur informel sera en augmentation.</li> <li>• Diminution du taux du chômage ;</li> <li>• Nombre de structures publiques et privées d'appui au secteur informel ;</li> <li>• Nombre d'entreprises informelles transitent vers le secteur moderne ou structuré ;</li> <li>• Adhésion massive des acteurs du secteur à la protection sociale.</li> </ul>	<p>4. Entreprises pilotes de démonstration fonctionnelles et servant de référence pour les jeunes entrepreneurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluer l'efficacité externe des activités d'appui conseil et de formation à travers le suivi des indicateurs de gestion des entreprises ayant bénéficié du programme.</li> <li>- Sélectionner 6 points d'implantation d'entreprises pilotes et procéder avec les promoteurs aux études de faisabilité ;</li> <li>- Appuyer l'implantation des entreprises pilotes par des jeunes, des personnes ou groupement intégrant des demandeurs d'emploi ;</li> <li>- Suivre les entreprises pilotes par des visites régulières et évaluer leurs résultats ;</li> <li>- Organiser des visites et débats avec les jeunes promoteurs sur l'expérience des entreprises pilotes ;</li> <li>- Utiliser l'expérience des entreprises pilotes pour élaborer ou améliorer les outils de diagnostic, de gestion, de formation, avec les opérateurs sélectionnés.</li> </ul>	<p>TC</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>TC</p> <p>TC</p> <p>MT</p> <p>CT</p>
		<p>1. Opérateurs du Secteur informel qualifiés et compétents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier et sélectionner les opérateurs du secteur informel ;</li> <li>- renforcer les capacités en matière de gestion ;</li> <li>- Appuyer par des mécanismes multiformes des opérateurs de ce secteur.</li> <li>- Suivre et évaluer les actions d'appui-conseil ;</li> <li>- Définir les prestations à ouvrir et les coûts associés et les modalités de recouvrement</li> </ul>	<p>CT,MT</p> <p>TC</p> <p>TC</p> <p>CT</p>





<p><b>D. Promotion de l'Emploi des Populations spécifiques et vulnérables</b></p> <p><b>Création des conditions favorables a une meilleure participation des femmes au processus de développement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>l'amélioration de l'accès des femmes à tous les systèmes de formation et de valorisation des ressources humaines ;</i></li> <li>• <i>l'élaboration et la mise en place d'une politique nationale et d'un plan d'actions Femme et Développement.</i></li> <li>• <i>L'amélioration de l'accès des femmes à un système d'Epargne-Crédit ;</i></li> <li>• <i>La promotion de l'apprentissage des filles ;</i></li> <li>• <i>La promotion de l'éducation civique des femmes.</i></li> </ul>	<p><b>3. Mécanismes pour le financement des activités mis à la disposition des bénéficiaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- collecter les informations sur les différentes sources de financement ;</li> <li>- Produire et distribuer du matériel sur les mécanismes et leurs conditions d'accès ;</li> <li>- Définir les règles de fonctionnement du fonds de roulement et du fonds de garantie (sur ressources du programme) ;</li> <li>- Négocier et établir des contrats avec les partenaires ;</li> <li>- Suivre et évaluer les contrats établis dans le programme de crédit</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organiser en faveur des femmes, les réseaux d'informations ;</li> <li>- appuyer les activités génératrices de revenus initiés par les femmes ;</li> <li>- assouplir les conditions d'accès au crédit ;</li> <li>- améliorer les technologies de transformation des produits agricoles ;</li> <li>- Promouvoir l'éducation en matière de santé reproductive et l'éducation</li> </ul>	<p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT,CMT</p> <p>TC</p> <p>CT</p> <p>TC</p> <p>TC</p> <p>TC</p> <p>CT</p>
---	--	--	--	--

<b>E. Promotion de l'Emploi des Populations Autochtones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• élaboration et mise en œuvre des programmes d'apprentissage adaptés aux populations autochtones ;</li> <li>• Création des micro-activités génératrices de revenus au profit des populations autochtones.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir les métiers en relation avec l'environnement ou le milieu de vie des peuples autochtones ;</li> <li>- apiculture ;</li> <li>- éco-garde ;</li> <li>- guide touristique ;</li> <li>- prospector des essences en faveur des entreprises forestières ;</li> <li>- recherche des plantes médicinales</li> </ul>	TC       CT
<b>F. Stimulation de la contribution des Congolais de la Diaspora au développement économique.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prospection du marché extérieur du travail en vue de l'utilisation des ressources humaines nationales ;</li> <li>• amélioration de la connaissance de la situation des congolais de l'étranger ;</li> <li>• information et la sensibilisation des migrants sur les contraintes liées à l'émigration ;</li> <li>• protection et le soutien aux congolais résidant à l'étranger.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- informer les congolais de l'étranger sur les possibilités de contribution au développement dans divers secteurs du pays ;</li> <li>- offrir aux congolais de l'étranger des garanties de sécurité de leurs investissements ;</li> <li>- sensibiliser par les biais de nos représentations diplomatiques les congolais de la diaspora sur les possibilités d'investissement au Congo ;</li> <li>- mettre à contribution nos représentations diplomatiques pour la prospection des opportunités d'emplois au profit des congolais à l'étranger et la mobilisation des institutions de coopération autour du PNE ;</li> <li>- recueillir les informations sur les potentialités de la diaspora</li> </ul>	TC   TC  TC  TC  TC

<p><b>3. Développement de l'employabilité et la formation qualifiante</b></p> <p><b>A. Education Communication, Culture Entrepreneuriale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Les centres de jeunes sont opérationnels, auto gérés et financés par les jeunes et développent des activités selon les besoins exprimés par les jeunes de la communauté.</i></li> <li>• <i>Toutes les catégories sociales de jeunes de la communauté, filles et garçons, ayant participé aux activités des Centres.</i></li> <li>• <i>Les ex- combattants, les handicapés, les jeunes filles mères de famille, groupe ethniques minoritaires et autres groupes vulnérables participent aux activités sportives, culturelles, de loisirs et de communication.</i></li> <li>• <i>Des clubs sportifs sont créés au niveau local et des manifestations sportives, organisées par les jeunes, sur une base régulière.</i></li> <li>• <i>Des manifestations culturelles, des Conférences locales sont organisées régulièrement par les jeunes sous les thèmes favorisant l'insertion et la réinsertion sociale.</i></li> <li>• <i>Stimulation les organisations de presse, radio, télévision, à rendre compte des activités organisées par les jeunes et à inclure des Forums jeunes dans leur programme</i></li> <li>• <i>Fourniture d'un appui à l'organisation d'un comité inter régional des jeunes pour la préparation d'une journée nationale de la paix et de l'unité dans la diversité, et à la recherche de son financement.</i></li> <li>• <i>Organisation des visites régulières au niveau local et la présence dans les manifestations inter régionales, le suivi des activités, l'évaluation des réalisations et de leur impact, sur la base des indicateurs retenus</i></li> </ul>			
--	--	--	--	--

<b>B. Formation Professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• les demandeurs d'emploi identifiés comme prioritaires par le programme (cf. Groupe cibles du programme) représentent 50% des bénéficiaires de la formation professionnelle ;</li> <li>• la participation des jeunes filles à la formation professionnelle est supérieure à 40% des effectifs ;</li> <li>• Les méthodes enseignées dans le cadre de la formation des formateurs sont mises en application dans au moins 80% des programmes de formation ;</li> <li>• les contrats de formation professionnelle avec les maîtres artisans représentent au moins 40% des contrats de formation engagés par le programme ;</li> <li>• les programmes de formation formulés par le programme sont utilisés par 50% des partenaires de formation ;</li> <li>• l'appui technique du programme a augmenté l'efficacité interne de la formation de 80% des institutions partenaires ;</li> <li>• 90% des contrats de formation sont intégralement accomplis par les fournisseurs de formation ;</li> <li>• l'efficacité interne de la formation professionnelle est supérieure à 90% ;</li> <li>• 70% des formés travaillent dans la profession pour laquelle ils ont été formés ;</li> <li>• l'efficacité externe (employabilité des formés) est supérieure à 75%.</li> </ul>	<p><b>1.</b> Opérateurs et programmes de formation identifiés et sélectionnés en tenant compte des opportunités de marché local du travail, des attentes des bénéficiaires et de leurs besoins de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les filières les plus porteuses au niveau du marché du travail local.</li> <li>- Sélectionner l'offre de formation (publique, privée, maîtres artisan) correspondant aux opportunités identifiées du marché local.</li> <li>- Prospecter des adaptations ou voies alternatives de formation qui répondent aux besoins du marché.</li> </ul>	<p>CT</p> <p>TC</p> <p>TC</p>
-------------------------------------	--	--	---	-------------------------------

		2. Capacité des opérateurs de formation renforcée pour atteindre les objectifs de formation en fonction des opportunités économiques.	- Identifier les besoins de formation des formateurs sélectionnés (cf. 1.2) en tenant compte des spécificités de chacun ;	TC
			- Développer les programmes de formation de formateurs et de renforcement de la capacité de formation des maîtres artisans ;	CT , MT
			- Organiser la diffusion des cours de formation des formateurs (y compris les maîtres artisans) ;	CT
			- Evaluer les résultats de la formation des formateurs ;	TC
			- Fournir un appui technique à l'amélioration des méthodes et outils pédagogiques (objectifs et contenus de formation, manuels, fiches technique, etc.) ;	CT , MT
			- Suivre et évaluer les actions de formation et proposer les correctifs appropriés.	TC
		3. Activités de formation préparées et organisées de façon à assurer l'efficacité interne et externe de la formation.	- Définir les critères et procédures (entretien, tests,...) d'admission aux stages de formation ;	CT
			- Etablir les contrats de formation avec les opérateurs retenus ;	CT
			- Diffuser l'information sur les programmes de formation disponibles, au travers du dispositif d'information conseil orientation du programme	CT, MT
			- Assurer, par des visites régulières, le suivi et l'évaluation de la formation, sur la base des indicateurs retenus ;	TC
			- Evaluer l'efficacité externe de la formation (employabilité) à travers le suivi de l'insertion des formes	TC

<b>C. Formation Qualifiante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus de 50% des groupes cibles auront été formés ;</li> <li>• Plus de 60% de jeunes mères pourront se prendre en charge</li> </ul>	<p><b>4.</b> Entreprise pilotes de démonstration fonctionnelles et servant de référence pour les jeunes entrepreneurs</p> <p><b>1.</b> Opérateurs et programme de formation identifiés et sélectionnés en tenant compte des opportunités du marché local du travail, des attentes des bénéficiaires et de leur besoin de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sélectionner 6 points d'implantation d'entreprises pilotes et procéder avec les promoteurs aux études de faisabilité ;</li> </ul>	CT
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appuyer l'implantation des entreprises pilotes par des jeunes, des personnes ou groupement intégrant des jeunes ;</li> </ul>	TC
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivre les entreprises pilotes par des visites régulières et évaluer leurs résultats ;</li> </ul>	TC
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des visites et débats avec les jeunes promoteurs sur l'expérience des entreprises pilotes ;</li> </ul>	TC
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser l'expérience des entreprises pilotes pour élaborer ou améliorer les outils de diagnostic, de gestion, de formation, avec les opérateurs sélectionnés.</li> </ul>	TC
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier les filières les plus porteuses au niveau du marché du travail local ;</li> <li>- sélectionner l'offre de formation correspondante aux opportunités identifiées du marché local ;</li> <li>- proposer des adaptations ou voies alternatives de formation qui répondent aux besoins du marché</li> </ul>	TC

		2. Capacité des opérateurs de formation renforcée pour atteindre les objectifs de formation en fonction des opportunités économiques.	- identifier le besoin de formation des formateurs sélectionnés en tenant compte des spécialités de chacun ;	TC
			- développer des programmes de formation des formateurs et de renforcement de la capacité de formation des maîtres artisans ;	TC
			- organiser la diffusion des cours des formateurs ;	TC
			- évaluer les résultats de la formation des formateurs ;	TC
			- fournir un appui technique à l'amélioration des méthodes et outils pédagogiques ;	TC
		3. Activités de formation préparées et organisée de façon à assurer l'efficacité interne et externe de la formation.	- suivre et évaluer les actions de formation et proposer les correctifs appropriés.	TC
				CT
			- définir les critères et processus (entretiens, tests) d'admission aux stages de formation ;	CT
			- établir les contrats de formation avec opérateurs retenus ;	TC
			- diffuser l'information sans les programmes de formation retenus au travers du dispositif d'information conseil orientation du programme ;	TC
			- évaluer l'efficacité externe de la formation (employabilité) à travers le suivi de l'insertion des formes	TC



<p><b>4. Améliorer l'information et la gouvernance du marché du travail</b></p> <p><b>A. Santé et Protection Sociale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Un cadre réglementaire favorable à la création et au fonctionnement de mutuelles et centres de santé est en place ;</i></li> <li>• <i>Les jeunes identifiés comme prioritaires par le programme (cf Groupes cibles du programme) représentent 50% des bénéficiaires des activités des centres de soins et mutuelles de santé ;</i></li> <li>• <i>Les jeunes filles et jeunes femmes représentent plus de 50% des bénéficiaires des activités de composante, et au moins 40% des gestionnaires des centres de soins et mutuelles de santé ;</i></li> <li>• <i>Les connaissances et savoir faire en matière de santé et de protection sociale, par la formation et l'appui conseil, sont mis en application de façon satisfaisante dans les 75% des centres de santé, et les outils de formation et de gestion, sont utilisés quotidiennement par 75% des bénéficiaires des formations et appuis dispensés ;</i></li> <li>• <i>Les promoteurs de centre de soins et mutuelles de santé encadrés par le programme et ayant présenté un dossier de financement viable, ont reçu les microcrédits demandés ;</i></li> <li>• <i>Disponibilité de l'étude de faisabilité de l'assurance maladie universelle incluant la dimension genre</i></li> <li>• <i>Disponibilité de l'étude de faisabilité de l'assurance chômage prenant en compte la répartition par sexe ;</i></li> <li>• <i>Disponibilité de la stratégie de promotion des mutuelles de santé dans le secteur informel</i></li> <li>• <i>Adoption des mesures d'assistance sociale agressivement améliorés et l'usage de la drogue a régressé chez les jeunes ;</i></li> </ul>	<p><b>1. Besoins, nature et coûts des prestations en matière de santé et de protection sociale identifiées</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire un inventaire (étude) des besoins des différentes catégories de jeunes, selon le milieu et les régions, en matière de santé et de protection sociale ;</li> <li>- Faire un inventaire de la réglementation, de l'état des structures et de leur fonctionnement en matière de santé et de protection sociale dans les zones concernées par le programme ;</li> <li>- Organiser un forum avec tous les partenaires concernés, les professionnels de la santé en particulier les jeunes filles et garçons, urbains et ruraux pour, d'une part, valider cet inventaire et établir des priorités, d'autres part, sensibiliser et informer sur le rôle des différents acteurs en matière de santé et de protection sociale, sur les modalités de création et de fonctionnement d'un centre de soin ou d'une mutuelle de santé, et sur la modalités d'intervention du programme dans ce domaines ;</li> <li>- Définir les prestations à offrir (paquet minimum) et les coûts associés et modalité de recouvrement.</li> </ul>	<p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT</p>
--	--	--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Le taux de remboursement du crédit est supérieur à 80% ;</i></li> <li>• <i>75% des promoteurs et gestionnaires de centre de soins et mutuelle de santé ont amélioré leurs indicateurs de gestion ;</i></li> <li>• <i>Les indicateurs de santé de la population se sont progressivement améliorés et l'usage de la drogue a régressé chez les jeunes ;</i></li> <li>• <i>75% des promoteurs et gestionnaires utilisent des préservatifs et contrôlent leurs relations sexuelles.</i></li> </ul>	<p><b>2. Opérateurs de formation</b> (structures publiques, association, ONG, organisations caritatives ou confessionnelle, patriciens modernes et traditionnels, exerçant dans le domaine de la protection sociale et de la santé) sélectionnés et formés pour assurer la formation des promoteurs et gestionnaires de centre de santé et de mutuelles de santé, en matière de santé primaire, de prévention ou soins de la toxicomanie, de santé de la reproduction, de réduction des traitements physiques et psychologiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser les modalités d'agrément à l'exercice des activités en matière de santé, ainsi que les conditions de contrôle à posteriori de la gestion ;</li> <li>- Identifier et sélectionner les opérateurs (publics, privés) ayant la capacité effective ou potentielle de former, conseiller, appuyer les promoteurs ou gestionnaires de centres ou mutuelles de santé, sur les questions spécifiques de santé.</li> <li>- Identifier les besoins de formation spécifiques de santé à chacun de ces opérateurs ;</li> <li>- Renforcer les capacités des opérateurs par des formations appropriées au diagnostic des besoin, aux études de faisabilité, à la conception de programme de formation, aux méthodes de formation et de conseil, de suivi et d'évaluation ;</li> <li>- Fournir un appui technique à la conception et l'amélioration des méthodes et outils techniques et pédagogiques, sur des bases participatives (avec les gestionnaires de centres et mutuelles de santé eux-mêmes).</li> </ul>	<p>CT</p> <p>CT, MT</p> <p>CT</p> <p>TC</p> <p>TC</p>
--	--	--	--	---

		<p><b>3. Promoteurs et gestionnaires de centres de soins et de mutuelles de santé choisis par leur communauté en fonction de critères identifiés et d'un cahier des charges précis, puis formés en matière de santé et de protection sociale, selon les besoins des bénéficiaires, et en particulier des jeunes filles et garçons.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer un cahier des charges type pour les promoteurs et gestionnaires de centres et mutuelles de santé, avec la participation des collectivités locales, associations des jeunes et de femmes, des opérateurs et des bénéficiaires.</li> <li>- Organiser la désignation des gestionnaires de centres de soins ou de mutuelles de santé par leur communauté, sur la base du cahier de charge, et en fonction des besoins de bénéficiaires.</li> <li>- Identifier avec les opérateurs tenus les besoins de formation des gestionnaires de centres de soins et mutuelles de santé.</li> <li>- Organiser avec les opérateurs les premiers séminaires de formation des promoteurs et gestionnaires dans les différents domaines de la santé identifiés comme prioritaires.</li> <li>- Organiser avec la composante promotion de l'entreprise les formations conseil et l'appui à la gestion, nécessaires à la bonne gestion et aux bons résultats des centres de soins et mutuelles de santé ;</li> <li>- Suivre et évaluer la formation des promoteurs et gestionnaires et apporter les collectifs nécessaires.</li> </ul>	<p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>TC</p> <p>TC</p>
--	--	--	--	---

<b>B. Sécurisation de l'Emploi et fluidité de l'Information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• création des centres de formation spécialisée (formation professionnelle continue);</li> <li>• formation des formateurs ;</li> <li>• conseils aux employeurs dans la gestion et le développement des emplois en entreprises</li> </ul>	<b>4.</b> Activités de promotion, au niveau local des soins de santé primaires, de la santé reproduction, de la prévention et des soins de toxicomanie, de la réduction des traumatisme physiques et psychologiques, organisés de manière à obtenir une amélioration de l'état de santé de la population et en particulier des jeunes les plus vulnérables filles et garçons.	- Etablir avec les opérateurs choisis, leur plan de travail et leurs procédures d'intervention.	CT
			- Etablir les contrats avec les opérateurs, selon les types d'appui requis par chaque centre de soins ou mutuelle de santé.	TC
			- Assurer par des visites régulières le suivi et l'évaluation des actions de formation ou d'appui réalisées par les opérateurs retenus, au profit des promoteurs ou gestionnaires de centre de soins et mutuelles de santé.	TC
			- Organiser avec la composante micro finance le financement du démarrage ou du développement/ amélioration des centres de soins et mutuelles de santé.	TC
			- Evaluer l'efficacité externe des activités de promotion des centres de soins mutuelles de santé sur la base des indicateurs de santé de la population en particulier des jeunes, et avec le concours de la composante promotion de l'entreprise et micro finance sur la base d'indicateurs de gestion des centres de soins et mutuelles de santé ayant bénéficié du programme	TC
			- sensibiliser les travailleurs sur l'importance de la formation professionnelle continue ;	MT
			- inciter à la formation ;	TC
			- réviser le code du travail ;	MT
			- prévenir le chômage de longue durée et les exclusions par la prospective les conseils, les appuis matériels et financier ;	TC
			- faciliter la requalification et la promotion professionnelle des employés ;	TC
			- aider, conseiller et orienter les employeurs dans le processus de recrutement de perfectionnement et de reconversion des employés	TC

## **ANNEXE 2 : LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNALITES**

### **RENCONTREES**

#### **I – GOUVERNEMENT ET STRUCURES GOUVERNEMENTALES**

- **SEM. Okombi Salissa**  
*Ministre de l'Emploi et de la Formation qualifiantes*
- **Mr Louis Bakabadio**  
*Conseiller à l'Education du Chef de l'Etat*
- **Mme Véronique Okoumou**  
*Conseillère à l'emploi des jeunes du Chef de l'Etat*
- **Mr Raphaël Mokoko**  
*Directeur Général du Plan*
- **Mr Samuel Ombapour**  
*Directur Général de la CNSEE*
- **Mr André Nyanga Elenga**  
*Directeur Général de l'ONEMO*
- **Mr Nicolas Kossaloba**  
*Directeur Général de la Formation qualifiante*
- **Mr Gabriel Monka**  
*Directeur Départemental du Travail*
- **Mme Margueritte Bakidi**  
*Directrice Régional de l'ONEMO (Pointe-Noire)*
- **Mr Obambi**  
*Directeur des Enquêtes à la CNSEE*
- **Mr Arsène Amona**  
*Conseiller du Ministre de l'Emploi et Formation qualifiante*
- **Tous les Directeurs d'Etudes et de Planification (DEP)**  
*Ministères Sectoriels*

#### **II – PARTENAIRES MULTILATERAUX**

- **Mr. Vincent Durruty**  
*Chargé d'Aide et de coopération à l'Union Européenne*
- **Mr Bienvenu Monthe Biyoudi**  
*Economiste à la Banque Mondiale*

#### **III – SECTEUR PRIVE**

- **Mr. Abdelahad Kettani**  
*Administrateur, Directeur Général de Crédit du Congo (Pointe-Noire)*
- **Mr Jean-Jacques Samba**  
*Secrétaire Général UNICONGO*

**Mme Florence Roch**

*Déléguée Développement, UNICONGO (Pointe-Noire)*

- **Mme Laetitia Bagamboula**

*Déléguée Générale Adjointe, UNICONGO (Pointe-Noire)*

- **Mr Espinoza**

*Directeur des ressources Humaines, Total (Pointe-Noire)*

- **Mr Emile Ngoulali**

*Directeur Adjoint des Ressources Humaines, Total (Pointe-Noire)*

#### **IV – SYNDICATS DES TRAVAILLEURS**

- **Mr Mongo Daniel**

*Secrétaire Général, CSC*

- **Mr Jean René Itonokani**

*Secrétaire chargé de la Coopération, CSC*

**Mr Sidobe Malamouan**

*Chargé des Relations Extérieures, CSTC*

- **Mr Stanislas Ndengui**

*Chargé de l'Administration et Patrimoine, CSTC*

#### **V – SOCIETE CIVILE ET ASSOCIATIONS**

- **Mme Anne-Gaud Millorit**

*Déléguée Générale, APNI (Pointe-Noire)*

- **Mr Paul Kampakol**

*Forum des Jeune Entrepreneurs)*

- **Mr Moise Milongo**

*Coordonnateur, Fonds d'Actions Mutuelles*

#### **VI – SYSTEME DES NATIONS-UNIES**

- **Mr Lamin Maneh**

*Coordonnateur Résident/RR PNUD*

- **Mr Rimtéta Ranguébaye**

*Econmiste Principal*

- **Mr Toudji da Andemel**

*Directeur du Bureau de l'OIT au Congo*

### **ANNEXE 3 : Liste des Participants au Forum**

### **ANNEXE 4 : Communiqué Final du Forum**

## TABLE DES MATIERES

	Pages
<b>1- SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>	<b>2</b>
<b>2- INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>3- CHAPITRE PREMIER : CONTEXTE ET JUSTIFICATION .....</b>	<b>7</b>
<b>4- CHAPITRE DEUXIEME : SITUATION DE L'EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL .....</b>	<b>10</b>
<b>Evolution socio-démographique .....</b>	<b>10</b>
• 2.1.1 : Situation d'activité/inactivité ... ..	10
• 2.1.2 : Situation de chômage et du sous-emploi au Congo .....	11
• 2.1.3 : Secteurs pourvoyeurs d'Emplois.....	17
• 2.1.4 : Description et analyse des attentes des populations .....	20
• 2.2 : <b>Caractéristiques du marché du travail</b> .....	21
• 2.2.1 : L'inadaptation formation-besoins du marché du travail.....	21
• 2.2.2 : L'intermédiation sur le marché du travail .....	23
<b>5- CHAPITRE TROISIEME : SCHEMA DIRECTEUR DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI .....</b>	<b>26</b>
• 3.1 : <b>Contraintes au développement du secteur privé et de l'emploi</b> .....	26
• 3.1.1 : Contraintes infrastructurelles et législatives.....	26
• 3.1.2 : Autres Contraintes .....	27
• 3.2 : <b>Opportunités de croissance et de création d'emplois</b> .....	29
• 3.2.1 : Identification des secteurs porteurs .....	29
• 3.2.2 : Incitation à l'initiative privée et accompagnement des promoteurs.....	30
• 3.3 : <b>Populations Cibles, Objectifs et Axes Stratégiques</b> .....	32
• 3.3.1 : Populations Cibles .....	32
• 3.3.2 : Objectifs spécifiques et de développement .....	32
• 3.4 : <b>Les différentes Composantes de la PNE</b> .....	33



• 3.4.1.1 : Composante 1 : Placement de l'emploi au centre des préoccupations macro-sectoriels .....	33
3.4.1.2 : Indicateurs, Produits et Activités de la composante .....	35
• 3.4.2.1: Composante 2 : Accroissement de l'offre d'emplois décents et développement du secteur privé et de l'auto-emploi .....	37
3.4.2.2 : Indicateurs, Produits et Activités de la composante .....	40
• 3.4.3.1 : Composante 3 : Amélioration de l'employabilité des populations ciblées et développement de la politique de formation qualifiante .....	45
3.4.3.2 : Indicateurs, Produits et Activités de la composante .....	47
• 3.4.4 .1: Composante 4 : Système d'Information et Amélioration de la gouvernance du marché du travail .....	50
3.4.4.2 : Indicateurs, Produits et Activités de la composante .....	53
<b>6- CHAPITRE QUATRIEME :</b>	
<b>MISE EN OEUVRE, FINANCEMENT ET CONDITIONS DE PERENNISATION DE LA PNE .....</b>	<b>56</b>
• 4.1 : Les différents organes opérationnels et le Cadre Réglementaire .....	56
• 4.1.1 : Les Organes à renforcer .....	56
• 4.1.2 : Les organes à créer .....	57
• 4.2 : Mode de financement et Mobilisation des Ressources .....	59
• 4.3 : Dispositif de Mise en œuvre, de pilotage et de suivi de la PNE.....	60
• 4.3.1 : Mise en œuvre de la PNE .....	60
• 4.3.2 : Coordination du Programme et Institutions-clefs .....	64
• 4.3.3 : Développement d'outils partagés (Tableaux de bord et outils d'observation) .....	65
• 4.3.4 : Analyse et Risques .....	65
<b>7- ANNEXES .....</b>	<b>66</b>
• ANNEXE 1 : Matrice des composantes avec Indicateurs, Activités et Produits et Echéances .....	67
• ANNEXE 2 : Liste des Personnes rencontrées .....	85
• ANNEXE 3 : Liste des participants au Forum .....	87
• ANNEXE 4 : Communiqué Final du Forum .....	87
<b>8-TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>88</b>