



Organisation
internationale
du Travail



République
du Congo

► Enquête: Transition des jeunes vers la vie active en République du Congo



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: creativecommons.org/licenses/by/4.0. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT, *Transition des jeunes vers la vie active en République du Congo - Enquête*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées sur www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220436592 (imprimé); 9789220436608 (pdf Web)
DOI: <https://doi.org/10.54394/00034748>

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

**Enquête:
Transition des jeunes
vers la vie active
en République du Congo**

Remerciements

L'enquête sur la transition vers la vie active en République du Congo a été réalisée par la Direction Générale de la Formation Qualifiante et de l'Emploi (DGFQE) avec l'appui technique de l'Institut National de la Statistique (INS) et du Bureau International du Travail (BIT). Cette enquête a été rendue possible grâce au financement et à l'appui technique de l'Agence française de développement (AFD) dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Accompagnement et de Renforcement des capacités des pays pour améliorer la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des Politiques Emploi-formation des Jeunes (ARPEJ) du Bureau International du Travail (BIT), que nous remercions.

Nos remerciements vont aussi à l'endroit de toute l'équipe technique de l'enquête, en particulier M. Auxence Léonard OKOMBI, Directeur Général de la Formation Qualifiante et de l'Emploi (DGFQE), Coordonnateur de l'ETVA Congo 2022, et M. Gaspard Symphorien MBOU LIKIBI, Directeur Général de l'Institut National de la Statistique (DGINS), Coordonnateur Adjoint de l'ETVA Congo 2022, pour leur implication personnelle dans la mise en œuvre de cette enquête.

Nous en profitons pour adresser également nos remerciements à l'ensemble du personnel de terrain, d'appui et à l'équipe de rédaction ayant participé à cette opération.



Table des matières

Remerciements	II
Sigles et abréviations	IX
Résumé exécutif	XI
1. Introduction	1
1.1 Vue d'ensemble	1
1.2 Structure du rapport	2
1.3 Principaux résultats	2
2. Objectifs de l'enquête	5
2.1 Limite de l'étude	5
3. Contexte politique et socioéconomique et marché du travail au Congo	7
3.1 Contexte géographique	7
3.2 Contexte sociodémographique	8
3.3 Contexte politique	8
4. Caractéristiques sociodémographiques et économiques des jeunes	9
4.1 Caractéristiques individuelles des jeunes	9
4.1.1 Nationalité et lieu de naissance	10
4.1.2 Mobilité des jeunes et les raisons de changement de résidence	11
4.1.3 Réussite scolaire des jeunes	12
4.2 Caractéristiques des ménages des jeunes	15
4.3 Aspirations et objectifs de vie	16
4.4 Statut d'activité actuelle de la jeunesse	17
4.5 Caractéristiques des jeunes chômeurs	18
4.6 Caractéristiques des jeunes hors de la main-d'œuvre	22
4.7 Jeunes ni en emploi ni en formation scolaire ou professionnelle	22
4.8 Caractéristiques des jeunes ayant un emploi	23
4.8.1 Caractéristiques générales des jeunes en emploi selon l'âge et le milieu de résidence	23
4.8.2 Statut dans l'emploi, secteur d'activité, profession et emploi informel	24
4.8.3 Conditions des jeunes en emploi salarié	26
4.9 Emploi indépendant-entrepreneuriat	28
4.10 Recherche d'emploi pour les jeunes en emploi	31

4.11	Satisfaction de l'emploi et développement des compétences	33
4.12	Causes du changement d'activité principale par les jeunes	35
4.13	Développement des compétences des jeunes travailleurs	36
4.14	Inadéquation des qualifications et des compétences des jeunes occupés	37
4.15	Orientation professionnelle: utile et utilisée?.....	37
4.16	Acquisition des compétences métier et formation continue	38
5.	Impact de la Covid-19	41
5.1	Impact sur l'emploi, l'éducation et la formation	41
6.	Étapes de la transition	45
6.1	Concept et objectif de l'approche de l'OIT.....	45
6.1.1	Étapes de la transition	45
6.1.2	Phases de la transition.....	46
6.1.3	Catégories de la transition	46
6.2	Étapes de la transition au Congo.....	47
6.3	Jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition	48
6.4	Jeunes en transition.....	49
6.5	Caractéristiques d'une transition à succès au Congo	50
6.6	Chemins et longueurs de la transition	51
6.7	Durée de la transition	53
7.	Dynamique du marché de l'emploi entre 2015 et 2022	55
7.1	Taux d'activité	55
7.2	Taux d'emploi.....	56
7.3	Taux de chômage.....	56
7.4	Part des NEET	57
7.5	Informalité des emplois.....	58
7.6	Transition	59
8.	Conclusion	61
9.	Cadre politique et recommandations de l'étude	63
9.1	Cadre des politiques actuelles pour l'emploi des jeunes au Congo	63
9.2	Recommandations politiques pour l'emploi des jeunes	64
	Annexe 1. Équipe de travail	69
	Annexe 2. Rapport échantillonnage	70



Liste des tableaux

Tableau 4.1:	Répartition des jeunes selon département et milieu de résidence par le sexe.	9
Tableau 4.2:	Répartition des jeunes par situation matrimoniale selon leur sexe	10
Tableau 4.3:	Répartition des jeunes selon leur nationalité et leur lieu de naissance par sexe.	11
Tableau 4.4:	Répartition des jeunes migrants selon les raisons de migration par sexe ...	12
Tableau 4.5:	Répartition des jeunes selon le niveau d'instruction par sexe et milieu de résidence.	12
Tableau 4.6:	Répartition des jeunes selon la situation financière des ménages par milieu de résidence	15
Tableau 4.7:	Répartition des jeunes actuellement à l'école ou en formation selon leurs aspirations professionnelles par sexe	17
Tableau 4.8:	Taux de chômage selon l'âge, le milieu de résidence et le département par sexe	18
Tableau 4.9:	Répartition des jeunes chômeurs selon leur opinion concernant les principaux obstacles à la recherche d'emploi	21
Tableau 4.10:	Répartition des jeunes hors main-d'œuvre et disponibles selon la raison de l'inactivité par sexe.	22
Tableau 4.11:	Part des jeunes ni en emploi ni en formation scolaire ou professionnelle selon leur groupe d'âge, leur milieu de résidence et leur département par sexe	23
Tableau 4.12:	Répartition des jeunes en emploi par groupe d'âge, milieu de résidence et sexe	23
Tableau 4.13:	Répartition des jeunes en emploi selon leur statut, leur milieu de résidence et leur sexe	24
Tableau 4.14:	Répartition des jeunes en emploi selon le secteur d'activité (CITI révision 4), et le sexe	24
Tableau 4.15:	Répartition des jeunes employés selon l'activité professionnelle (CITP-08)	25
Tableau 4.16:	Répartition des jeunes selon le secteur et l'emploi, par sexe et par milieu de résidence	25
Tableau 4.17:	Répartition des jeunes travailleurs selon leur statut dans l'emploi par secteur d'activité.	26
Tableau 4.18:	Répartition des jeunes salariés selon le type et la nature du contrat, par sexe et par milieu de résidence	26
Tableau 4.19:	Proportion des jeunes salariés ayant l'accès à la sécurité sociale, selon leur sexe et leur milieu de résidence.	27



Tableau 4.20:	Répartition des jeunes travailleurs indépendants selon le motif de la décision de l'entrepreneuriat.	29
Tableau 4.21:	Répartition des jeunes travailleurs indépendants selon la source de financement, par sexe et par milieu de résidence	29
Tableau 4.22:	Aides souhaitées par les jeunes indépendants pour surmonter ces difficultés	30
Tableau 4.23:	Répartition des jeunes indépendants utilisant les TIC par sexe et par milieu de résidence	31
Tableau 4.24:	Répartition des jeunes travailleurs selon leur stratégie de recherche d'emploi, leur sexe et leur milieu de résidence	31
Tableau 4.25:	Répartition des jeunes travailleurs selon qu'ils aient déjà refusé un emploi, leur sexe et leur milieu de résidence	32
Tableau 4.26:	Répartition des jeunes travailleurs selon le désir de changer d'activité principale, par sexe et par milieu de résidence	35
Tableau 4.27:	Répartition (%) des jeunes travailleurs selon leur domaine de formation, par sexe et milieu de résidence	36
Tableau 4.28:	Répartition des jeunes par rapport aux compétences nécessaires à leur travail par sexe	38
Tableau 4.29:	Répartition des jeunes de 15 à 35 ans ayant affirmé que leurs niveaux de formation sont adaptés à leurs emplois actuels selon leur appréciation personnelle de l'adéquation des compétences par sexe . . .	38
Tableau 4.30:	Répartition des jeunes ayant suivi une formation pour exercer leur profession actuelle selon sexe.	39
Tableau 4.31:	Répartition des jeunes selon leur domaine de formation pour les jeunes ayant suivi une formation dans le cadre de leur emploi par sexe .	39
Tableau 5.1:	Répartition des étudiants par sexe et milieu de résidence selon le type d'impact de la Covid-19 sur leur activité scolaire.	41
Tableau 5.2:	Répartition des travailleurs indépendants par sexe et milieu de résidence selon le type d'impact de la Covid-19 sur leur activité économique	42
Tableau 5.3:	Répartition des personnes en emploi par type d'emploi selon le niveau d'impact de la Covid-19	43
Tableau 5.4:	Répartition des personnes en emploi par activité économique selon le niveau d'impact de la Covid-19	44
Tableau 5.5:	Répartition des personnes en emploi par statut dans l'emploi selon le niveau d'impact de la Covid-19	44
Tableau 6.1:	Répartition (%) des jeunes travailleurs ayant transité selon leur sexe, leur milieu de résidence, leur niveau d'instruction et leur situation financière	50
Tableau 6.2:	Répartition (%) des jeunes travailleurs ayant transité par type de profession selon leur sexe et leur milieu de résidence	51
Tableau 6.3:	Durée de la transition selon le sexe pour les travailleurs non étudiants ayant transité (en mois)	53

Tableau 7.1:	Évolution du taux d'activité des jeunes de 15 à 29 ans entre 2015 et 2022	55
Tableau 7.2:	Évolution du taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans entre 2015 et 2022	56
Tableau 7.3:	Évolution du taux du chômage des jeunes de 15 à 29 ans entre 2015 et 2022	57
Tableau 7.4:	Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans ni en emploi, ni à l'école ou en formation entre 2015 et 2022	57
Tableau 7.5:	Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans occupant des emplois informels entre 2015 et 2022	58
Tableau 7.6:	Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans occupant des emplois dans le secteur informel entre 2015 et 2022	58
Tableau 7.7:	Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans selon les étapes de la transition entre 2015 et 2022	59

Liste des graphiques

Graphique 4.1:	Répartition (%) des jeunes selon leur groupe d'âge par sexe	10
Graphique 4.2:	Répartition des jeunes selon la migration par sexe	11
Graphique 4.3:	Répartition (%) des jeunes non scolarisés selon le motif	13
Graphique 4.4:	Répartition des jeunes actuellement à l'école/formation selon le domaine/métier par sexe	14
Graphique 4.5:	Comparaison entre le niveau d'instruction du père et du jeune	15
Graphique 4.6:	Répartition (%) du niveau d'instruction du jeune selon le niveau d'instruction de la mère	16
Graphique 4.7:	Répartition des jeunes selon l'objectif le plus important par statut d'occupation	16
Graphique 4.8:	Répartition des jeunes dans la main-d'œuvre par groupe d'âge et selon leur sexe	18
Graphique 4.9:	Répartition des jeunes chômeurs selon la catégorie de chômage par sexe	19
Graphique 4.10:	Répartition des jeunes chômeurs selon la durée du chômage par sexe	20
Graphique 4.11:	Répartition des jeunes chômeurs selon les professions recherchées. . . .	20
Graphique 4.12:	Répartition des jeunes chômeurs selon les méthodes de recherche d'emploi	21
Graphique 4.13:	Répartition des jeunes salariés en CDD selon le motif du CDD, par sexe et par milieu de résidence	27



Graphique 4.14:	Répartition des jeunes travailleurs selon le souhait de travailler plus la semaine dernière, par sexe et par milieu de résidence	28
Graphique 4.15:	Répartition des jeunes indépendants selon la nature du travail indépendant (employeur/à son compte).	28
Graphique 4.16:	Répartition des jeunes indépendants selon la principale difficulté rencontrée dans leur activité.	30
Graphique 4.17:	Répartition des jeunes travailleurs selon le type de conseil reçu des services de l'emploi	32
Graphique 4.18:	Répartition des jeunes travailleurs selon le temps mis pour trouver leur emploi actuel, leur sexe et leur milieu de résidence	32
Graphique 4.19:	Répartition des jeunes travailleurs selon la raison du refus de l'emploi par sexe et par milieu de résidence.	33
Graphique 4.20:	Répartition (%) des jeunes travailleurs selon la satisfaction par rapport à l'emploi actuel, par sexe et par milieu de résidence	33
Graphique 4.21:	Répartition du niveau de satisfaction des jeunes selon le statut dans l'emploi	34
Graphique 4.22:	Niveau de satisfaction des salariés selon le type de contrat	34
Graphique 4.23:	Répartition (%) des jeunes travailleurs selon l'existence d'un salaire de réserve, par sexe et milieu de résidence.	35
Graphique 4.24:	Répartition des jeunes travailleurs ayant le désir de changer d'activité principale selon le motif, par sexe	36
Graphique 4.25:	Répartition des jeunes occupés par niveau d'inadéquation de leurs compétences particulières et techniques de base selon leur emploi actuel	37
Graphique 5.1:	Répartition des personnes en emploi par sexe et milieu de résidence selon le niveau d'impact de la Covid-19.	43
Graphique 5.2:	Répartition des personnes en emploi par secteur institutionnel selon le niveau d'impact de la Covid-19.	43
Graphique 6.1:	Niveau de transition selon le sexe	47
Graphique 6.2:	Niveau de transition selon le milieu de résidence	47
Graphique 6.3:	Niveau de transition selon le niveau d'instruction des jeunes.	48
Graphique 6.4:	Profil des jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition selon leur sexe et leur milieu de résidence (en pourcentage)	49
Graphique 6.5:	Répartition (%) des jeunes travailleurs en transition selon leur sexe, leur milieu de résidence, leur niveau d'instruction et leur situation financière.	49
Graphique 6.6:	Flux des jeunes ayant transité vers un emploi par domaine d'étude	52
Graphique 6.7:	Flux des jeunes ayant transité vers un emploi par domaine d'étude selon leur milieu de résidence et leur sexe.	52



Sigles et abréviations

ADPME	Agence de développement des petites et moyennes entreprises
ACPE	Agence congolaise pour l'emploi
ACPCE	Agence congolaise pour la création des entreprises
ANA	Agence nationale de l'artisanat
BIT	Bureau international du Travail
CEFA	Centre d'éducation, de formation et d'apprentissage
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CIPRES	Confédération africaine de la prévoyance sociale
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CITI	Classification internationale type industrie
CITP	Classification internationale type profession
DGFQE	Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi
EHCVM	Enquête harmonisée sur les conditions de vie des ménages
ETVA	Enquête sur la transition vers la vie active
FIGA	Fonds d'impulsion, de garanti et d'accompagnement
FMI	Fonds monétaire international
FONEA	Fonds national d'appui à l'employabilité et à l'apprentissage
IDH	Indice de développement humain
INS	Institut national de la statistique
MICS	Multiple indicator census survey
NEET	Not in education, employment or training
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PADEC	Projet d'appui au développement des entreprises et de la compétitivité
PDAC	Projet d'appui au développement de l'agriculture commerciale
PDCE	Projet de développement des compétences et de l'employabilité
PDCRH	Projet de développement des compétences des ressources humaines
PED	Programme emploi-diplômé
PIB	Produit intérieur brut
PND	Programme national de développement
PNE	Politique nationale de l'emploi
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement



PPDCE	Programme pluriannuel de développement des compétences et de l'employabilité
PROVIDAC	Projet de développement intégré des chaînes de valeurs agricoles au Congo
PSTAT	Projet de renforcement des capacités en statistique
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitation
SCN	Système de comptabilité nationale
SIME	Système d'information sur le marché de l'emploi
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPME	Très petites et moyennes entreprises
ZD	Zone de dénombrement



Résumé exécutif

L'enquête l'ETVA 2022 constitue une opportunité pour le Congo de collecter des données de première main sur la situation actuelle de la jeunesse en matière d'éducation, d'emploi et de transition vers la vie active. En cela, elle a servi à identifier les principaux défis et obstacles rencontrés par la jeunesse congolaise pour assurer la transition entre leur formation et le marché du travail. Ces données de 2022 complètent les données obtenues lors de l'ETVA 2015 et permettent ainsi de dégager des tendances en matière de formation et d'insertion professionnelle des jeunes. Cette comparaison temporelle est particulièrement pertinente, car la situation économique et le marché du travail au Congo a beaucoup évolué au cours des dernières années du fait de la conjoncture internationale.

Ce rapport est structuré en plusieurs parties et offre tout d'abord un aperçu de l'évolution du contexte économique et social du Congo marquée par la dégradation de la conjoncture économique consécutive à la Covid-19. Il décrit ensuite la méthodologie adoptée pour procéder à la collecte et à l'analyse des données. Du point de la population étudiée, il convient de noter que cette enquête porte sur les jeunes de 15 à 34 ans en conformité avec la Charte africaine de la jeunesse. Ces précisions contextuelles et méthodologiques effectuées, ce rapport présente des résultats portant sur les caractéristiques sociodémographiques des jeunes (niveau d'éducation, aspirations, statut d'activité, type d'emploi exercé), l'impact de la Covid-19, les différentes étapes de la transition et la comparaison des indicateurs 2015-2022. À partir de ces différents résultats, les auteurs de ce rapport formulent différentes recommandations visant d'une part à améliorer le niveau de connaissance de la situation éducative et professionnelle des jeunes et, de l'autre, à prendre des mesures visant à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle et l'amélioration de la qualité des emplois exercés.

L'analyse des caractéristiques sociodémographiques des jeunes indiquent que ceux-ci vivent à 58,5% en milieu urbain et 41,5% en milieu rural. Du point de vue éducatif, la plupart des jeunes de 15 à 34 ans (44,1%) sont actuellement à l'école ou en formation et le reste se divise entre 13,1% qui ne sont jamais allés à l'école et 42,8% qui ont terminé leurs études. Parmi, les 44,1% qui sont encore dans le système éducatif, la plus grande partie se situe dans le niveau secondaire (29,5%), puis le primaire (10,5%), le supérieur ne concernant qu'une minorité de jeunes (3,7%). Fort de cette répartition par niveau, la majeure partie des jeunes (80,7%) suit une formation générale, non spécialisée et peu en lien avec les compétences demandées par le marché du travail.

Le décrochage scolaire, et souvent précoce, est une réalité pour de nombreux jeunes congolais qui, faute de compétences clés, peinent à s'insérer professionnellement. Ainsi, 41,3% des jeunes ne sont ni en emploi, ni à l'école ou en formation. Ce pourcentage plus élevé chez les femmes (45,5%) que chez les hommes (37,0%) est également plus présent en milieu urbain (65,9% de l'ensemble des NEET) qu'en milieu rural. Ce phénomène est d'autant plus préoccupant que 84,6% sont des inactifs et que, par conséquent, ils ne recherchent plus d'emploi, ce qui atteste d'un phénomène structurel aux racines profondes (inadéquation du système éducatif, manque d'emploi disponible, désocialisation graduelle des jeunes).

Le marché du travail au Congo se caractérise par une faible participation des jeunes à la main-d'œuvre. Seuls 26,2% de cette population se retrouve sur le marché du travail et 73,8% sont hors main-d'œuvre. Par ailleurs, 62,5% de la population hors main-d'œuvre le sont principalement pour des raisons d'études ou de formation. La part des jeunes se présentant sur le marché du travail est relativement plus élevée chez les hommes (28,9%) que chez les femmes (23,4%) et se traduit par un taux d'emploi plus élevé chez les hommes (20,6%) que chez les femmes (17,7%). De plus, il ressort également que le chômage est plus accentué chez les hommes (28,9%) que chez les femmes (24,3%).

Les jeunes chômeurs éprouvent de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs compétences et aspirations et les deux tiers d'entre eux sont au chômage depuis plus d'une année (66%), ce qui atteste de la prédominance d'un chômage de longue durée. De plus, les jeunes évoquent comme principale difficulté le manque d'emploi disponible (39,2%) et le manque d'expérience professionnelle (19,2%). Pour rechercher un emploi, ils sollicitent principalement le concours de leur

entourage familial et amical (40,9%) et n'ont recours que faiblement aux agences pour l'emploi (25,6%) qui ne constituent pas, selon eux, une méthode efficace pour obtenir un travail.

Les jeunes en emploi constituent 19,1% de l'ensemble de jeunes de cette classe d'âge et ce taux d'emploi est plus élevé chez les jeunes hommes (20,5%) que chez les jeunes femmes (17,7%). De même, les résultats révèlent un taux d'emploi plus important en milieu rural (30,5%) qu'en milieu urbain (11,1%), ce qui indique des dynamiques d'insertion professionnelle différentes entre ces deux milieux marqués par la prédominance de l'agriculture qui concentre 57,5% de l'emploi des jeunes. Les autres secteurs occupant une part importante des jeunes sont les services marchands (17,1%) et les activités de fabrication (14,3%) qui constituent les secteurs où les jeunes peuvent plus facilement s'insérer en milieu urbain.

Le statut dans l'emploi des jeunes demeure avant tout celui de travail indépendant qui regroupe 44,1% des jeunes en emploi. Le second statut est celui d'employé avec 27,1% des jeunes en emploi puis celui de travailleur bénévole avec 17,9%. De plus, les emplois occupés par les jeunes sont précaires, car près de 85,6% d'entre eux sont des emplois informels et 78,9% sont dans le secteur informel. Cette situation est plus présente chez les femmes où 87,3% exercent des emplois informels contre 84,2% chez les hommes. Ces emplois informels se caractérisent par une absence de contrat écrit (seuls 27,7% en bénéficient), le non-accès à la sécurité sociale (25,3% cotisent à la sécurité sociale) et un faible niveau de rémunération. Pour résultat, près de 62,3% des jeunes ne sont pas satisfaits de leur emploi actuel et souhaitent en changer.

La transition de l'école à la vie active est longue, fastidieuse et hasardeuse au Congo. En effet, l'analyse de cette transition révèle que seuls 11,9% des jeunes âgés de 15 à 35 ans ont achevé leur transition et 24,6% l'ont commencée, mais ne sont pas encore parvenus à trouver un emploi stable ou satisfaisant; alors que 63,5% de cette population n'a pas encore commencé la transition. Parmi les jeunes ayant transité, il s'avère que seuls 20,5% ont un emploi stable. La durée de transition moyenne atteint 53,8 mois, soit plus de 4 ans. Ces résultats démontrent un faible niveau d'adéquation entre le système éducatif et les besoins du marché du travail et les conséquences négatives de la conjoncture récente sur la demande d'emploi provenant du secteur privé national.

La Covid-19 a engendré des impacts multiformes sur le système éducatif et le marché du travail au Congo. Ainsi, cette pandémie a occasionné l'arrêt momentané de 20,4% des étudiants et a impacté négativement 56,5% des travailleurs indépendants (50,8% chez les femmes contre 62% chez les hommes). Par ailleurs, la maladie a causé la perte de 18643 emplois (soit 6,2%) principalement dans le secteur informel du fait de la faiblesse des dispositifs d'appui aux chocs destinés à ce segment non protégé de l'économie.

Au vu de la détérioration de ces nombreux indicateurs de l'insertion professionnelle des jeunes et du niveau de fonctionnement du marché du travail, les auteurs de ce rapport formulent un certain nombre de recommandations visant à faciliter la transition formation-emploi des jeunes congolais. Ces recommandations s'appuient sur les cinq axes de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et sur la volonté affirmée du gouvernement de promouvoir l'emploi des jeunes au travers de la Politique Nationale de Développement 2022-2026.

- ▶ Soutenir la création d'emplois décents en particulier dans l'agriculture qui demeure un secteur porteur de l'économie nationale et fortement pourvoyeur d'emploi. En priorité, il y a lieu de donner aux jeunes une vision plus positive du secteur agricole et d'en faire la promotion au niveau des dispositifs de formation professionnelle.
- ▶ Réduire le niveau d'informalité de l'emploi des jeunes qui concentre 85,6% des emplois de cette catégorie d'âge. Cela passe par la promotion de l'auto-emploi, la vulgarisation des formations à l'entrepreneuriat, la création d'incubateurs et l'allègement du cadre réglementaire lié à la transition vers l'économie formelle.

- ▶ Améliorer l'accès à l'éducation et la qualité de la formation professionnelle pour les jeunes pour lutter contre la non-scolarisation et/ou le décrochage scolaire précoce. Le gouvernement dans sa politique sectorielle de l'éducation vise à mettre en place des programmes de développement des compétences et la promotion de l'éducation pour tous. Il s'agit notamment de renforcer le fonctionnement des centres de formation professionnelle, de reformer les curricula de formation et d'assurer un meilleur maillage du territoire national.
- ▶ Promouvoir de meilleures conditions d'emploi pour les jeunes via le respect du droit du travail, l'établissement de contrats écrits et l'accès à la sécurité sociale. Ce dernier point est crucial et le Congo s'est engagé dans une réforme de son système de sécurité sociale visant à étendre la protection sociale, revaloriser les prestations sociales et prendre en charge les risques professionnels devant contribuer à réduire la vulnérabilité des jeunes en emploi.
- ▶ Améliorer les conditions d'accès aux services financiers et non financiers pour les jeunes intéressés par l'entrepreneuriat. La contrainte financière empêche de nombreux jeunes de se mettre à leur compte et de développer leur projet entrepreneurial. Les jeunes doivent pouvoir bénéficier d'une procédure de financement plus légère et flexible. Il convient notamment de renforcer la présence sur le terrain des organismes d'appui afin de soutenir les jeunes dans leur demande de financement auprès des établissements financiers de la place.
- ▶ Améliorer l'accès à l'emploi des femmes qui pâtiennent d'un certain nombre d'obstacles (niveau d'instruction, normes sociales et culturelles, assignation familiale) pour accéder au marché du travail, ce qui contribue à entraver leur autonomisation socioéconomique. Des initiatives sont à prendre pour faire appliquer l'article de loi consacrant «la parité entre l'homme et la femme». Cela passe notamment par lever les différents obstacles économiques et familiaux à la participation des femmes au marché du travail.
- ▶ Bâtir un service public d'emploi et d'intermédiation fiable et facile d'accès, pour les jeunes, en particulier les jeunes vulnérables, car ces derniers ne disposent pas d'appui efficace dans leur démarche de recherche d'emploi avec un risque élevé de chômage de longue durée. Les services d'intermédiations existants doivent donc améliorer la qualité de leurs services, augmenter leur visibilité et leur communication pour développer la confiance des publics cibles et renforcer leur ancrage territorial.
- ▶ Intégrer la question de l'emploi des jeunes dans les différentes politiques sectorielles. Le caractère transversal de l'emploi requiert l'établissement d'un lien entre la Politique Nationale de l'Emploi et les autres politiques sectorielles. Cela renforcera l'efficacité et la coordination de l'ensemble des politiques touchant au domaine de l'emploi et favorisera également un meilleur mécanisme de financement des politiques/programmes et mise en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation.
- ▶ Améliorer le système de l'information sur le marché du travail. L'amélioration de ce système passera entre autres par: (i) Redynamiser le SIME en vue de la structuration de la fonction d'observatoire de l'emploi-formation et de la mise en place d'un budget dédié; (ii) Améliorer la collecte des données métiers (complète, régulière) sur la base du diagnostic de PSTA en renforçant l'ensemble des acteurs intervenant dans ce secteur et en développant des outils répondant aux standards internationaux.
- ▶ Améliorer la gouvernance et le pilotage du marché de l'emploi. Le secteur de l'emploi est marqué par un changement régulier d'ancrage institutionnel et une absence de coordination impliquant toutes les parties prenantes. Le cadre juridique actuel n'est pas adapté et vétuste. Bien que le cadre réglementaire existe, il est à faire évoluer et adapter au contexte actuel. Le mécanisme de coordination actuel devrait être opérationnalisé et le système de suivi des politiques de l'emploi mis en place.







1. Introduction

► 1.1 Vue d'ensemble

La problématique de l'emploi et de la formation des jeunes constitue un grand défi pour les Gouvernements, les partenaires sociaux, la société civile et les partenaires techniques et financiers, notamment l'Organisation internationale du Travail.

Ce défi concerne le chômage en général, celui des jeunes en particulier, l'adéquation formation-emploi et le mécanisme pérenne de collecte des données statistiques sur le marché du travail.

Après la réalisation en 2015 de l'Enquête sur la transition vers la vie active (ETVA) au Congo, aucune autre enquête d'envergure nationale sur l'emploi permettant de disposer des données actuelles sur la situation du marché du travail n'a été organisée. Il s'agit dans ce contexte de mesurer les défis auxquels les jeunes sont confrontés en cette période marquée par la persistance des crises sanitaire liée à la Covid-19 et socioéconomique.

En effet, l'ETVA Congo 2015 réalisée avant les crises économique et sanitaire traversées par le pays montrait déjà une situation alarmante pour les jeunes de 15 à 29 ans. À titre d'illustration, sur une population estimée à 1 308 219 jeunes de 15 à 29 ans, 89% des jeunes travailleurs occupaient un emploi informel. Par contre 30,5% des jeunes actifs étaient au chômage (au sens du BIT). De plus, 58% des jeunes au chômage l'étaient depuis 2 ans et plus.

Entre 2015 et 2022, le Congo a été confronté à une double crise économique et sanitaire qui a entraîné une baisse significative de l'activité économique et de la croissance, la réduction drastique des investissements publics, la fermeture de certaines entreprises, la réduction des effectifs et des heures de travail induisant ainsi des pertes d'emplois et une hausse du taux de pauvreté (passant de 51,9% de la population en 2020 à 53,9% en 2021)¹.

La réalisation de l'Enquête sur la transition vers la vie active (ETVA 2022) constitue une opportunité pour le Congo. Elle aura pour effet immédiat d'actualiser les indicateurs produits en 2015 pour les jeunes de 15 à 29 ans, mais également de déterminer ceux de la tranche d'âge de 30 à 35 ans.

Pour répondre à l'une des recommandations formulées par les décideurs politiques au cours de l'ETVA 2015 et pour être en phase avec la législation nationale et la Charte africaine de la jeunesse, l'ETVA Congo-2022 a élargi la tranche d'âge des cibles jusqu'à 35 ans. Cette extension permet à l'enquête de couvrir le gap en informations manquantes sur la tranche d'âge de 30 à 35 ans.

Réalisée dans un contexte post Covid-19 et une reprise timide de l'activité économique, l'ETVA 2022 permettra de disposer d'informations récentes sur les changements survenus sur le marché du travail entre 2015 et 2022, ainsi que de mesurer l'impact de la Covid-19 sur l'emploi des jeunes et la dynamique du marché du travail au Congo.

En ces termes, les indicateurs de l'ETVA 2022 serviront à orienter la décision des gouvernants, des partenaires sociaux, des partenaires au développement et des autres acteurs du marché du travail dans l'élaboration des politiques économiques et sociales ciblées et fondées sur les données factuelles qui décrivent de façon détaillée la situation actuelle des jeunes sur le marché du travail. Le questionnaire utilisé pour la collecte des données a été actualisé et intègre les nouvelles dimensions

¹ Estimation Banque mondiale.

liées aux impacts de la Covid-19 sur l'emploi des jeunes et le marché du travail; l'accès aux TIC pour cette catégorie sociale; l'adéquation entre les compétences; les besoins réels du marché du travail; les effets de l'orientation scolaire et professionnelle sur l'emploi occupé. Ces nouveaux modules dans le contexte de la mondialisation fournissent également des informations sur l'accès et la qualité de l'emploi des jeunes.

Les indicateurs déterminés dans le cadre de l'ETVA Congo 2022 serviront à renseigner les changements et les dynamiques du marché du travail depuis 2015.

Les informations fournies par cette enquête à court terme mèneront à réviser le document de Politique Nationale de l'Emploi (PNE), élaborer le document de politique nationale de la formation qualifiante et achever l'élaboration de la politique nationale de la jeunesse.

► 1.2 Structure du rapport

Le rapport de l'ETVA Congo 2022 est structuré en sept points. Le premier point introductif présente une vue d'ensemble du marché du travail au Congo et les principaux résultats de l'enquête; le deuxième point du rapport est consacré aux objectifs, à la méthodologie de l'enquête, à la définition des concepts et aux limites de l'étude. Le troisième point, quant à lui, présente le contexte et le marché du travail au Congo. Le quatrième point est dédié aux caractéristiques des jeunes enquêtés. Le cinquième point du rapport mesure l'impact de la Covid-19 sur l'emploi des jeunes. Les deux derniers points traitent respectivement des étapes de la transition, du cadre politique et des recommandations de l'étude.

► 1.3 Principaux résultats

La problématique de l'emploi, notamment celui des jeunes, reste une préoccupation majeure des décideurs et est placée au centre des politiques de développement en République du Congo.

L'enquête sur la transition des jeunes vers la vie active (ETVA Congo 2022) révèle un effectif de 1 909 410 jeunes âgés de 15 à 35 ans, soit 1 117 509 vivants en milieu urbain (58,5%) et 791 901 en milieu rural (41,5%). La plupart des jeunes âgés de 15 à 35 ans (44,1%) sont actuellement à l'école ou en formation. Il en ressort également que ceux du niveau secondaire du deuxième cycle et du niveau supérieur représentent respectivement 11,2% et 3,8%. Les résultats de l'enquête indiquent que 41,3% des jeunes âgés de 15 à 35 ans ne sont ni en emploi ni à l'école ou en formation. Ce pourcentage est plus élevé chez les femmes (45,5%) que chez les hommes (37,0%).

Le marché du travail au Congo se caractérise par une faible participation des jeunes à la main-d'œuvre. Seuls 26,2% de cette population se retrouve sur le marché du travail et 73,8% sont hors main-d'œuvre. Par ailleurs, 62,5% de la population hors main-d'œuvre le sont principalement pour des raisons d'études ou de formation.

La part des jeunes se présentant sur le marché du travail est relativement plus élevée chez les hommes (28,9%) que chez les femmes (23,4%). Au niveau de cette couche de la population congolaise, une personne sur cinq (19,1%) est occupée, avec un niveau plus élevé du taux d'emploi de 20,6% chez les hommes contre 17,7% chez les femmes.

Il en ressort également que le chômage touche 26,9% des jeunes et est plus accentué chez les hommes (28,9%) que chez les femmes (24,3%). Dans leur recherche d'emploi, les jeunes chômeurs ont systématiquement recours aux amis et aux connaissances et près de 20% s'inscrivent aussi dans les agences pour l'emploi. En outre, les jeunes chômeurs font face à plusieurs obstacles dans la recherche

d'emploi. En effet, près de 40% d'entre eux affirment que le principal obstacle serait le manque d'offre d'emploi. Les autres raisons seraient le manque d'expérience professionnelle (19,2%) et le manque de parrainage (12,3%).

Par ailleurs, la plupart des jeunes ayant un emploi travaillent pour leur propre compte (45,3%), suivis des salariés (27,2%). Les jeunes employeurs ne représentent que 8,1%. Il sied de noter que les jeunes exerçant pour leur propre compte sont relativement plus nombreux chez les femmes (47,2%) que chez les hommes (41,7%). De plus, les emplois occupés par les jeunes sont précaires, car près de 85,6% d'entre eux sont des emplois informels et 78,9% s'insèrent dans le secteur informel. Cette situation est plus présente chez les femmes où 87,3% exercent des emplois informels contre 84,2% chez les hommes.

L'analyse de la transition de l'école à la vie active révèle que 11,9% des jeunes âgés de 15 à 35 ans ont achevé leur transition et que 24,6% l'ont commencée, mais ne sont pas encore parvenus à trouver un emploi stable ou satisfaisant; alors que 63,5% de cette population n'a pas encore commencé la transition. Parmi les jeunes ayant transité, il s'avère que seuls 20,5% ont dans un emploi stable. Les résultats révèlent également que les jeunes ayant transité sont composés pour la plupart des jeunes de professions militaires (45,4%).

Les jeunes en transition sont en majorité ceux ayant un emploi indépendant non-satisfaisant (43,6%) et ceux n'ayant pas d'emploi, mais qui n'en recherchent pas activement, bien qu'ils soient disposés à accepter un emploi s'ils en trouvaient (28,6%).

S'agissant de la durée de la transition, les jeunes de 15 à 35 ans connaissent une durée transition moyenne vers un emploi stable, y compris la transition directe, de 53,8 mois, soit plus de 4 ans. La part de la transition directe féminine et masculine représente respectivement 13,8% et 25,6%, soit un écart de 11,8 points de pourcentage.

Les résultats des analyses ont aussi révélé que la Covid-19 a causé des perturbations sur le plan scolaire/académique et sur le marché du travail. En effet, il ressort que cette pandémie a occasionné l'arrêt momentané de 20,4% des étudiants. Elle a ainsi impacté négativement 56,5% des travailleurs indépendants (50,8% chez les femmes contre 62% chez les hommes). Par ailleurs, la maladie a causé la perte de 18 643 emplois (soit 6,2%). Le phénomène a beaucoup plus touché les hommes (7,1%) que les femmes (5,2%). Cette perte d'emploi est deux fois plus élevée dans le secteur informel (6,8%) que dans le secteur formel (3,4%).







2. Objectifs de l'enquête

L'objectif global est de recueillir et d'analyser les informations sur les différents défis qui influent sur les jeunes hommes et femmes dont l'âge varie entre 15 et 35 ans alors qu'ils effectuent leur transition vers la vie active.

De manière spécifique, l'ETVA Congo 2022 vise les objectifs suivants:

- ▶ Collecter les données pour les femmes et les hommes dont l'âge est compris entre 15 et 35 ans;
- ▶ Fournir des données de base nécessaires pour mesurer les progrès accomplis vers la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) et du Plan National de Développement (PND 2022-2026);
- ▶ Fournir une base de données pour la recherche en matière du travail des jeunes;
- ▶ Recueillir des informations détaillées sur la situation des jeunes hommes et femmes sur le marché du travail;
- ▶ Fournir aux décideurs politiques les principaux problèmes liés à l'emploi des jeunes afin de leur permettre de mettre en place les politiques et les programmes de développement;
- ▶ Identifier les caractéristiques individuelles des jeunes qui sont désavantagés sur le marché du travail;
- ▶ Fournir des estimations fiables sur les statistiques du travail des jeunes, y compris les étapes de la transition;
- ▶ Élaborer des indicateurs qui définissent les étapes et la qualité de la transition vers la vie active des jeunes.

▶ 2.1 Limite de l'étude

Il y a lieu d'indiquer l'aspect saisonnier de cette étude qui s'est déroulée pendant la période de vacances scolaires et de saison des pluies où l'activité économique tend à se relâcher. Ceci d'autant plus que cela a coïncidé avec les contrecoups de la crise de la Covid-19 qui a mis à mal le système éducatif et le marché du travail au Congo.





3. Contexte politique et socioéconomique et marché du travail au Congo

► 3.1 Contexte géographique

Située à cheval sur l'équateur, la République du Congo couvre une superficie de 342 000 km², avec une façade maritime s'étendant sur 170 kilomètres environ. Elle est limitée au Nord par la République du Cameroun et la République Centrafricaine; au Sud par la République Démocratique du Congo et l'Angola; au Sud-Ouest par l'océan Atlantique; à l'Est par le fleuve Congo et son affluent l'Oubangui qui le séparent de la République Démocratique du Congo; à l'Ouest par la République du Gabon.

Le pays compte 12 départements (Kouilou, Niari, Lékoumou, Bouenza, Pool, Plateaux, Cuvette, Cuvette-Ouest, Sangha, Likouala, Brazzaville et Pointe-Noire), 6 communes de plein exercice (Brazzaville, Pointe-Noire, Dolisie, Nkayi, Mossendjo et Ouessou). Cette division administrative du pays facilite l'élaboration et l'exécution des plans/programmes nationaux de développement.

Par ailleurs, près de deux tiers du territoire congolais est recouvert de forêts. Il s'agit de la grande forêt du nord, de la forêt du Mayombe et du massif du Chaillu. La savane s'étend de la vallée du Niari au plateau central et représente un tiers du territoire.

La République du Congo a un climat chaud et humide. La partie septentrionale du pays se caractérise par un climat de type équatorial avec des pluies étalées quasiment tout au long de l'année. On y distingue, cependant, deux saisons de pluies et deux saisons sèches: une grande saison de pluies entre septembre et décembre et une petite entre avril et mai d'une part et, de l'autre, une grande saison sèche entre juin et août et une petite entre janvier et mars. Le sud-ouest a un climat tropical humide caractérisé par une saison sèche de trois mois (juin à août) tandis que la partie centrale du pays a une position intermédiaire avec un climat subéquatorial.

Le Congo est doté d'un réseau hydrographique important. On note, principalement, la présence du fleuve Congo qui prend sa source en République Démocratique du Congo et qui, avec un débit de 40 000 m³/s, est le plus puissant au monde après l'Amazonie. En outre, le pays est arrosé par plusieurs affluents de ce grand fleuve dont les plus importants sont, dans la partie septentrionale, l'Oubangui, la Sangha, la Likouala-Mossaka, l'Alima et la Nkényi et, dans la partie méridionale, la Léfini, le Djoué et la Loufoulakari.

► 3.2 Contexte sociodémographique

Au dernier Recensement Général de la Population et de l'Habitation de 2007, la République du Congo comptait 3 697 490 habitants, avec une densité moyenne de 10,8 habitants au km² et un taux d'accroissement annuel moyen intercensitaire de 3%, par rapport à 1984.

Selon les résultats de la projection démographique, la population congolaise est estimée à 5 731 855 habitants, dont 2 834 104 hommes (soit 49,4%) et 2 897 751 femmes (soit 50,6%). À l'instar d'autres populations d'Afrique subsaharienne, la population congolaise est relativement jeune avec 25% des individus âgés de moins de 15 ans en 2022.

L'importance de cette proportion de jeunes est de nature à exercer une pression sur le système éducatif. En effet, la population potentiellement scolarisable est estimée à 4 864 368 enfants en 2022, mettant ainsi une forte pression sur le système éducatif déjà incapable d'accueillir, dans de bonnes conditions, l'ensemble des enfants aujourd'hui scolarisés dans le pays. Ceci d'autant plus que le Gouvernement envisage une scolarisation universelle jusqu'à 16 ans y compris une continuité éducative de dix ans (primaire + premier cycle du secondaire) (Examen national 2015 de l'Éducation pour tous).

► 3.3 Contexte politique

Le Congo a mis en place un Plan National de Développement (PND 2022-2026) qui met un accent particulier sur le besoin de créer les conditions d'une économie forte, diversifiée et résiliente qui s'appuie sur six (6) principaux piliers, à savoir: l'agriculture, l'industrie, le développement des zones économiques spéciales, le tourisme, l'économie numérique et la promotion immobilière.

Le développement du capital humain est mis en avant comme l'un des axes stratégiques d'accompagnement de ce nouveau PND avec, entre autres objectifs, de doter le marché du travail en personnel qualifié afin de répondre aux besoins immédiats des employeurs, en: (i) développant des programmes de formations techniques et professionnelles robustes adaptés aux besoins de l'économie; (ii) mettant en place un cadre de financement national intégré de développement (IINFF); (iii) améliorant la gouvernance du système éducatif par l'augmentation des allocations budgétaires; (iv) renforçant la qualité, la capacité et l'efficacité du système éducatif; (v) assurant une gestion efficace des ressources humaines dans toutes ses composantes (recrutements, affectations, gestion de carrière, etc.); (vi) adaptant les programmes d'éducation et de formation aux besoins de l'économie; (vii) assurant une bonne répartition des infrastructures scolaires et universitaires (salles de classe et de cours, du matériel didactique et technologique, etc.) entre les villes et les villages et (viii) améliorant la qualité de l'enseignement de base.

4. Caractéristiques sociodémographiques et économiques des jeunes

► 4.1 Caractéristiques individuelles des jeunes

L'enquête sur la transition des jeunes vers la vie active (ETVA Congo 2022) révèle un effectif de 1 909 410 jeunes âgés de 15 à 35 ans soit 1 117 509 vivants en milieu urbain (58,5%) et 791 901 en milieu rural (41,4%). La part de la population féminine est de 50,0% dans la population âgée de 15 à 35 ans, dont 52,6% en milieu urbain et 46,3% en milieu rural.

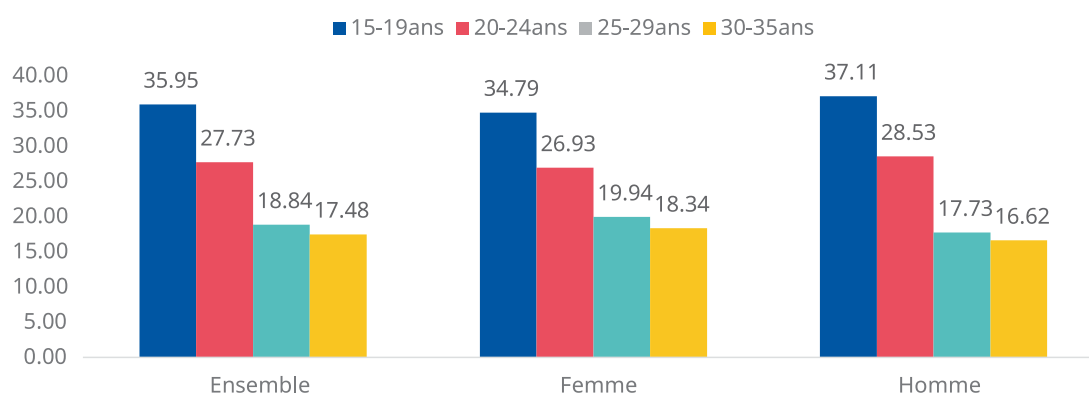
► Tableau 4.1: Répartition des jeunes selon département et milieu de résidence par le sexe

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Département						
Kouilou	40 797	2,14	17 007	1,78	23 790	2,49
Niari	143 758	7,53	75 127	7,86	68 631	7,2
Lékoumou	48 080	2,52	19 621	2,05	28 459	2,98
Bouenza	134 636	7,05	66 758	6,98	67 878	7,12
Pool	143 958	7,54	65 990	6,9	77 968	8,18
Plateaux	179 073	9,38	92 353	9,66	86 720	9,09
Cuvette	75 885	3,97	31 696	3,32	44 189	4,63
Cuvette-Ouest	36 403	1,91	19 509	2,04	16 894	1,77
Sangha	217 879	11,41	99 816	10,44	118 063	12,38
Likouala	108 179	5,67	49 604	5,19	58 575	6,14
Brazzaville	611 754	32,04	329 745	34,5	282 009	29,57
Pointe-Noire	169 008	8,85	88 568	9,27	80 440	8,44
Milieu de résidence						
Urbain	1 117 509	58,53	588 594	61,58	528 915	55,46
Rural	791 901	41,47	3672	38,42	424 701	44,54
Ensemble	1 909 410	100	955 794	100	953 616	100

La population des jeunes est inégalement répartie dans les douze (12) départements qui forment la République du Congo. Près d'un tiers des jeunes résident dans le département de Brazzaville (32%) suivi des départements de la Sangha, des Plateaux et de Pointe-Noire. Par ailleurs, on constate que dans certains départements, les hommes sont plus nombreux que les femmes (Kouilou, Lékoumou, Bouenza, Pool, etc.) alors que dans les autres départements, les femmes sont les plus nombreuses (Brazzaville, Plateaux, Pointe-Noire, etc.). Ainsi, les femmes sont plus nombreuses en milieu urbain et les hommes en milieu rural.

La ventilation de ces jeunes selon le groupe d'âge rappelle la place importante qu'occupe la jeunesse dans la structure démographique du Congo où l'âge médian est de 19,6 ans. Au sein de la classe d'âge des 15-34 ans, 35,9% ont un âge compris entre 15-19 ans et 27,7% compris entre 20-24 ans. Ce boom démographique représente un réel défi sur le plan éducatif et de l'insertion professionnelle des jeunes.

► **Graphique 4.1: Répartition (%) des jeunes selon leur groupe d'âge par sexe**



Les jeunes de 15 à 35 ans sont majoritairement célibataires (80,4%); le célibat est plus répandu chez les jeunes hommes (86,1%) que chez les jeunes femmes (74,7%). De plus, la plupart des jeunes en couple vivent davantage en union libre (16,5%) que dans le cadre d'un mariage à l'État civil (2,2%).

► **Tableau 4.2: Répartition des jeunes par situation matrimoniale selon leur sexe**

Situation matrimoniale	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Célibataire	1 535 484	80,42	714 157	74,72	821 327	86,13
Union libre	315 069	16,50	196 035	20,51	119 034	12,48
Marié (e)	42 524	2,23	30 611	3,20	11 913	1,25
Divorcé/séparé	15 145	0,79	13 803	1,44	1 342	0,14
Veuf (ve)	1 188	0,06	1 188	0,12	0	0,0
Ensemble	1 909 410	100	955 794	100	953 616	100

4.1.1 Nationalité et lieu de naissance

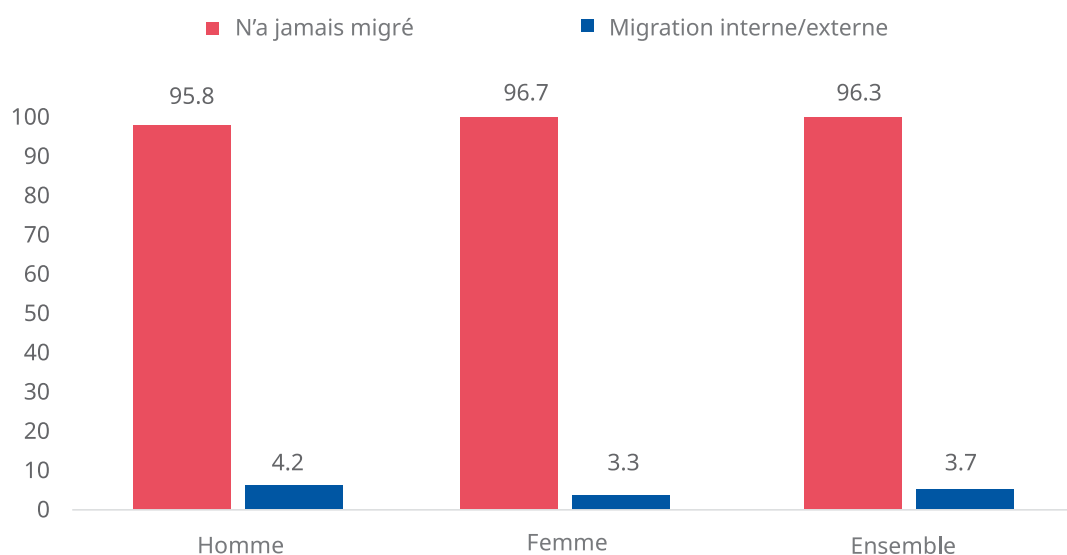
Plus de 98% des jeunes sont de nationalité congolaise et ce taux subit de légères variations entre les jeunes femmes (97,9%) et les jeunes hommes (98,6%). De plus, la grande majorité de ces jeunes sont nés au Congo (98,0%) quel que soit leur sexe.

► **Tableau 4.3: Répartition des jeunes selon leur nationalité et leur lieu de naissance par sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Nationalité						
Congolaise	1 876 443	98,27	935 815	97,91	940 628	98,64
Étrangère	32 967	1,73	19 979	2,09	12 988	1,36
Lieu de naissance						
Congo	1 872 468	98,07	935 132	97,84	937 336	98,29
Étranger	36 942	1,93	20 662	2,16	16 280	1,71
Ensemble	1 909 410	100	955 794	100	953 616	100

4.1.2 Mobilité des jeunes et les raisons de changement de résidence

L'analyse de la mobilité des jeunes montre que 96,2% des jeunes n'ont jamais migré, bien que 3,4% des jeunes ont effectué une migration interne. Ce type de migration est plus fréquente chez les jeunes hommes (4,1%) que chez les jeunes femmes (2,8%). Quant à la migration externe, elle s'avère très marginale chez les jeunes (0,24%).

► **Graphique 4.2: Répartition des jeunes selon la migration par sexe**

Les raisons de migration sont pratiquement les mêmes chez les jeunes femmes et hommes. La plupart l'ont fait pour accompagner leur famille (41,7%). Les études/formation (21,7%) constituent la deuxième raison principale des migrations des jeunes. Cependant, dans l'ensemble, 10,5% des jeunes ont également évoqué le travail/emploi comme raison de migration, principalement les hommes (13,9%). La raison de migration pour cause de Covid-19 n'est évoquée que par les jeunes femmes (1,6%).

► **Tableau 4.4: Répartition des jeunes migrants selon les raisons de migration par sexe**

Raisons de migration	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Raisons familiales	29 588	41,7	15 502	50,0	14 086	35,4
Études	18 040	25,4	6 968	22,0	11 072	27,9
Travail/raisons liées	7 441	10,5	1 907	6,0	5 534	13,9
Raisons de santé	6 060	8,5	2 725	9,0	3 335	8,4
Autres raisons	9 855	13,9	4 142	13,0	5 713	14,4
Ensemble	70 984	100	31 244	100	39 740	100

4.1.3 Réussite scolaire des jeunes

Les résultats de l'ETVA sur le niveau scolaire des jeunes indiquent que ceux-ci se répartissent en trois groupes à savoir ceux (i) qui ne sont jamais allés à l'école, (ii) ceux qui sont actuellement dans le système éducatif et (iii) ceux qui ont achevé leur formation.

(i) 13,1% des jeunes ne sont jamais allés à l'école avec une proportion légèrement plus élevée chez les jeunes filles (13,9%) comparativement aux jeunes hommes (12,3%).

(ii) 44,1% des jeunes sont actuellement en formation; ceux-ci se répartissent entre le primaire (10,5% de l'ensemble des jeunes), le secondaire premier cycle (18,3%) et deuxième cycle (11,2%) et le supérieur (3,8%).

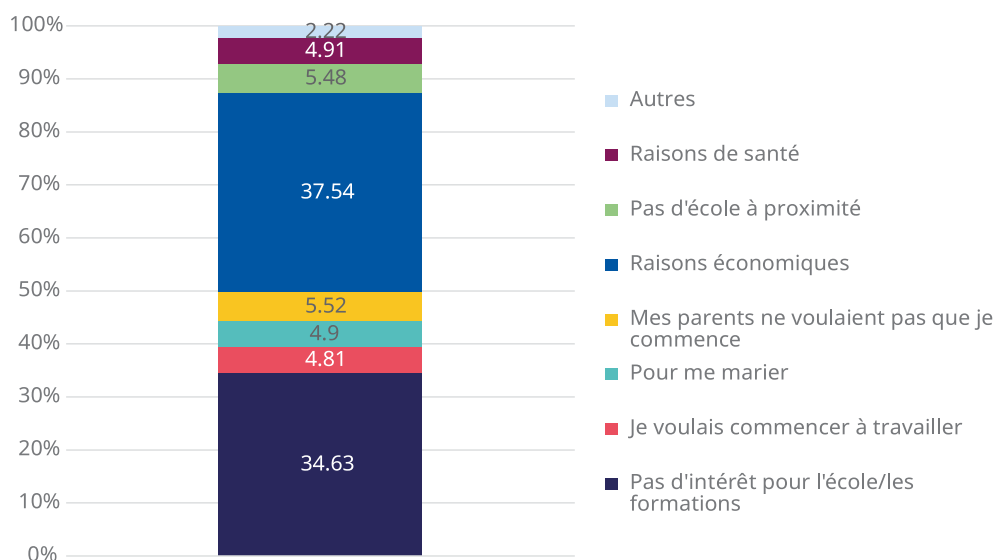
(iii) 42,8% qui ont mis un terme à leurs études. Ce taux est légèrement plus élevé chez les jeunes femmes (45% ont achevé leurs études) comparativement aux jeunes hommes (40,5%), chez les ruraux (46,3%) vis-à-vis des urbains (40,3%).

► **Tableau 4.5: Répartition des jeunes selon le niveau d'instruction par sexe et milieu de résidence**

Niveau d'instruction actuel	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Jamais étudié	250 836	13,14	133 094	13,92	117 742	12,35	164 418	14,71	86 418	10,91
Primaire	200 309	10,49	86 359	9,04	113 950	11,95	117 215	10,49	83 094	10,49
Secondaire général 1	350 326	18,35	167 223	17,5	183 103	19,2	173 768	15,55	176 558	22,3
Secondaire général 2	213 814	11,2	106 184	11,11	107 630	11,29	140 954	12,61	72 860	9,2
Apprentissage/stage formel	708	0,04	708	0,07	0	0,0	708	0,06	0	0,0
Apprentissage/stage informel	2 813	0,15	1 027	0,11	1 786	0,19	2 367	0,21	446	0,06
Supérieur	71 807	3,76	29 706	3,11	42 101	4,41	66 387	5,94	5 420	0,68
À terminé/arrêté	816 935	42,78	430 330	45,02	386 605	40,54	450 228	40,29	366 707	46,31
Autre	1 862	0,1	1 163	0,12	699	0,07	1 464	0,14	398	0,05
Ensemble	1 909 410	100	955 794	100	953 616	100	1 117 509	100	791 901	100

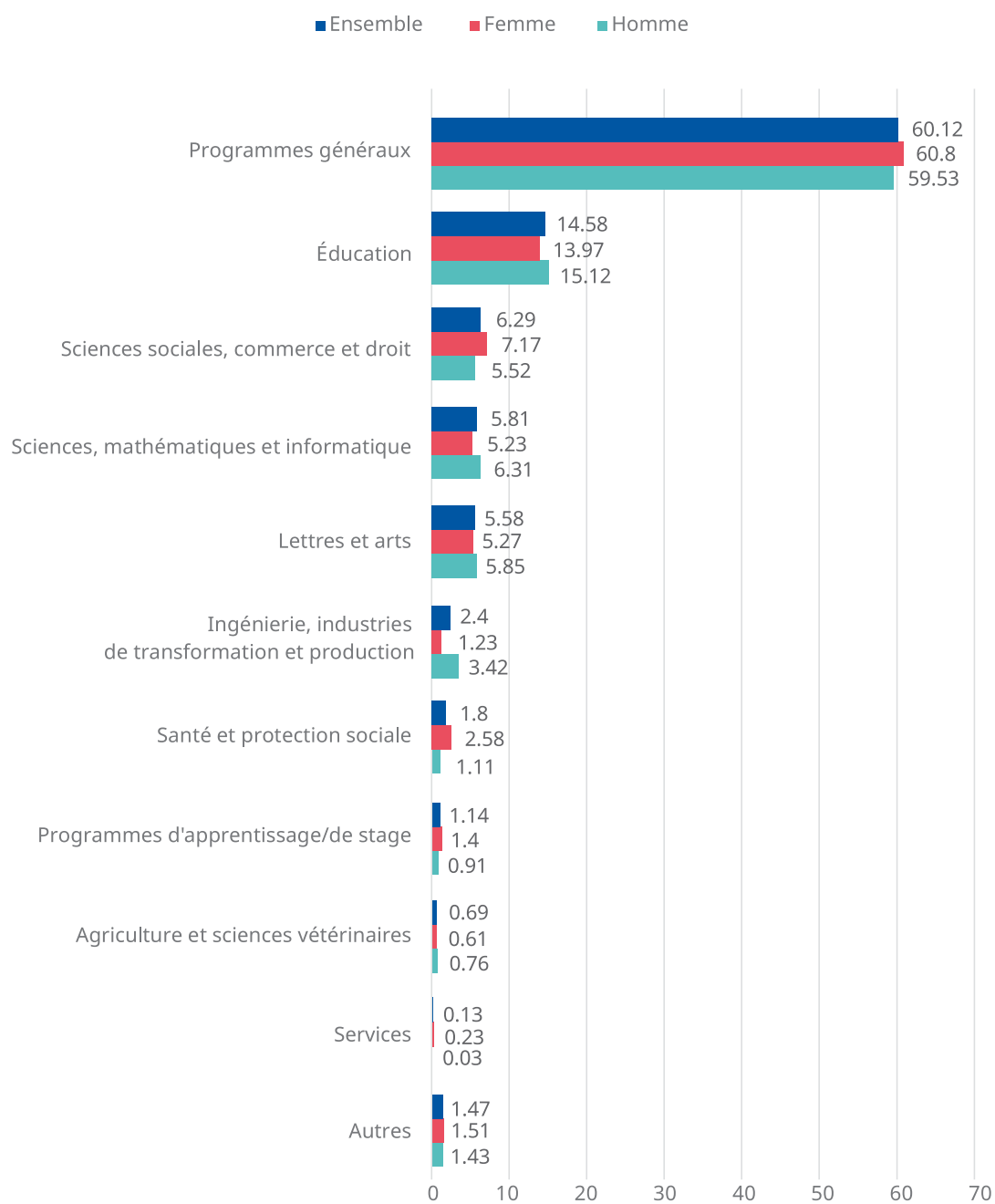
Pour les jeunes n'ayant pas étudié, les principaux motifs de non-scolarisation invoqués sont liés à des raisons économiques (37%) et au manque d'intérêt pour l'éducation (34%). Ces motifs s'appliquent autant aux jeunes hommes qu'aux jeunes femmes.

► Graphique 4.3: Répartition (%) des jeunes non scolarisés selon le motif



Dans l'ensemble, plus de la moitié des jeunes qui sont actuellement à l'école/en formation étudient dans les programmes généraux (60,1%). Cela est lié au fait que la majorité des jeunes en formation sont dans le primaire et le secondaire premier cycle qui n'offre que des formations générales. L'éducation qui représente le second domaine d'étude des jeunes (14,5%) attire plus d'hommes (15,1%) que de femmes (13,9%). En revanche, les études de sciences sociales, de commerce et de droit concentrent davantage de femmes (7,1%) que d'hommes (5,5%). Les autres types de formation sont très minoritaires (ingénierie, santé et protection sociale, agriculture).

► **Graphique 4.4: Répartition des jeunes actuellement à l'école/formation selon le domaine/métier par sexe**



► 4.2 Caractéristiques des ménages des jeunes

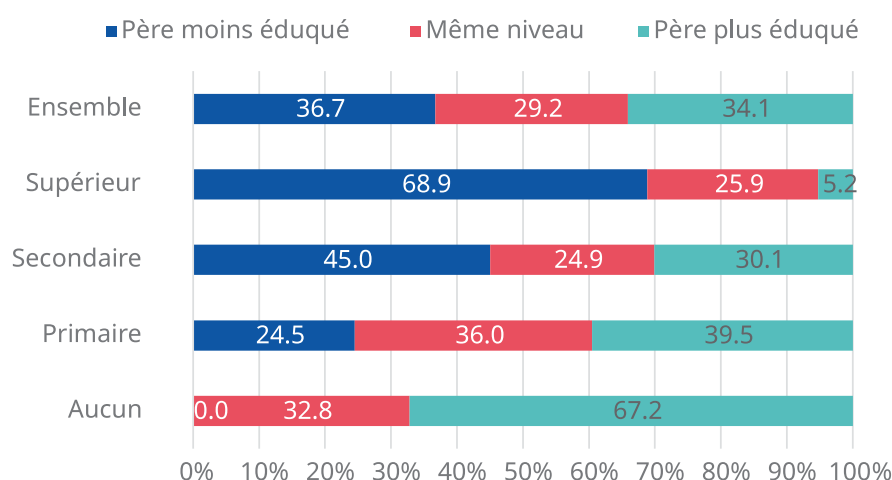
L'examen des caractéristiques des ménages des jeunes révèle qu'au Congo, 41,3% des jeunes de 15 à 35 ans considèrent qu'ils vivent dans des ménages ayant une situation financière difficile et 20,8% estiment que leur situation financière est plutôt difficile. Les jeunes considérant qu'ils vivent dans un ménage aisé (1,7%) ou plutôt aisé (5,7%) sont beaucoup plus rares. Sur le plan géographique, on observe une grande différence dans la perception des jeunes vivant en milieu urbain comparativement aux jeunes ruraux. Plus de la moitié des ménages des jeunes vivant en milieu rural considèrent qu'ils ont une situation financière difficile (53,2%), alors qu'en milieu urbain, les ménages en situation difficile représentent seulement 32,9%

► **Tableau 4.6: Répartition des jeunes selon la situation financière des ménages par milieu de résidence**

Situation financière du ménage	Milieu de résidence					
	Ensemble		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aisée	33 072	1,73	16 421	1,47	16 651	2,1
Plutôt aisée	110 209	5,77	71 057	6,36	39 152	4,94
Dans la moyenne nationale	579 622	30,36	402 552	36,02	17 707	22,36
Plutôt difficile	397 402	20,81	259 692	23,24	13 771	17,39
Difficile	789 105	41,33	367 787	32,91	421 318	53,2
Ensemble	1 909 410	100	1 117 509	100	791 901	100

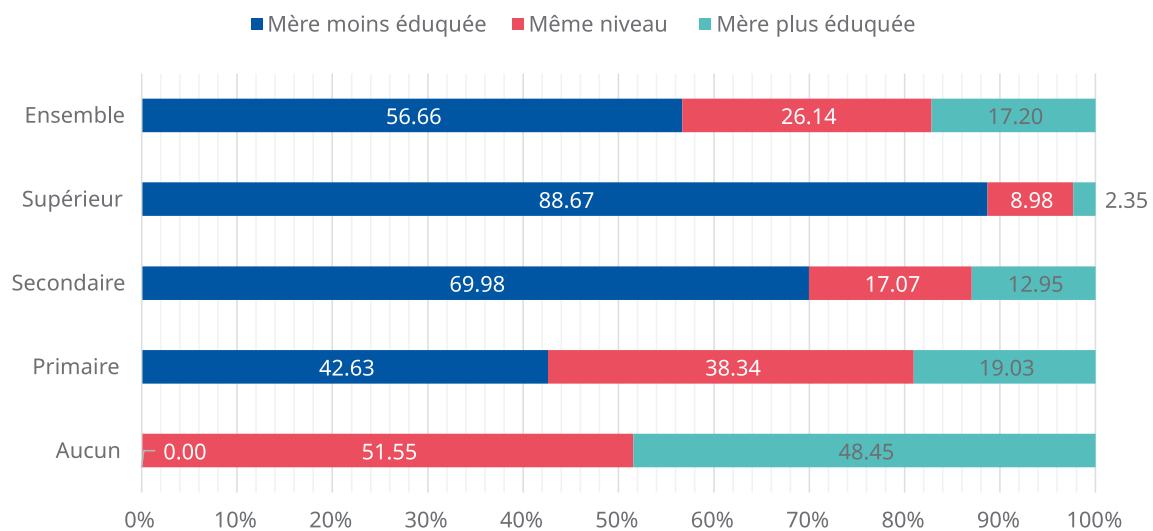
L'analyse comparée du niveau d'éducation des jeunes par rapport à celui de leur père indique que 36,7% déclarent avoir un niveau d'instruction plus élevé. Ce taux monte logiquement avec le niveau d'éducation des jeunes et il passe de 24,5% pour le primaire à 68,9% pour le supérieur. En résumé, on ne constate pas de progression marquante du niveau d'éducation entre les deux générations si l'on prend le père comme point de référence.

► **Graphique 4.5: Comparaison entre le niveau d'instruction du père et du jeune**



En revanche, si l'on compare le niveau d'instruction des jeunes avec celui de leur mère, on observe que 56,6% possèdent un niveau plus élevé. Cette situation est plus marquée au niveau supérieur où 88,7% des jeunes ont un niveau supérieur à celui de leurs mères.

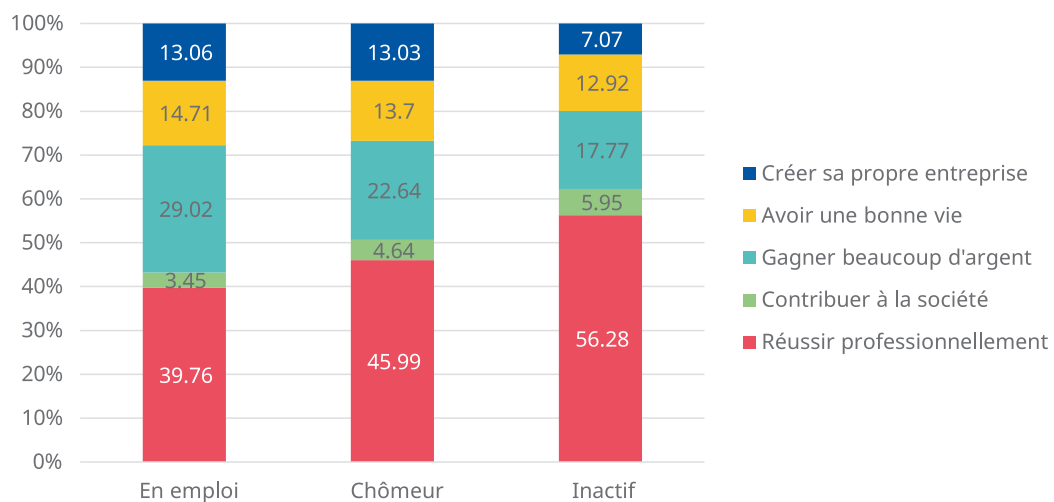
► **Graphique 4.6: Répartition (%) du niveau d'instruction du jeune selon le niveau d'instruction de la mère**



► 4.3 Aspirations et objectifs de vie

L'examen des aspirations des jeunes révèle que leur principale préoccupation est la réussite professionnelle qui concerne tous les statuts d'occupation. En effet, la réussite professionnelle est la préoccupation majeure des inactifs (56,2%); des chômeurs (45,9%) et des jeunes ayant l'emploi (39,7%). La seconde aspiration est de pouvoir «gagner beaucoup d'argent» en particulier chez les jeunes en emploi (29%). Le désir de contribuer à la société constitue une préoccupation mineure rapportée aux difficultés d'insertion professionnelle.

► **Graphique 4.7: Répartition des jeunes selon l'objectif le plus important par statut d'occupation**



Les aspirations professionnelles des jeunes congolais actuellement en études ou en formation sont pratiquement les mêmes, quel que soit le sexe. Près de sept jeunes sur dix (67,2%) aspirent à travailler pour l'État. L'envie de créer sa propre affaire est le souhait de 17% des jeunes en formation et le travail dans une entreprise privée n'est envisagé que par 8,8% d'entre eux. Au Congo, le secteur privé ne semble donc pas très attractif pour la jeunesse.

► **Tableau 4.7: Répartition des jeunes actuellement à l'école ou en formation selon leurs aspirations professionnelles par sexe**

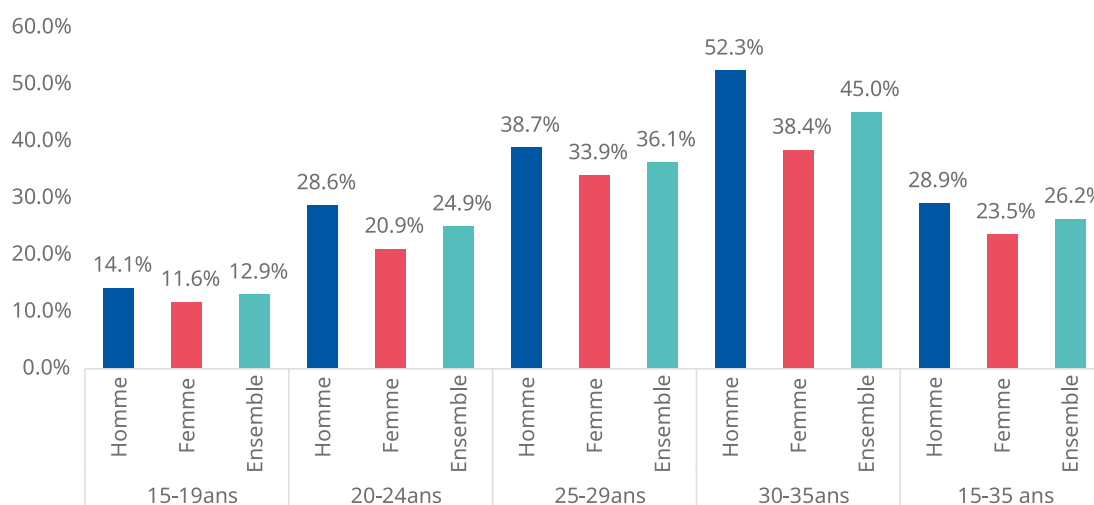
Aspiration professionnelle	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moi-même	144 021	17,1	66 095	16,8	77 926	17,3
Travailler pour l'État	565 608	67,2	269 187	68,6	296 421	66,0
Travailler pour une organisation publique/ internationale	48 757	5,8	19 326	4,9	29 431	6,6
Travailler dans une entreprise privée	74 298	8,8	31 729	8,1	42 569	9,5
Ne souhaite pas travailler	8 955	1,1	6 033	1,5	2 922	0,7
Ensemble	841 639	100	392 370	100	449 269	100

La proportion des jeunes qui aspirent à travailler pour l'État est plus grande en milieu rural (78,6%) tandis que l'emploi dans le secteur privé est légèrement plus prisé en milieu urbain, ce qui atteste des caractéristiques fort différentes du marché du travail dans ces deux milieux. L'entrepreneuriat attire également davantage de jeunes en milieu urbain (20,5%) qu'en milieu rural (11,9%).

► 4.4 Statut d'activité actuelle de la jeunesse

L'analyse de la force de travail des jeunes (nombre de jeunes dans la main-d'œuvre) indique que celle-ci croît graduellement avec la progression dans les classes d'âge. Ce taux d'entrée dans la main-d'œuvre des jeunes de 15-19 ans n'est que de 12,9% et cela concerne davantage les hommes que les femmes. La classe d'âge 20-24 ans à un taux sensiblement plus élevé de l'ordre de 24,8% et le différentiel homme-femme est plus important que pour la classe d'âge inférieure (différence de 7,6 points de pourcentage). La classe d'âge suivante (25-29 ans) voit son taux augmenter de 11,2 points de pourcentage et le différentiel homme-femme se contracte au sein de cette classe d'âge (un nombre important de femmes sont disposées à travailler). Ce taux de jeunes dans la main-d'œuvre atteint 44,8% pour la dernière classe d'âge des 30-35 ans et celle-ci se caractérise par un écart important entre la force de travail des femmes (38,3%) et celle des hommes (52,2%).

► **Graphique 4.8: Répartition des jeunes dans la main-d'œuvre par groupe d'âge et selon leur sexe**



► 4.5 Caractéristiques des jeunes chômeurs

Le marché du travail congolais se caractérise par un taux de chômage (chômage élargi)² des jeunes (15-35ans) relativement élevé. En effet, celui-ci s'établit à 26,7% selon l'ETVA Congo 2022. Il demeure plus élevé chez les hommes (28,8%) que chez les femmes (24,2%). En dehors du genre, une disparité est observée par rapport à certaines variables sociodémographiques.

Du point de vue des classes, on constate que le taux de chômage atteint son maximum dans la classe d'âge des 25-29 ans (31,7%) puisqu'il diminue légèrement parmi la classe des 30-35 ans (25,1%).

Si l'on analyse l'influence du milieu de résidence, on constate que cette différence est encore plus manifeste puisque le taux de chômage des jeunes en milieu urbain est de 44,3% alors qu'il n'est seulement que de 12,8% en milieu rural.

► **Tableau 4.8: Taux de chômage selon l'âge, le milieu de résidence et le département par sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Tranche d'âge						
15-19 ans	88 413	18,01	38 523	16,96	49 890	18,81
20-24 ans	132 320	29,75	54 280	27,84	78 040	31,08
25-29 ans	130 014	31,75	64 571	29,04	65 443	34,42
30-35 ans	150 388	25,07	67 500	20,92	82 888	28,44
Milieu de résidence						
Urbain	223 126	44,26	109 694	41,36	113 432	47,06
Rural	278 009	12,77	115 180	7,94	162 829	16,19

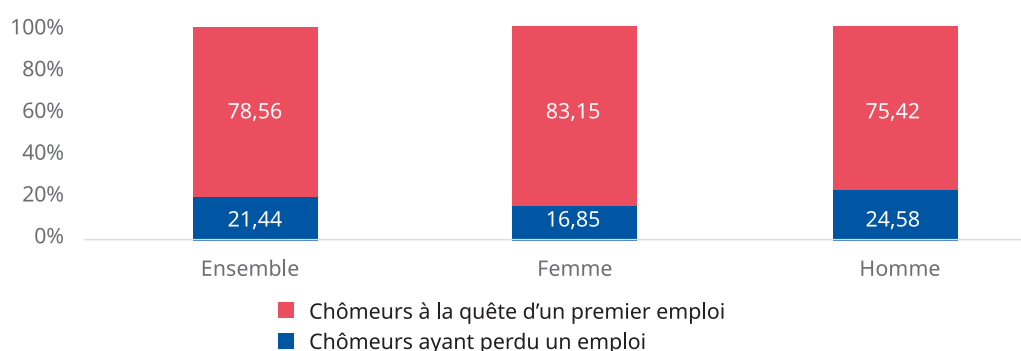
² Ce taux élargi au sens du BIT prend en compte toute personne qui n'est pas en emploi, est en recherche active d'emploi et est disponible pour commencer un emploi.

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Département						
Kouilou	27 132	2,93	10 263	3,88	16 869	2,36
Niari	56 461	14,32	25 326	13,74	31 135	14,79
Lékoumou	14 842	55,53	4 015	60,80	10 827	53,57
Bouenza	46 385	15,61	23 442	6,83	22 943	24,57
Pool	58 449	17,87	20 158	7,58	38 291	23,28
Plateaux	26 755	12,39	14 457	15,77	12 298	8,42
Cuvette	4 206	58,30	1 438	84,42	2 768	44,73
Cuvette-Ouest	10 870	5,63	5 772	5,51	5 098	5,77
Sangha	79 151	19,51	35 338	12,32	43 813	25,31
Likouala	29 289	14,16	14 413	17,28	14 876	11,13
Brazzaville	110 072	57,55	50 743	57,81	59 329	57,34
Pointe-Noire	37 523	27,00	19 509	26,03	18 014	28,04
Ensemble	501 135	26,79	224 874	24,24	276 261	28,86

Ce groupe des chômeurs peut être décomposé en deux sous-catégories soit (i) les primo demandeurs qui sont à la recherche de leur premier emploi et (ii) ceux ayant déjà occupé un emploi.

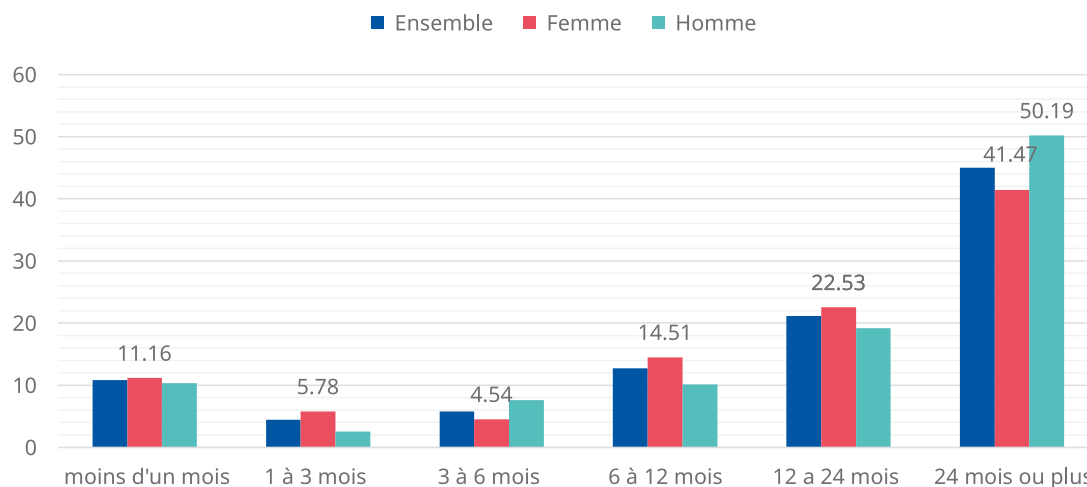
Ainsi, les résultats de l'ETVA Congo 2022 montrent que 78,6% des jeunes chômeurs sont des primo demandeurs d'emploi contre seulement 21,4% qui ont déjà exercé un emploi par le passé. La difficulté généralisée à trouver un premier emploi est encore plus manifeste parmi les femmes au chômage qui sont 83,1% à appartenir à cette sous-catégorie (primo-demandeur).

► **Graphique 4.9: Répartition des jeunes chômeurs selon la catégorie de chômage par sexe**



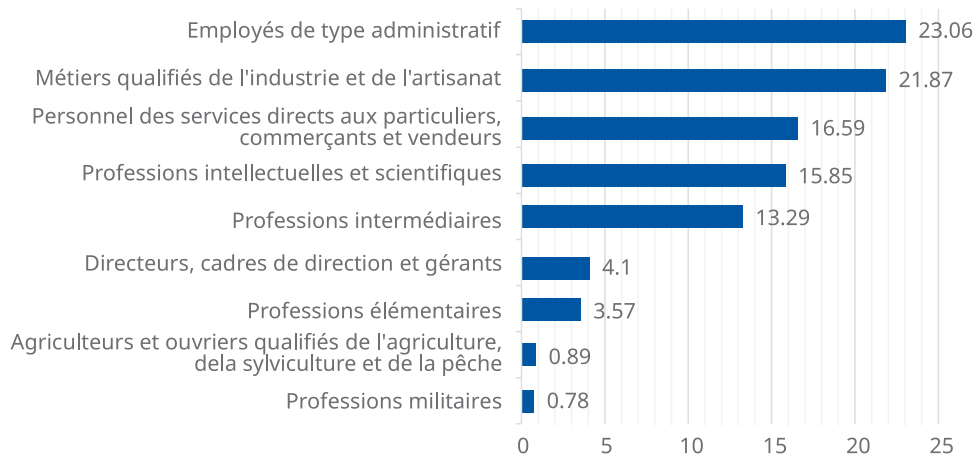
Cette difficulté éprouvée par les jeunes à trouver un emploi s'illustre également par la durée prolongée de chômage qui caractérise la majorité d'entre eux. En effet, près de 66% des jeunes au chômage sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, ce qui atteste que l'on a à faire à un chômage structurel de cette catégorie de population. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux (50,2%) à être au chômage depuis plus de 2 ans comparativement aux jeunes femmes (41,5%) qui, pour certaines d'entre elles, se sont peut-être découragées et ne recherchent plus d'emploi.

► Graphique 4.10: Répartition des jeunes chômeurs selon la durée du chômage par sexe

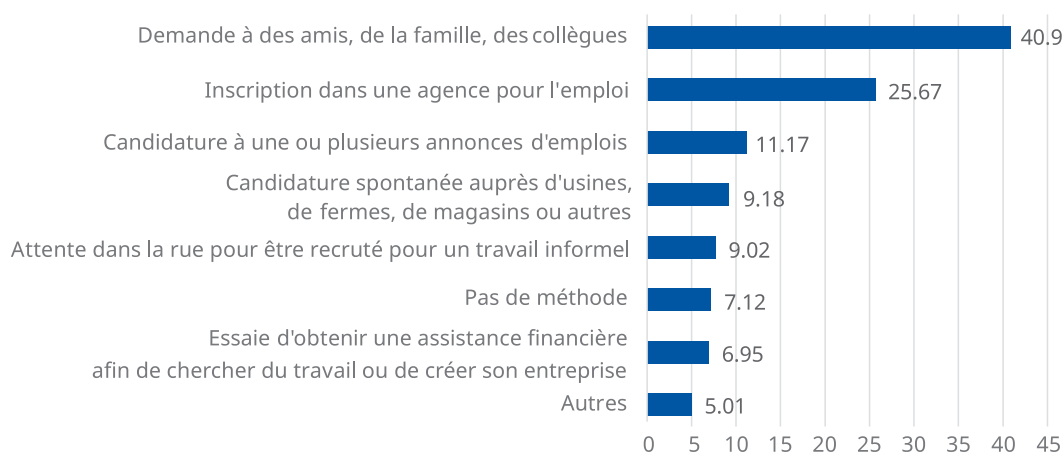


Les aspirations des jeunes chômeurs semblent très diversifiées. Il en ressort que près de 23% des jeunes congolais sont à la recherche d'un emploi de type administratif suivi des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (21%) et des services à la personne (16,6%). En revanche, moins de 1% des jeunes chômeurs recherchent un emploi dans le secteur agropastoral alors qu'il demeure le secteur employant le plus de jeunes.

► Graphique 4.11: Répartition des jeunes chômeurs selon les professions recherchées



Selon les méthodes de recherche d'emploi, les jeunes chômeurs ont principalement recours à la famille, aux amis et aux connaissances pour obtenir un travail (40,9%). Par ailleurs, un jeune chômeur sur quatre (25,6%) s'inscrit dans les agences pour l'emploi dans l'espoir d'obtenir un emploi. Les candidatures en réponse à une annonce (11,2%) ou spontanées (9,2%) sont également utilisées.

► **Graphique 4.12: Répartition des jeunes chômeurs selon les méthodes de recherche d'emploi**

Les jeunes chômeurs font face à plusieurs obstacles dans la recherche d'emploi. Près de 40% d'entre eux affirment que le principal obstacle demeure le manque d'emploi disponible (39,2%). Les autres raisons évoquées sont le manque d'expérience professionnelle (19,2%), le manque de parrainage et de réseautage (12,3%) et les critères d'étude trop élevés lors du recrutement (11,4%). La hiérarchisation de ces obstacles demeure relativement similaire entre les chômeurs hommes et femmes.

► **Tableau 4.9: Répartition des jeunes chômeurs selon leur opinion concernant les principaux obstacles à la recherche d'emploi**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Pas assez d'emplois disponibles	52 654	39,22	20 449	37,51	32 205	40,39
Pas assez d'expérience professionnelle	25 840	19,25	10 969	20,12	14 871	18,65
Manque de parrainage, réseautage	16 523	12,31	5 910	10,84	10 613	13,31
Critères d'études/de formation trop élevés	15 337	11,42	7 611	13,96	7 726	9,69
Ne savait pas où/comment chercher du travail	9 495	7,07	3 244	5,95	6 251	7,84
Bas salaires dans les emplois disponibles	3 594	2,68	2 023	3,71	1 571	1,97
Mauvaises conditions de travail dans les emplois disponibles	3 005	2,24	1 243	2,28	1 762	2,21
Autres obstacles	5 801	4,3	2 605	4,8	3 196	4,0

► 4.6 Caractéristiques des jeunes hors de la main-d'œuvre

Au Congo, les résultats de l'ETVA Congo 2022 indiquent que 1 408 275 jeunes de 15 à 35 ans sont hors de la main-d'œuvre, soit 73,8% de l'ensemble des jeunes.

Parmi ces derniers, près de 1 120 993 restent tout de même disponibles pour travailler, faisant ainsi partie de la main-d'œuvre potentielle. Ils demeurent hors de la main-d'œuvre pour diverses raisons: le suivi des études/formation est la première raison évoquée par 62,5% des jeunes hors de la main-d'œuvre. Par ailleurs, cette raison est davantage citée chez les jeunes hommes (67,9%) que chez les jeunes femmes (57,4%). La secondaire raison est la responsabilité familiale qui est évoquée par 10,3% des jeunes. Elle concerne plus fortement les jeunes femmes (13,2%) comparativement aux jeunes hommes (7,1%).

► **Tableau 4.10: Répartition des jeunes hors main-d'œuvre et disponibles selon la raison de l'inactivité par sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
À l'école ou en formation	700 580	62,50	332 479	57,39	368 101	67,95
Responsabilités familiales	115 071	10,27	76 376	13,18	38 695	7,14
Maternité	63 203	5,64	61 697	10,65	1 506	0,28
Maladie, accident ou invalidité	74 141	6,61	30 279	5,23	43 862	8,10
Trop jeune pour travailler	33 284	2,97	17 604	3,04	15 680	2,89
Pas envie de travailler	44 917	4,01	20 325	3,51	24 592	4,54
Hors-saison	37 983	3,39	16 295	2,81	21 688	4,00
Autres raisons	51 814	4,62	24 229	4,18	27 585	5,09
Ensemble	1 120 993	100,00	579 284	100,00	541 709	100,00

► 4.7 Jeunes ni en emploi ni en formation scolaire ou professionnelle

L'ETVA Congo 2022 met en exergue une proportion non négligeable de jeunes âgés de 15 à 35 ans qui ne sont ni en emploi ni en formation scolaire ou professionnelle (NEET). Selon les résultats de l'enquête susmentionnée, près de 788 458 jeunes (soit 41,3% de l'ensemble) appartiennent à cette catégorie. Ce statut touche davantage les jeunes femmes (45,5%) que les jeunes hommes (37,0%) et il concerne plus fortement les jeunes du milieu urbain (46,1%) comparativement au milieu rural (34%).

► **Tableau 4.11: Part des jeunes ni en emploi ni en formation scolaire ou professionnelle selon leur groupe d'âge, leur milieu de résidence et leur département par sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Tranche d'âge						
15-19 ans	145 101	21,14	78 276	23,54	66 825	18,88
20-24 ans	223 636	42,24	121 811	47,33	101 825	37,42
25-29 ans	215 266	59,85	119 099	62,49	96 167	56,87
30-35 ans	204 455	61,24	116 056	66,19	88 399	55,76
Milieu de résidence						
Urbain	519 800	46,51	291 778	49,57	228 022	43,11
Rural	268 658	33,93	143 464	39,07	125 194	29,48
Ensemble	788 458	41,29	435 242	45,54	353 216	37,04

► 4.8 Caractéristiques des jeunes ayant un emploi

4.8.1 Caractéristiques générales des jeunes en emploi selon l'âge et le milieu de résidence

Au Congo, selon les données de l'ETVA 2022, le nombre des jeunes âgés de 15 à 35 ans ayant un emploi est estimé à 365 704, soit 19,1% de l'ensemble des jeunes de cette tranche d'âge. Ce taux est plus élevé chez les jeunes hommes (20,5%) que chez les jeunes femmes (17,7%). De même, le taux d'emploi augmente avec l'âge. En effet, 10,6% des jeunes de 15 à 19 ans sont en emploi contre 17,4% des jeunes de 20 à 24 ans, puis 24,7% des jeunes de 25 à 29 ans et enfin 30,3% des jeunes de 30 à 35 ans. L'analyse selon le milieu de résidence révèle un taux d'emploi plus important en milieu rural (30,5%) qu'en milieu urbain (11,1%).

► **Tableau 4.12: Répartition des jeunes en emploi par groupe d'âge, milieu de résidence et sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Tranche d'âge						
15-19	72 494	10,56	31 990	9,62	40 504	11,45
20-24	92 151	17,40	38 715	15,04	53 436	19,64
25-29	88 738	24,67	45 820	24,04	42 918	25,38
30-35	112 321	33,68	53 007	30,30	59 314	37,42
15-35	365 704	19,16	169 532	17,75	196 172	20,58
Milieu de résidence						
Urbain	124 189	11,11	64 136	10,90	60 053	11,35
Rural	241 515	30,50	105 396	28,70	136 119	32,05

4.8.2 Statut dans l'emploi, secteur d'activité, profession et emploi informel

La ventilation des jeunes selon le statut dans l'emploi révèle que le statut le plus fréquent est celui de travailleur indépendant qui regroupe 44,1% des jeunes en emploi. Le second statut est celui d'employé avec 27,1% des jeunes en emploi, puis celui de travailleur bénévole avec 17,9%. En comparant le statut dans l'emploi des hommes et des femmes, on constate qu'une part plus importante des femmes exerce un emploi indépendant (46,9% contre 41,7% pour les hommes) alors que les hommes sont plus fortement représentés parmi les employés (31,2% contre 22,5% pour les femmes). Le milieu de résidence influence également le statut dans l'emploi des jeunes et le milieu rural abrite plus de travailleurs indépendants (49,5%) alors que le statut d'employé est beaucoup plus fréquent en milieu urbain (41%, soit un taux deux fois supérieur).

► **Tableau 4.13: Répartition des jeunes en emploi selon leur statut, leur milieu de résidence et leur sexe**

Statut dans l'emploi	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Salarié	99 295	27,15	38 151	22,50	61 144	31,17	50 948	41,02	48 347	20,02
Employeur	29 457	8,05	13 691	8,0	15 766	8,04	11 673	9,40	17 784	7,36
Travailleur indépendant	161 346	44,12	79 543	46,92	81 803	41,70	41 844	33,69	119 502	49,48
Membre d'une coopérative	8 971	2,45	4 169	2,46	4 802	2,45	2 681	2,16	6 290	2,60
Travailleur bénévole	65 442	17,89	33 005	19,47	32 437	16,53	16 562	13,34	48 880	20,24
Autres	1 193	0,33	973	0,57	220	0,11	481	0,39	712	0,29
Ensemble	365 704	100,00	169 532	100,00	196 172	100,00	124 189	100,00	241 515	100,00

Une analyse des secteurs dans lesquels évoluent les jeunes occupés montre que ces derniers sont principalement en activité dans l'agriculture (57,4%), les services marchands (17,1%) et la fabrication (14,2%). Les services non marchands comptent, 6,8% des jeunes employés.

► **Tableau 4.14: Répartition des jeunes en emploi selon le secteur d'activité (CITI révision 4), et le sexe**

Secteurs d'activités	Ensemble		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agriculture	21 026	57,49	11 153	56,85	9 873	58,24
Fabrication	52 153	14,26	28 888	14,73	23 265	13,72
Construction	11 034	3,02	9 619	4,9	1 415	0,83
Mines et carrières	3 374	0,92	2 926	1,49	448	0,26
Services marchands	62 651	17,13	32 319	16,47	30 332	17,89
Services non marchands	25 039	6,85	1 067	5,44	14 369	8,48
Non classifiable	1 193	0,33	220	0,11	973	0,57
Ensemble	365 704	100	196 172	100	169 532	100

L'analyse des grands groupes d'emploi CIP-08 dans lesquels évoluent les jeunes occupés montre que 48,1% d'entre eux sont employés comme militaire. Le reste des occupations des jeunes en emploi se répartit en agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (19,6%), en personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (15,9%) et en métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (6,1%).

► **Tableau 4.15: Répartition des jeunes employés selon l'activité professionnelle (CIP-08)**

Secteurs d'activités	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Directeurs cadres de direction et gérants	3 545	1,2	1 624	1,2	1 921	1,2
Professions intellectuelles et scientifiques	14 044	4,7	4 706	3,5	9 338	5,7
Professions intermédiaires	31 292	10,4	14 464	10,7	16 828	10,2
Employés de type administratif	6 019	2,0	1 896	1,4	4 123	2,5
Personnel des services directs aux particuliers commerçants et vendeurs	94 102	31,3	54 885	40,5	39 217	23,7
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture de la sylviculture et de la pêche	96 631	32,1	38 512	28,4	58 119	35,2
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	29 461	9,8	8 509	6,3	20 952	12,7
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	4 553	1,5	0	0,0	4 553	2,8
Professions élémentaires	21 136	7,0	11 014	8,1	10 122	6,1

L'ETVA Congo 2022 montre que seuls 21,1% des jeunes en emploi se trouvent dans le secteur formel. Le reste des emplois se trouve dans le secteur informel (30,3%) et, surtout, dans les ménages (48,5%). La répartition des emplois par secteur subit de fortes variations en fonction du milieu de résidence. Les jeunes occupés dans le secteur des ménages sont beaucoup plus présents en milieu rural (53,3% contre 39,2% en milieu urbain) alors que l'emploi dans le secteur informel demeure plus fréquent en milieu urbain (39,2%) qu'en milieu rural (25,8%). Ainsi, l'emploi informel concerne la grande majorité des jeunes congolais (85,6%), quel que soit le genre ou le milieu de résidence.

► **Tableau 4.16: Répartition des jeunes selon le secteur et l'emploi, par sexe et par milieu de résidence**

	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Secteur										
Secteur informel	110 998	30,35	53 648	31,64	57 350	29,23	48 663	39,18	62 335	25,81
Secteur formel	77 298	21,14	31 384	18,51	45 914	23,40	26 814	21,59	50 484	20,90
Secteur ménage	177 408	48,51	84 500	49,84	92 908	47,36	48 712	39,22	128 696	53,29
Emploi										
Emploi informel	313 118	85,62	147 953	87,27	165 165	84,19	108 588	87,44	204 530	84,69
Emploi formel	52 586	14,38	21 579	12,73	31 007	15,81	15 601	12,56	36 985	15,31
Ensemble	365 704	100,00	169 532	100,00	196 172	100,00	124 189	100,00	241 515	100,00

L'analyse de la composition de ces différents secteurs (informel, formel, familial) selon le statut dans l'emploi indique que les travailleurs indépendants sont majoritaires dans le secteur informel (54,8%) et dans le secteur des ménages (50,6%). En revanche, le secteur formel demeure majoritairement composé de salariés (56,9%) et les travailleurs indépendants sont minoritaires.

► **Tableau 4.17: Répartition des jeunes travailleurs selon leur statut dans l'emploi par secteur d'activité**

	Ensemble		Secteur informel		Secteur formel		Secteur ménage	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Salariés	99 295	27,2	25 517	23	44 002	56,9	29 776	16,8
Employeurs	29 457	8,05	6 424	5,79	12 432	16,1	10 601	5,98
Travailleurs indépendants	161 346	44,1	60 825	54,8	10 729	13,9	89 792	50,6
Membres de coopératives	8 971	2,45	1 556	1,4	3 978	5,15	3 437	1,94
Travailleurs familiaux	65 442	17,9	15 483	14	6 157	7,97	43 802	24,7
Travailleurs non classifiables par statut	1 193	0,33	1 193	1,07	0	0	0	0
Ensemble	365 704	100	110 998	100	77 298	100	177 408	100

4.8.3 Conditions des jeunes en emploi salarié

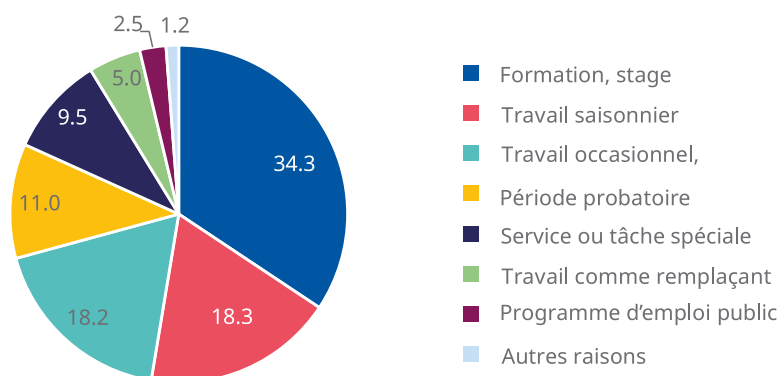
Au Congo, l'emploi des jeunes salariés est précaire. En effet, 72,9% des engagements qui lient les employés à leurs employeurs sont contractés verbalement. La répartition par milieu de résidence montre que ce phénomène est plus observé en milieu urbain (76,2%) qu'en milieu rural (69,5%)

Les contrats à durée indéterminée (CDI) représentent 50,4% de l'ensemble des engagements des jeunes salariés de 15 à 29 ans. Il est plus répandu en milieu urbain (**55,6%**) et chez les jeunes hommes (51,8%).

La cause des CDD est liée en partie à la formation et au stage (34,3% des emplois en CDD), au **travail saisonnier (18,3%)** et au **travail occasionnel (18,1%)**.

► **Tableau 4.18: Répartition des jeunes salariés selon le type et la nature du contrat, par sexe et par milieu de résidence**

	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Type de contrat										
Contrat écrit	26 879	27,07	10 099	26,47	16 780	27,44	12 140	23,83	14 739	30,49
Contrat oral	72 416	72,93	28 052	73,53	44 364	72,56	38 808	76,17	33 608	69,51
Nature du contrat										
Contrat à durée indéterminée	50 059	50,41	18 372	48,16	31 687	51,82	28 168	55,29	21 891	45,28
Contrat à durée déterminée	49 236	49,59	19 779	51,84	29 457	48,18	22 780	44,71	26 456	54,72
Ensemble	99 295	100	38 151	100	61 144	100	50 948	100	48 347	100

► **Graphique 4.13: Répartition des jeunes salariés en CDD selon le motif du CDD, par sexe et par milieu de résidence**

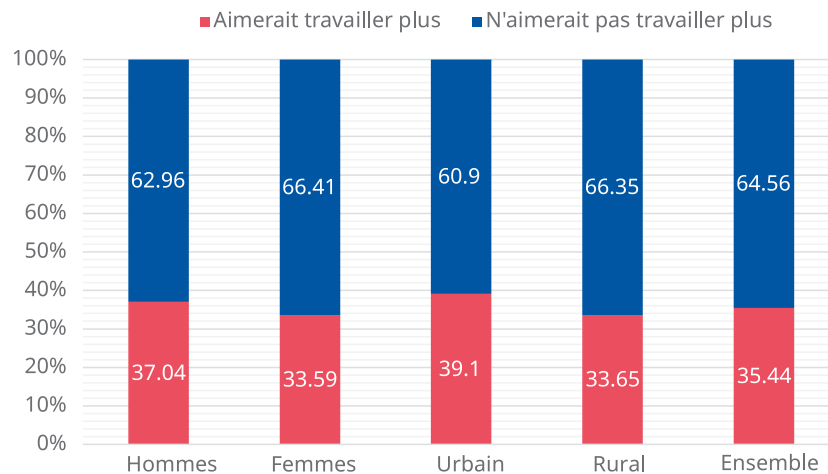
Au Congo, l'emploi salarié des jeunes se caractérise par sa faible couverture sociale et son non-respect des dispositions du Code du travail. En effet, seuls 25,3% des jeunes salariés font partie d'un système de protection sociale et ce taux est encore plus faible en milieu urbain (15,7%).

Cette précarité de l'emploi des jeunes congolais se manifeste aussi par le faible pourcentage de jeunes salariés bénéficiant d'un congé payé (25,6%), d'un congé de paternité/maternité (29,9%) ou d'un congé maladie (29,0%).

► **Tableau 4.19: Proportion des jeunes salariés ayant l'accès à la sécurité sociale, selon leur sexe et leur milieu de résidence**

	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sécurité sociale	25 164	25,34	9 753	25,56	15 411	25,20	8 011	15,72	17 153	35,48
Congé payé	25 472	25,65	10 499	27,52	14 973	24,49	6 984	13,71	18 488	38,24
Congé maladie payé	28 811	29,02	11 334	29,71	17 477	28,58	8 398	16,48	20 413	42,22
Congé parental payé	29 649	29,86	14 101	36,96	15 548	25,43	10 576	20,76	19 073	39,45

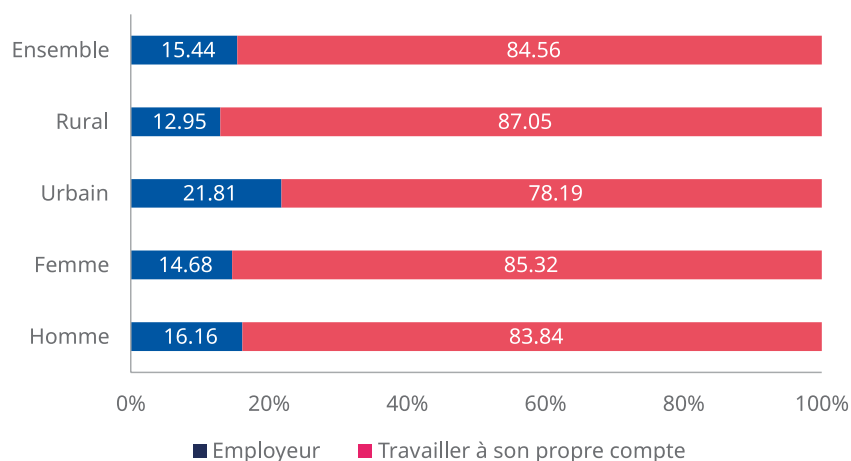
► **Graphique 4.14: Répartition des jeunes travailleurs selon le souhait de travailler plus la semaine dernière, par sexe et par milieu de résidence**



► 4.9 Emploi indépendant-entrepreneuriat

Les travailleurs indépendants représentent 52,2% des jeunes en emploi. Parmi eux, il y a une forte majorité qui est en auto-emploi (84,6%) et une petite partie qui sont employeurs (15,4%) et qui gèrent une entreprise ayant au moins un employé. Cette prévalence de l'auto-emploi illustre le fait que l'entrepreneuriat des jeunes demeure un faible pourvoyeur d'emplois. Cependant, la part des employeurs est plus importante en milieu urbain (21,8%) et parmi les hommes (16,2%).

► **Graphique 4.15: Répartition des jeunes indépendants selon la nature du travail indépendant (employeur/à son compte)**



La motivation entrepreneuriale des jeunes est principalement liée au manque d'emplois salariés (44,3%) qui demeure la principale raison qui pousse les jeunes indépendants à devenir entrepreneur. Cette motivation par défaut est encore plus prononcée chez les femmes indépendantes (45,5%) et en milieu rural (47,9%) où les opportunités professionnelles sont plus restreintes. Le second motif demeure le désir d'indépendance formulé par 32,5% des jeunes avec une part plus importante des jeunes entrepreneurs vivant en milieu urbain (44%, soit le premier motif de ce segment d'entrepreneur). Les raisons suivantes sont la volonté de se conformer aux exigences familiales (8,9%) et celle d'avoir un revenu plus élevé (7,8%).

► **Tableau 4.20: Répartition des jeunes travailleurs indépendants selon le motif de la décision de l'entrepreneuriat**

	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Je n'ai pas pu trouver d'emploi salarié	84 516	44,29	42 117	43,17	42 399	45,48	18 740	35,02	65 776	47,91
Pour l'indépendance	62 042	32,52	31 646	32,43	30 396	32,60	23 570	44,04	38 472	28,02
Horaires de travail plus flexibles	7 255	3,80	3 899	4,00	3 356	3,60	721	1,35	6 534	4,76
Revenu plus élevé	14 936	7,83	10 734	11,00	4 202	4,51	2 060	3,85	12 876	9,38
Requis par ma famille	17 058	8,94	7 120	7,30	9 938	10,66	5 042	9,42	12 016	8,75
Autre (préciser)	4 996	2,62	2 053	2,10	2 943	3,16	3 384	6,32	1 612	1,17
Ensemble	190 803	100,00	97 569	100,00	93 234	100,00	53 517	100,00	137 286	100,00

Au Congo, les jeunes entrepreneurs possèdent un accès limité aux financements extérieurs qu'ils proviennent des organismes publics, des ONG ou des établissements financiers formels. Pour résultat, 50,3% des jeunes entrepreneurs financent leurs activités sur fonds propres en ayant recours à leur épargne personnelle. Cette proportion est plus importante en milieu rural (51,9%) et chez les jeunes hommes (53,9%). La seconde source de financement utilisée par les jeunes entrepreneurs demeure l'aide des proches (19,2%). Enfin, 26,2% indiquent qu'ils n'ont pas eu besoin de fonds pour lancer leur activité attestant de la modicité de leur projet entrepreneurial (activité menée à microéchelle).

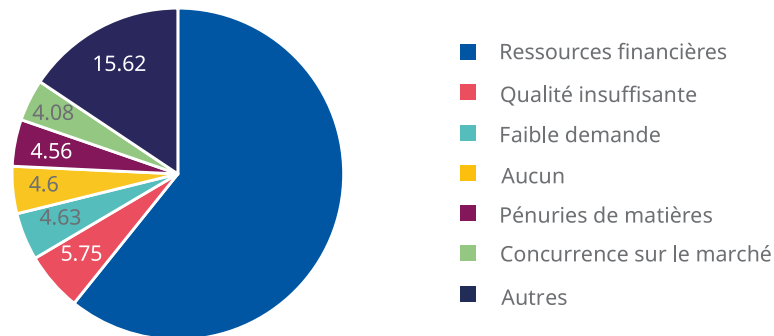
► **Tableau 4.21: Répartition des jeunes travailleurs indépendants selon la source de financement, par sexe et par milieu de résidence**

	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aucun fonds nécessaire	49 963	26,19	28 130	30,17	21 833	22,38	11 666	21,8	38 297	27,9
Mes propres économies	95 952	50,29	43 360	46,51	52 592	53,9	24 727	46,2	71 225	51,88
De l'argent provenant de proches	36 645	19,21	18 374	19,71	18 271	18,73	14 151	26,44	22 494	16,38
Prêts	4 039	2,11	1 709	1,83	2 330	2,39	1 513	2,83	2 526	1,84
Autres	4 204	2,2	1 661	1,78	2 543	2,61	1 460	2,73	2 744	2
Ensemble	190 803	100	93 234	100	97 569	100	53 517	100	137 286	100

Les difficultés éprouvées par les jeunes entrepreneurs sont le reflet des contraintes d'accès aux financements évoquées précédemment. En effet, l'insuffisance des ressources financières demeure la principale difficulté entrepreneuriale évoquée par 60,8% des jeunes entrepreneurs. Elle concerne davantage les femmes (63,5%) et les jeunes entrepreneurs ruraux (62,7%).

Au-delà de la contrainte financière, les jeunes entrepreneurs sont également confrontés à des contraintes de qualité insuffisante (5,7%) et de pénurie de matières premières (4,5%).

► **Graphique 4.16: Répartition des jeunes indépendants selon la principale difficulté rencontrée dans leur activité**



Pour surmonter ces difficultés liées à la gestion de leur activité, les jeunes entrepreneurs souhaitent principalement recevoir des appuis financiers (57,5%), de la formation (14,8%) et un local et du matériel (15,5%).

► **Tableau 4.22: Aides souhaitées par les jeunes indépendants pour surmonter ces difficultés**

	Ensemble	
	Effectif	%
Appui technique	971	5,41
Soutien financier	10 315	57,47
Appui public	548	3,05
Communications & mark	203	1,13
Formation	2 653	14,78
Local & matériel	2 788	15,53
Réseautage, rencontre	261	1,45
Accès à Internet	210	1,17
Ensemble	17 949	100,00

Les activités entrepreneuriales des jeunes se caractérisent également par un faible usage des TIC dans la conduite de leur entreprise. 84,2% d'entre eux n'utilisent pas du tout les TIC et 8,2% ne les utilisent que partiellement. Les femmes entrepreneurs ont un degré d'utilisation encore plus réduit que les hommes, car 90,7% d'entre elles ne recourent pas du tout aux TIC.

► **Tableau 4.23: Répartition des jeunes indépendants utilisant les TIC par sexe et par milieu de résidence**

Utilisation des TIC	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Totalement numérique	14 528	7,61	5 317	5,70	9 211	9,44	4 201	7,85	10 327	7,52
Partiellement numérique	15 585	8,17	3 307	3,55	12 278	12,58	2 938	5,49	12 647	9,21
Pas numérique	160 690	84,22	84 610	90,75	76 080	77,98	46 378	86,66	114 312	83,27
Ensemble	190 803	100	93 234	100	97 569	100	53 517	100,00	137 286	100,00

► 4.10 Recherche d'emploi pour les jeunes en emploi

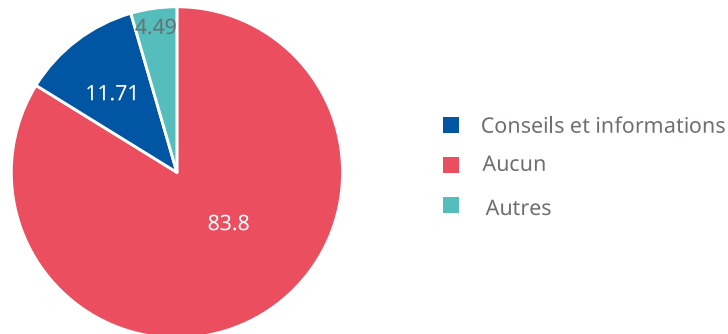
L'analyse du comportement de recherche d'emploi des jeunes occupés révèle que les recherches se font principalement via le réseau social de proximité. En effet, 38,5% des jeunes occupés ont obtenu leur emploi actuel en demandant à des amis, de la famille ou des collègues et 30,3% l'ont obtenu en rejoignant un établissement familial (grâce à l'aide des proches). En revanche, les agences pour l'emploi/fonction publique constituent un canal de recherche très peu utilisé, car seuls 10,7% des jeunes occupés y ont eu recours.

► **Tableau 4.24: Répartition des jeunes travailleurs selon leur stratégie de recherche d'emploi, leur sexe et leur milieu de résidence**

Stratégie de recherche d'emploi	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agence publique d'emploi	39 165	10,7	17 731	10,5	21 434	10,94
Réponse à une annonce	27 089	7,4	11 651	6,9	15 438	7,88
Candidature spontanée	19 804	5,4	7 535	4,5	12 269	6,26
Réseau interpersonnel	140 470	38,5	62 648	37,2	77 822	39,71
Établissement familial	110 519	30,3	53 638	31,8	56 881	29,03
Autre	27 464	7,5	15 356	9,1	12 108	6,18
Ensemble	364 511	100	168 559	100	195 952	100

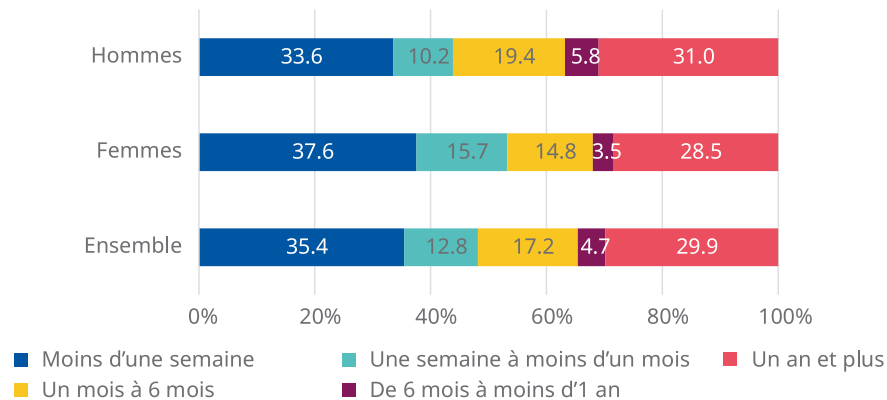
Cette remise en cause de la contribution des agences pour l'emploi à l'insertion professionnelle est confortée par le fait que 83,8% des jeunes travailleurs déclarent n'avoir reçu aucun conseil des services de l'emploi. Ainsi, seuls 0,8% ont bénéficié des conseils en matière de création d'entreprises et seuls 0,7% des jeunes travailleurs ont bénéficié de conseils en matière d'orientation professionnelle.

► **Graphique 4.17: Répartition des jeunes travailleurs selon le type de conseil reçu des services de l'emploi**



La durée de la recherche d'emploi des jeunes congolais demeure très variable. Ainsi, un jeune travailleur sur cinq déclare avoir attendu plus de deux ans pour accéder à son emploi actuel. À l'inverse, 35,4% déclarent avoir attendu moins d'une semaine avant d'obtenir un emploi. La recherche d'emploi semble relativement plus rapide en milieu rural, où 43,2% ont attendu moins d'une semaine, qu'en milieu urbain où seuls 20,2% ont pu trouver un travail dans ce court laps de temps. La nature des métiers exercés en milieu rural et les conditions de recrutement beaucoup plus souples favorisent cette insertion rapide des jeunes ruraux.

► **Graphique 4.18: Répartition des jeunes travailleurs selon le temps mis pour trouver leur emploi actuel, leur sexe et leur milieu de résidence**



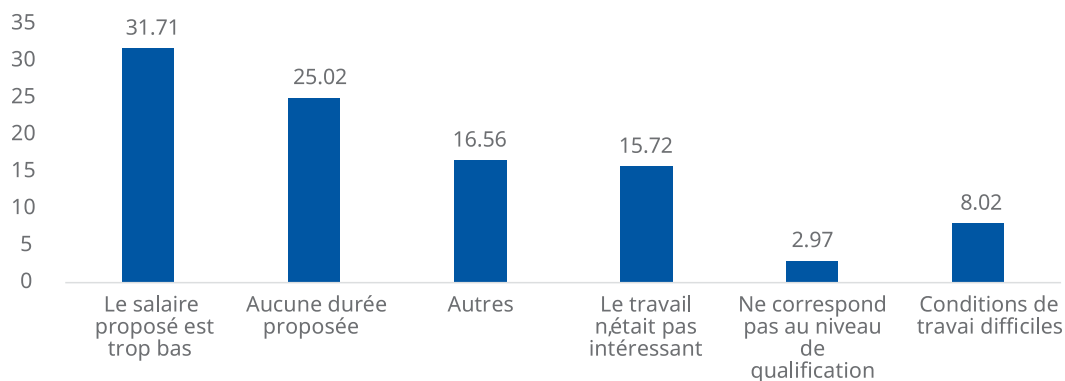
Vu les conditions actuelles du marché du travail au Congo, la recherche d'un emploi est une démarche périlleuse et l'accès à l'emploi n'est accessible qu'à une minorité des jeunes. Ainsi, 90,2% des jeunes déclarent n'avoir jamais refusé d'emploi. Ce taux est encore plus élevé pour les femmes travailleuses dont les problématiques d'insertion professionnelle sont encore plus prégnantes.

► **Tableau 4.25: Répartition des jeunes travailleurs selon qu'ils aient déjà refusé un emploi, leur sexe et leur milieu de résidence**

Refus d'un emploi	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	35 424	9,72	13 472	7,99	21 952	11,20	10 815	8,74	24 609	10,22
Non	329 087	90,28	155 087	92,01	174 000	88,80	112 893	91,26	216 194	89,78
Ensemble	364 511	100,00	168 559	100,00	195 952	100,00	123 708	100,00	240 803	100,00

La raison principale du refus de l'emploi est le salaire trop bas proposé invoqué par 31,7% des jeunes, en particulier ceux vivant en milieu rural. La seconde raison demeure le travail pas intéressant cité par 16,6% des jeunes, dont une part importante de femmes. Le problème de non-adéquation du niveau de qualification constitue la troisième raison invoquée par 15,7% des jeunes.

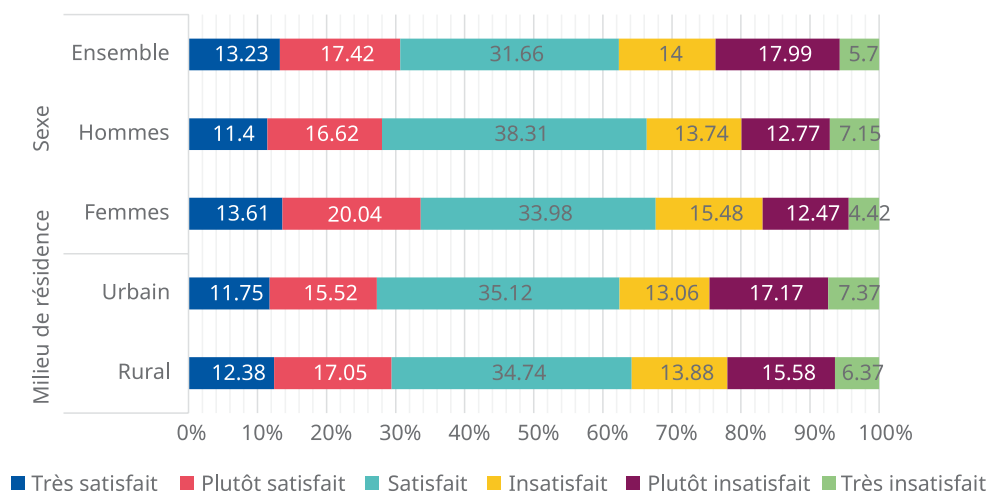
► **Graphique 4.19: Répartition des jeunes travailleurs selon la raison du refus de l'emploi par sexe et par milieu de résidence**



► 4.11 Satisfaction de l'emploi et développement des compétences

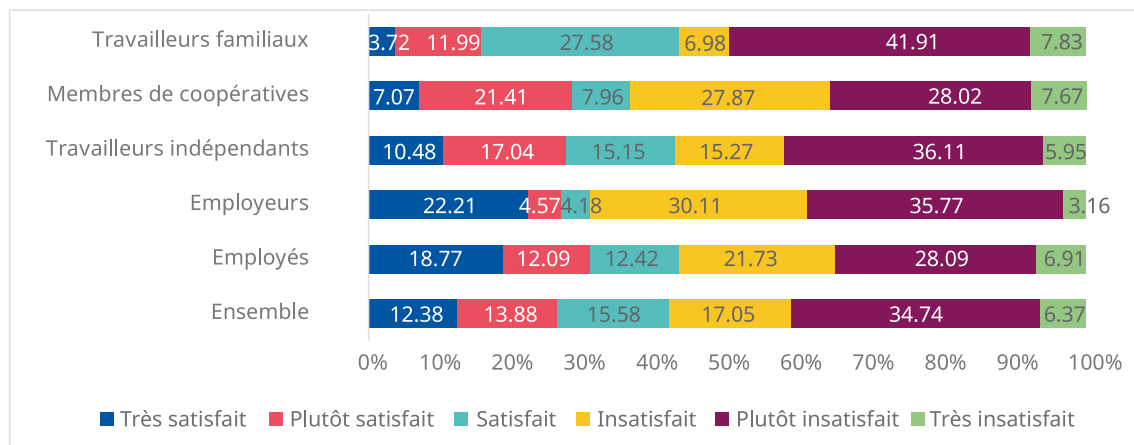
Dans l'ensemble, les données de l'ETVA Congo 2022 indiquent que les jeunes en emploi sont globalement satisfaits de celui-ci. En effet, trois jeunes sur cinq (62,3%) s'estiment satisfaits de leur emploi actuel avec un taux quasi équivalent pour les hommes et les femmes. Ce taux de satisfaction est également très proche entre les jeunes en emploi en milieu urbain et en milieu rural.

► **Graphique 4.20: Répartition (%) des jeunes travailleurs selon la satisfaction par rapport à l'emploi actuel, par sexe et par milieu de résidence**



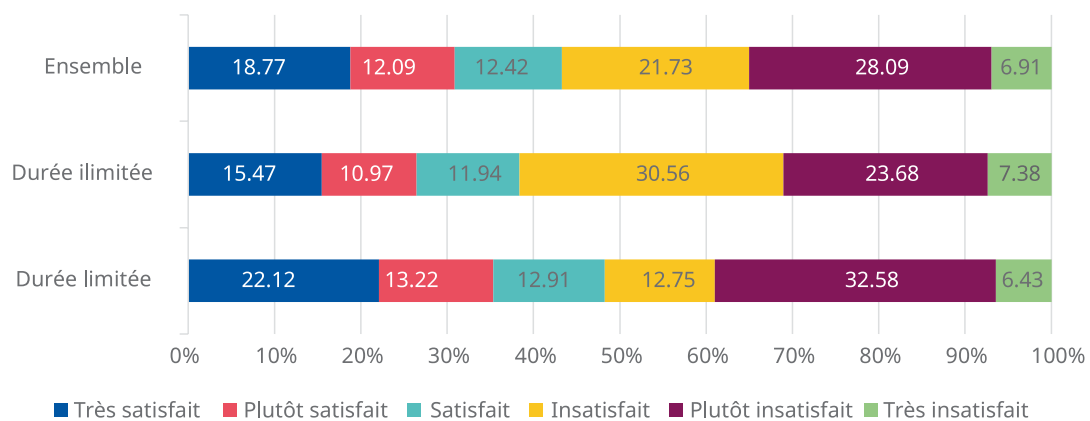
La comparaison du degré de satisfaction en fonction du statut dans l'emploi indique que les travailleurs familiaux et travailleurs indépendants sont les plus nombreux à se montrer plutôt insatisfaits, voire très insatisfaits. En revanche, les employés affichent un taux de satisfaction plus élevé avec près de 43,5% d'entre eux qui s'estiment satisfaits.

► **Graphique 4.21: Répartition du niveau de satisfaction des jeunes selon le statut dans l'emploi**



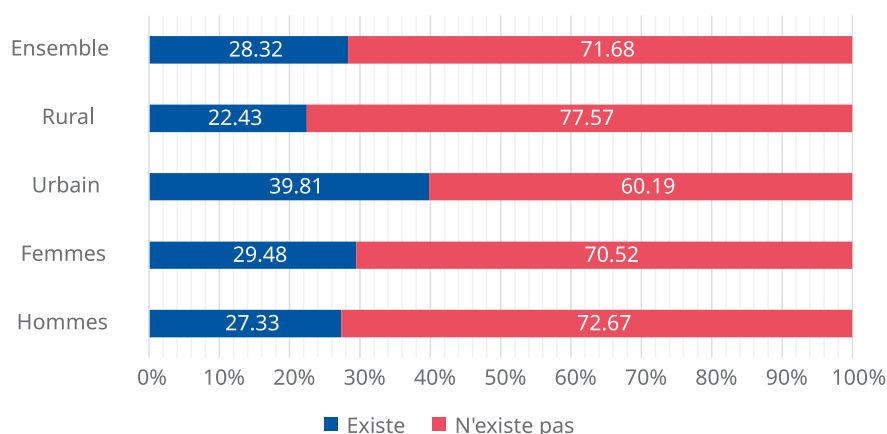
La nature du contrat (CDD ou CDI) semble également exercer une influence sur le niveau de satisfaction des employés. De manière étonnante, les travailleurs titulaires d'un CDD semblent plus satisfaits (~48%) que ceux qui sont engagés en CDI (~37%). Ainsi, la stabilité dans l'emploi ne semble pas constituer un motif suffisant pour être satisfait de celui-ci et les conditions de travail et de rémunération doivent sûrement jouer un rôle important.

► **Graphique 4.22: Niveau de satisfaction des salariés selon le type de contrat**



L'analyse sur l'existence d'un seuil en dessous duquel un jeune refuse un emploi révèle que seuls 28,3% des jeunes congolais définissent des seuils salariaux pour décider s'ils acceptent ou refusent un emploi. Cette pratique est répandue de manière relativement similaire chez les jeunes femmes (29,5%) et chez les jeunes hommes (27,3%). En revanche, les jeunes urbains sont plus nombreux (39,8%) à définir un seuil salarial que ceux évoluant en milieu rural (22,4%) où les pratiques salariales sont différentes.

► **Graphique 4.23: Répartition (%) des jeunes travailleurs selon l'existence d'un salaire de réserve, par sexe et milieu de résidence**



► 4.12 Causes du changement d'activité principale par les jeunes

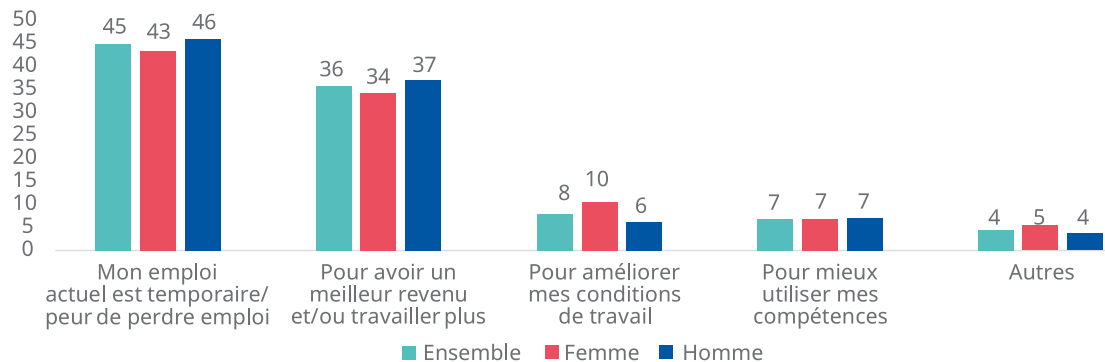
Les résultats de l'ETVA Congo 2022 révèlent que la majorité des jeunes (62,3%) aimerait changer leur emploi principal actuel. Ces derniers sont relativement plus nombreux chez les hommes (65,9%) que chez les femmes (58,1%). De plus, le désir de changer d'emploi est plus prononcé en milieu urbain (65%) qu'en milieu rural (57,1%) où la diversité des emplois est plus restreinte.

► **Tableau 4.26: Répartition des jeunes travailleurs selon le désir de changer d'activité principale, par sexe et par milieu de résidence**

	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Envie de changer	227 117	62,31	97 988	58,13	129 129	65,90	156 498	64,99	70 619	57,09
Pas d'envie de changer	137 394	37,69	70 571	41,87	66 823	34,10	84 305	35,01	53 089	42,91
Ensemble	364 511	100	168 559	100	195 952	100	240 803	100	123 708	100

Les principales raisons évoquées par les jeunes pour justifier le désir de changer d'emploi sont la nature temporaire de l'emploi (45%) et la faible rémunération/nombre d'heures de travail insuffisant (36%). Ces deux raisons primordiales sont citées par l'ensemble des jeunes, quel que soit leur sexe ou leur milieu de résidence. La recherche de meilleures conditions de travail (8%) ou la volonté de mieux utiliser ses compétences (7%) sont citées peu fréquemment.

► **Graphique 4.24: Répartition des jeunes travailleurs ayant le désir de changer d'activité principale selon le motif, par sexe**



► 4.13 Développement des compétences des jeunes travailleurs

Dans une organisation, le développement des compétences est un levier important pour augmenter la productivité du personnel et améliorer son employabilité. Ces formations sont diverses et dépendent du secteur d'activité dans lequel évolue l'entreprise.

Les données de l'ETVA Congo 2022 révèlent que plus de 58,5% des jeunes travailleurs ont suivi des formations pouvant porter sur un ou plusieurs domaines de compétence. Parmi ceux qui ont suivi une formation, le domaine le plus fréquent est lié aux programmes généraux (72,2% des personnes ayant suivi une formation). Le second domaine de formation est l'éducation (11,3%) qui est davantage suivie par les femmes en emploi que par les hommes.

► **Tableau 4.27: Répartition (%) des jeunes travailleurs selon leur domaine de formation, par sexe et milieu de résidence**

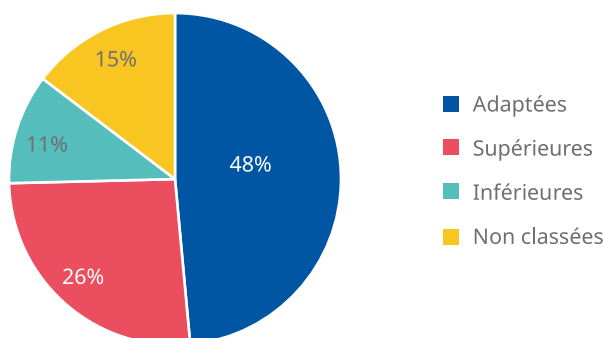
Domaine de formation	Sexe						Milieu de résidence			
	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Programmes généraux	154 001	72,19	67 177	70,65	86 824	73,43	46 270	61,38	107 731	78,10
Éducation	24 201	11,34	14 152	14,88	10 049	8,50	7 835	10,39	16 366	11,86
Agriculture et sciences vétérinaires	6 776	3,18	3 226	3,39	3 550	3,00	4 294	5,70	2 482	1,80
Ingénierie, industries de transformation et production	12 419	1,88	4 536	2,45	7 883	1,43	7 806	2,91	4 613	1,32
Lettres et arts	4 019	1,65	2 329	0,27	1 690	2,75	2 196	2,36	1 823	1,26
Santé et protection sociale	3 514	1,23	261	0,24	3 253	2,02	1 778	0,93	1 736	1,39
Sciences sociales, commerce et droit	2 619	0,80	232	1,52	2 387	0,22	698	2,26	1 921	0,00
Sciences, mathématiques et informatique	1 703	0,61	1 442	0,51	261	0,69	1 703	0,68	0	0,57
Services	1 294	1,30	483	1,31	811	1,30	511	3,05	783	0,35
Autres	2 780	5,82	1 247	4,77	1 533	6,67	2 298	10,35	482	3,34
Ensemble	213 326	100	95 085	100	118 241	100	75 389	100	137 937	100

► 4.14 Inadéquation des qualifications et des compétences des jeunes occupés

L'analyse des formations suivies par les jeunes congolais révèle une concentration dans les filières générales et peu qualifiantes. Or, la bonne adéquation des compétences des jeunes avec les besoins du marché du travail constitue un facteur clé de productivité pour les structures publiques et privées.

Ainsi, moins de la moitié des jeunes occupés (48,5%) déclare que leurs qualifications et compétences générales sont adaptées à l'exercice de leur emploi actuel. À l'inverse, 26,0% pensent que leurs compétences sont supérieures à ce qui est nécessaire pour occuper leur emploi, contre 10,7% qui pensent qu'elles sont inférieures.

► **Graphique 4.25: Répartition des jeunes occupés par niveau d'inadéquation de leurs compétences particulières et techniques de base selon leur emploi actuel**



L'analyse de l'adéquation des études/formation passées avec leur emploi actuel montre que 48,1% des jeunes occupés ont l'impression que leurs études ou formations passées sont utiles ou adaptées à l'exercice de leur emploi respectif. Cette proportion est quasiment identique chez les jeunes femmes (49,1%) et chez les jeunes hommes (47,3%). En revanche, 26% estiment qu'ils sont surqualifiés par rapport à l'emploi occupé.

► 4.15 Orientation professionnelle: utile et utilisée?

L'alignement entre les compétences acquises par les jeunes et celles exigées dans le cadre de leur travail n'est pas toujours en phase sur le marché du travail dans la plupart des pays d'Afrique.

Au Congo, les résultats de l'ETVA 2022 montrent que dans l'ensemble, plus d'un jeune sur deux (53,7%) affirme que ses compétences sont adaptées aux exigences du travail qu'il exerce actuellement. Par ailleurs, ceux qui affirment que leurs compétences sont supérieures et inférieures aux exigences de leur travail représentent respectivement 14,7% et 16,7%. Il convient de relever que les tendances observées au niveau global restent valables, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

► **Tableau 4.28: Répartition des jeunes par rapport aux compétences nécessaires à leur travail par sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Adaptées	196 343	53,7	90 568	53,4	105 775	53,9
Supérieures	53 880	14,7	20 588	12,1	33 292	17,0
Inférieures	59 047	16,2	27 035	16,0	32 012	16,3
Non classées	56 434	15,4	31 341	18,5	25 093	12,8
Total	365 704	100,0	169 532	100,0	196 172	100,0

Par ailleurs, sur l'ensemble des jeunes de 15 à 35 ans qui affirment que leurs niveaux de formation sont adaptés à leurs emplois actuels, 71,2% pensent que leurs compétences répondent également aux exigences de l'emploi occupé.

Par contre, 5,4% pensent que leurs compétences sont inférieures au niveau requis pour exercer leurs emplois et doivent être perfectionnées. Notons également que 11,6% des jeunes de 15 à 35 ans qui déclarent que leurs niveaux de formation sont adaptés à leurs emplois actuels ont déclaré que leurs niveaux de compétences sont supérieurs à ce qui est nécessaire pour faire le travail qu'ils exercent actuellement et se retrouvent, donc, dans une situation de sous-utilisation des compétences acquises. Ce phénomène touche les hommes et les femmes dans les mêmes proportions.

► **Tableau 4.29: Répartition des jeunes de 15 à 35 ans ayant affirmé que leurs niveaux de formation sont adaptés à leurs emplois actuels selon leur appréciation personnelle de l'adéquation des compétences par sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Adaptées	125 029	71,2	58 556	70,7	66 473	71,7
Supérieures	20 271	11,6	6 558	7,9	13 713	14,8
Inférieures	9 371	5,3	4 981	6,0	4 390	4,7
Non classées	20 848	11,9	12 696	15,3	8 152	8,8
Total	175 519	100,0	82 791	100,0	92 728	100,0

► 4.16 Acquisition des compétences métier et formation continue

Les données de l'ETVA 2022 Congo indiquent que 86,1% des jeunes n'ont pas suivi de formation particulière pour occuper leur emploi actuel et cette proportion est relativement similaire entre les femmes (87%) et les hommes (85%). Parmi les 14% de jeunes ayant suivi une formation, 11,1% sont actuellement en stage et 2,8% non.

► **Tableau 4.30: Répartition des jeunes ayant suivi une formation pour exercer leur profession actuelle selon sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui, (actuellement en apprentissage/stage)	40 281	11,1	17 445	10,4	22 836	11,7
Oui (hors stage ou apprentissage)	10 252	2,8	3 810	2,3	6 442	3,3
Non	313 978	86,1	147 304	87,4	166 674	85,1
Total	364 511	100,0	168 559	100,0	195 952	100,0

Une ventilation des jeunes ayant suivi une formation dans le cadre de leur emploi selon le domaine de formation révèle que 36,4% ont bénéficié d'une formation en entrepreneuriat (développement de l'entreprise). Cette formation a plus concerné la population masculine (44,8%), que la population féminine (24,2%).

Par ailleurs, les jeunes ayant suivi une formation professionnelle représentent 45,6% dans l'ensemble. La ventilation des résultats selon le sexe montre que 56,6% des femmes ont bénéficié d'une formation professionnelle contre 38,1% des hommes.

Les autres domaines de formation (Informatique, Comptabilité, Langues étrangères...) n'ont attiré chacun que moins de 5% de cette catégorie des jeunes.

► **Tableau 4.31: Répartition des jeunes selon leur domaine de formation pour les jeunes ayant suivi une formation dans le cadre de leur emploi par sexe**

	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Professionnel	16 863	45,6	8 533	56,6	8 330	38,1
Développement de l'entreprise/entrepreneuriat	13 447	36,4	3 646	24,2	9 801	44,8
Langues étrangères	966	2,6	-	0,0	966	4,4
Informatique	2 695	7,3	1 685	11,2	1 010	4,6
Comptabilité	1 068	2,9	746	4,9	322	1,5
Santé et sécurité	1 163	3,1	477	3,2	686	3,1
Respect des procédures ou des règlements	754	2,0	-	0,0	754	3,4
Total	36 956	100,0	15 087	100,0	21 869	100,0



5. Impact de la Covid-19

► 5.1 Impact sur l'emploi, l'éducation et la formation

La maladie à coronavirus a menacé les progrès réalisés sur le plan de l'éducation et de l'emploi dans le monde entier du fait de deux chocs majeurs: (i) le confinement des populations pour lutter contre la propagation de la maladie et (ii) la fermeture généralisée des écoles, des collèges, des lycées et des universités. Malgré les efforts majeurs consentis par le gouvernement pour lutter contre cette pandémie, la situation sanitaire s'est détériorée et s'est propagée dans tout le pays.

Au Congo Brazzaville, le premier cas de Covid-19 a été déclaré le 14 mars 2020 et dès le 31 mars, la fermeture des établissements scolaires et universitaires a été décrétée pour une durée de deux mois. Puis, le 1er avril, un confinement accompagné d'un couvre-feu a été décrété sur tout le territoire par le Président de la République. Ces deux chocs ont généré des effets négatifs durables affectant le bien-être socioéconomique des jeunes et le niveau de capital humain. Ainsi, la mise en place du confinement doublé du couvre-feu a provoqué la baisse d'activité, voire la fermeture de nombreuses entreprises formelles et informelles. Le capital humain a quant à lui été impacté négativement par la fermeture des établissements scolaires qui a provoqué des pertes d'apprentissage, une augmentation des abandons scolaires et un accroissement du travail des enfants.

En 2022, lors de l'enquête ETVA Congo, des questions relatives à l'éducation et à la Covid-19 ont été posées aux personnes qui étaient scolarisées au moment de l'enquête (les étudiants). Ces questions ont permis de déterminer l'impact de la Covid-19 sur l'éducation. À cet effet, il ressort des résultats que 20,41% des étudiants avaient momentanément arrêté leurs études pendant la période de la pandémie.

► **Tableau 5.1: Répartition des étudiants par sexe et milieu de résidence selon le type d'impact de la Covid-19 sur leur activité scolaire**

	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Augmentation des heures d'éducation ou formation	21 583	2,56	8 977	2,29	12 606	2,81	12 967	2,58	8 616	2,54
Diminution des heures de cours	347 277	41,26	161 471	41,15	185 806	41,36	178 666	35,53	168 611	49,77
Arrêt pour commencer à travailler	12 018	1,43	4 294	1,09	7 724	1,72	8 163	1,62	3 855	1,14
Arrêt d'éducation	159 740	18,98	73 436	18,72	86 304	19,21	110 948	22,06	48 792	14,40
Pas de changement	217 467	25,84	107 357	27,36	110 110	24,51	146 187	29,07	71 280	21,04
Je ne sais pas	75 203	8,94	34 088	8,69	41 115	9,15	38 823	7,72	36 380	10,74
Autre changement	8 351	0,99	2 747	0,70	5 604	1,25	7 109	1,41	1 242	0,37
Ensemble	841 639	100	392 370	100	449 269	100	502 863	100	338 776	100

Il ressort également de ces résultats que cette pandémie a également entraîné des réductions des heures de cours pour plus de deux étudiants sur cinq (41,3%), phénomène qui a concerné aussi bien les hommes que les femmes. En revanche, on constate que l'impact de la Covid-19 sur le système éducatif n'a pas été identique en milieu urbain et rural. Ainsi, la proportion des étudiants ayant arrêté leurs études est plus élevée en urbain alors qu'en milieu rural, une part plus grande des étudiants a subi une diminution de ses heures de cours (49,8%).

La Covid-19 a également impacté les activités économiques menées par les jeunes. Cela a notamment concerné les travailleurs indépendants qui sont environ 60% à avoir ressenti un impact négatif. Parmi ses principaux impacts, il y a la fermeture partielle (17,9%) ou totale de l'entreprise (13,5%) et la réduction du temps de travail (16,7%).

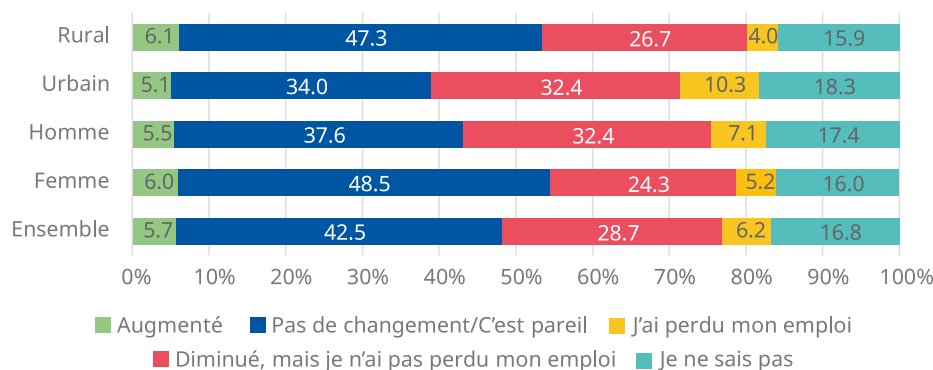
► **Tableau 5.2: Répartition des travailleurs indépendants par sexe et milieu de résidence selon le type d'impact de la Covid-19 sur leur activité économique**

	Ensemble		Femme		Homme		Urbain		Rural	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Fermeture totale de l'entreprise	26 972	13,50	11 234	11,53	15 738	15,37	14 588	25,96	12 384	8,63
Fermeture partielle de l'entreprise	35 675	17,86	17 041	17,50	18 634	18,20	11 097	19,75	24 578	17,12
Réduction du personnel	9 723	4,87	3 716	3,82	6 007	5,87	2 883	5,13	6 840	4,76
Réduction des salaires	7 213	3,61	2 408	2,47	4 805	4,69	696	1,24	6 517	4,54
Réduction du temps de travail	33 378	16,71	15 115	15,52	18 263	17,84	11 876	21,13	21 502	14,98
Pas d'impacts sur mes activités	76 590	38,34	43 031	44,18	33 559	32,78	9 071	16,14	67 519	47,03
Augmentation de l'activité/ salaire	2 346	1,12	1 402	1,44	844	0,82	1 924	3,42	322	0,22
Autre impact	7 977	3,99	3 456	3,55	4 521	4,42	4 063	7,23	3 914	2,73
Ensemble	199 774	100	97 403	100	102 371	100	56 198	100	143 576	100

En comparant la situation des différentes catégories de travailleurs indépendants, on remarque que les hommes indépendants ont été plus touchés que leurs homologues femmes. En effet, parmi eux, 33,6% ont dû fermer leurs entreprises et 28,4% ont réduit leurs activités à cause de la pandémie. Chez les travailleurs femmes indépendantes, ces proportions représentent respectivement 29,0% et 21,8%. En ce qui concerne le milieu de résidence, on constate que la pandémie a généré plus de fermetures d'activités indépendantes en milieu urbain (25,9%) qu'en milieu rural (8,6 en termes de fermeture totale d'entreprises. De plus, 47% des activités indépendantes en milieu rural n'ont pas été impactées contre seulement 16,14% de celles évoluant en milieu urbain.

La pandémie a également engendré des répercussions sur l'ensemble des jeunes en emploi. 28,7% ont dû diminuer leurs heures de travail et 6,2% ont perdu leur emploi. Elle a touché plus durement les travailleurs hommes (32,2% ont dû réduire leur volume horaire) et les travailleurs évoluant en milieu urbain (32,3%).

► **Graphique 5.1: Répartition des personnes en emploi par sexe et milieu de résidence selon le niveau d'impact de la Covid-19**



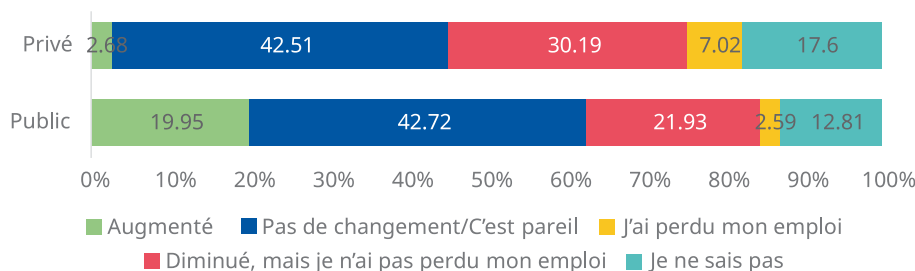
Parmi l'ensemble des personnes en emploi enquêtées, 6,2% d'entre eux ont perdu leurs emplois à cause de la Covid-19. Cette situation est plus ressentie en milieu urbain (10,3%) que rural (4%). Par ailleurs, les travailleurs du secteur informel (6,8%) ont été plus nombreux à perdre leur emploi que les travailleurs du secteur formel (3,4%) qui sont mieux protégés. De plus, on constate que 16,7% des travailleurs formels ont dû augmenter leur volume horaire lors de la pandémie, ce qui ne fut pas le cas chez les travailleurs informels (3,4%).

► **Tableau 5.3: Répartition des personnes en emploi par type d'emploi selon le niveau d'impact de la Covid-19**

	Ensemble		Informel		Formel	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Augmenté	17 179	5,74	8 386	3,40	8 793	16,72
Pas de changement/C'est pareil	127 234	42,54	105 008	42,60	22 226	42,27
Diminué, mais je n'ai pas perdu mon emploi	85 908	28,73	71 709	29,09	14 199	27,00
J'ai perdu mon emploi	18 643	6,23	16 860	6,84	1 783	3,39
Je ne sais pas	50 105	16,75	44 520	18,06	5 585	10,62
Ensemble	299 069	100	246 483	100	52 586	100

La comparaison de la situation des travailleurs du secteur public et du secteur privé indique que ceux du secteur privé ont plus fréquemment dû réduire leur horaire de travail (30,2%) ou carrément perdu leur emploi (7%). Mieux protégés par leur statut professionnel, les travailleurs du public ont moins subi les effets négatifs de la Covid-19.

► **Graphique 5.2: Répartition des personnes en emploi par secteur institutionnel selon le niveau d'impact de la Covid-19**



La comparaison sectorielle révèle que la pandémie a davantage touché les secteurs de l'industrie et des services que celui de l'agriculture. En effet, 10,2% des jeunes travaillant dans le secteur industriel ont perdu leur emploi, 8,4% des jeunes travaillant dans les services contre seulement 3,6% de ceux évoluant dans le secteur agricole.

► **Tableau 5.4: Répartition des personnes en emploi par activité économique selon le niveau d'impact de la Covid-19**

	Ensemble		Agriculture		Industrie		Service	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Augmenté	17 179	5,74	11 629	7,24	3 067	4,92	2 483	3,27
Pas de changement/ C'est pareil	127 234	42,54	76 855	47,82	19 934	31,98	30 445	40,04
Diminué, mais je n'ai pas perdu mon emploi	85 908	28,73	39 530	24,6	23 562	37,81	22 816	30,01
J'ai perdu mon emploi	18 643	6,23	5 885	3,66	6 384	10,24	6 374	8,38
Je ne sais pas	50 105	16,75	26 810	16,68	9 378	15,05	13 917	18,3
Ensemble	299 069	100	160 709	100	62 325	100	76 035	100

L'analyse de l'impact de la Covid-19 par statut de l'emploi révèle que les effets sont variables d'une catégorie professionnelle à l'autre. La diminution du volume d'activité a davantage touché les employeurs (37,6%) et les travailleurs indépendants (31,7%) que les employés qui ont été moins touchés (21,6%).

► **Tableau 5.5: Répartition des personnes en emploi par statut dans l'emploi selon le niveau d'impact de la Covid-19**

	Ensemble		Employé		Employeur		Travailleur indépendant		Membre d'une coopérative de producteurs	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Augmenté	17 179	5,74	8 394	8,45	2 576	8,74	3 136	1,94	3 073	34,25
Pas de changement/ C'est pareil	127 234	42,54	38 410	38,68	10 341	35,11	77 246	47,88	1 237	13,79
Diminué, mais je n'ai pas perdu mon emploi	85 908	28,73	21 446	21,60	11 067	37,57	51 100	31,67	2 295	25,58
J'ai perdu mon emploi	18 643	6,23	6 814	6,86	1 782	6,05	9 098	5,64	949	10,58
Je ne sais pas	50 105	16,75	24 231	24,40	3 691	12,53	20 766	12,87	1 417	15,80
Ensemble	299 069	100	99 295	100	29 457	100	161 346	100	8 971	100

6. Étapes de la transition

► 6.1 Concept et objectif de l'approche de l'OIT

La transition de l'école vers la vie active est une démarche planifiée, coordonnée et concertée d'activités qui vise l'accompagnement des jeunes³ (âgés de 15-35 ans) dans l'élaboration et la réalisation de leur projet de vie. Elle a pour objectif de soutenir les jeunes pendant leur passage de l'école jusqu'au premier emploi stable, régulier ou satisfaisant.

La définition de l'«emploi régulier» selon les ETVA est marquée par l'existence d'un contrat d'embauche (verbal ou écrit) dont la probabilité de conserver cet emploi les 12 prochains mois est forte. À cet effet, les emplois indépendants où la relation d'emploi n'est pas basée sur un contrat écrit en sont exclus. Le contraire de l'emploi régulier est un emploi temporaire/journalier ou rémunéré à durée limitée.

L'emploi satisfaisant se diffère de l'emploi stable, du fait qu'il est une notion subjective, fondée uniquement sur l'appréciation de l'employé. Il désigne un travail que l'employé estime «correspondre» au profil de carrière qu'il souhaite à cet instant précis. Cette dimension de l'emploi vise à mesurer dans quelle mesure le répondant considère que son emploi s'intègre bien dans le parcours professionnel qu'il envisage à une étape donnée de sa carrière. Il s'oppose au travail non satisfaisant qui implique une insatisfaction par rapport à l'emploi.

Tenant compte de ces considérations, on retient qu'un jeune n'a pas «transité» s'il n'a pas achevé sa transition lorsque le travail pour lequel il est employé n'utilise pas tout son potentiel en tant qu'acteur productif, ne renforce pas sa confiance en lui-même, n'ajoute pas de valeur au cheminement de la carrière désirée, ne lui ouvre pas de possibilité d'intégration sociale et ne lui garantit pas un revenu équitable et suffisant pour sa famille et lui.

6.1.1 Étapes de la transition

Au vu de ce qui précède, la transition peut être subdivisée en trois étapes:

Transition achevée—Un jeune qui a «transité» est celui qui occupe actuellement soit:

- un emploi stable et satisfaisant;
- un emploi stable, mais non satisfaisant;
- un emploi satisfaisant, mais temporaire;
- un emploi indépendant satisfaisant.

En transition—Un jeune est toujours «en transition» s'il se trouve dans l'une des situations suivantes:

- actuellement sans emploi;
- occupe actuellement un emploi (salarié) temporaire et non satisfaisant;

³ D'ordinaire dans le cadre des ETVA, un jeune est défini comme une personne âgée de 15 à 29 ans. Cela parce que certains jeunes restent scolarisés jusqu'à l'âge de 29 ans, mais aussi dans l'espoir de recueillir plus d'informations sur l'expérience professionnelle des jeunes après la formation. Cependant, tenant compte de la définition de la jeunesse par la Charte africaine, la deuxième édition l'ETVA-Congo a bien voulu se fonder sur les textes nationaux et internationaux. Le jeune est donc tout individu âgé de 15-35 ans au moment de l'enquête.

- ▶ est actuellement travailleur indépendant et insatisfait;
- ▶ est actuellement inactif et non scolarisé, avec l'idée de chercher du travail plus tard.

Transition non amorcée– Un jeune qui «*n'a pas transité*» se trouve dans l'une des situations suivantes:

- ▶ encore dans le système éducatif;
- ▶ actuellement inactif et non scolarisé, sans intention de chercher du travail.

6.1.2 Phases de la transition

Pour un jeune ayant transité, il est indispensable de savoir s'il a rencontré ou non des difficultés pour obtenir un emploi stable et/ou satisfaisant. Cette interrogation fait appel aux souvenirs/mémoire du jeune, en ce sens que l'on doit tenir compte du laps de temps écoulé entre la sortie de l'école et l'obtention d'un emploi stable et/ou satisfaisant.

La période de transition décrit les phases (exclusives) suivantes:

- ▶ Transition directe: Un jeune qui, après avoir quitté l'école, est embauché, dès sa première expérience professionnelle, dans un emploi stable ou satisfaisant;
- ▶ Périodes d'emploi temporaire/indépendant et emploi non satisfaisant, ou un emploi sans contrat et aucune période de chômage ou d'inactivité;
- ▶ Périodes de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité;
- ▶ Autres: Un jeune peut être classé dans la catégorie «Autres» si, après avoir quitté l'école, il a voyagé ou a été engagé comme personnel domestique.

6.1.3 Catégories de la transition

La prise en compte de la durée, pour les quatre phases possibles de transition, permet de catégoriser la transition selon trois classes: la «*transition courte*», la «*transition moyenne*» et la «*transition longue*».

Une transition courte est une catégorie dans laquelle un jeune, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant ou stable, a connu l'une des phases suivantes:

- ▶ *une transition directe*: une période (ou des périodes cumulées) d'emploi inférieure ou égale à un an sans période de chômage ou d'inactivité, pendant laquelle le ou les emplois occupés sont qualifiés de (1) stables ou satisfaisants; ou (2) temporaire et non satisfaisant;
- ▶ *une période de chômage* avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité inférieure ou égale à trois mois;
- ▶ *une période d'inactivité* inférieure ou égale à un an.

Une transition moyenne concerne le jeune qui, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant (décent) ou stable, a connu l'une des situations suivantes:

- ▶ *une période (ou des périodes cumulées)* d'emploi temporaire et non satisfaisant de un à deux ans, sans période de chômage ou d'inactivité;
- ▶ *une période de chômage* avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité comprise entre trois mois et un an;
- ▶ *une période d'inactivité* de plus d'un an.

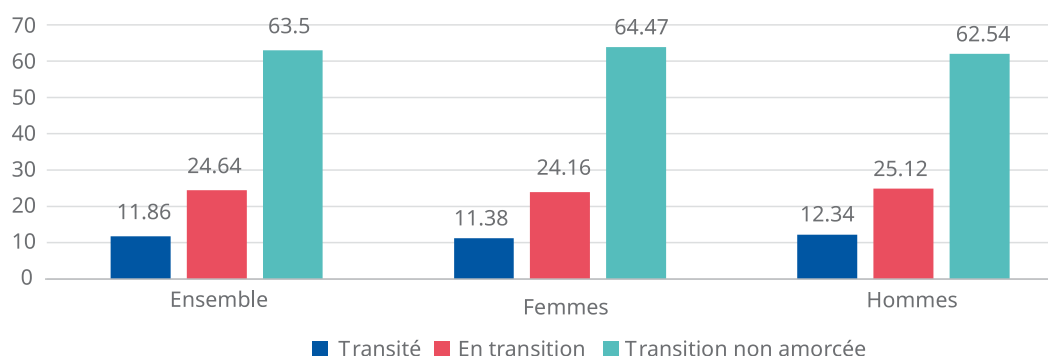
Une transition longue concerne un jeune qui, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant (décent) ou stable, a connu l'une des situations suivantes:

- ▶ *une période (ou des périodes cumulées)* d'emploi temporaire et non satisfaisant de deux ans ou plus, sans période de chômage ou d'inactivité;
- ▶ *une période de chômage* avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité d'un an ou plus.

► 6.2 Étapes de la transition au Congo

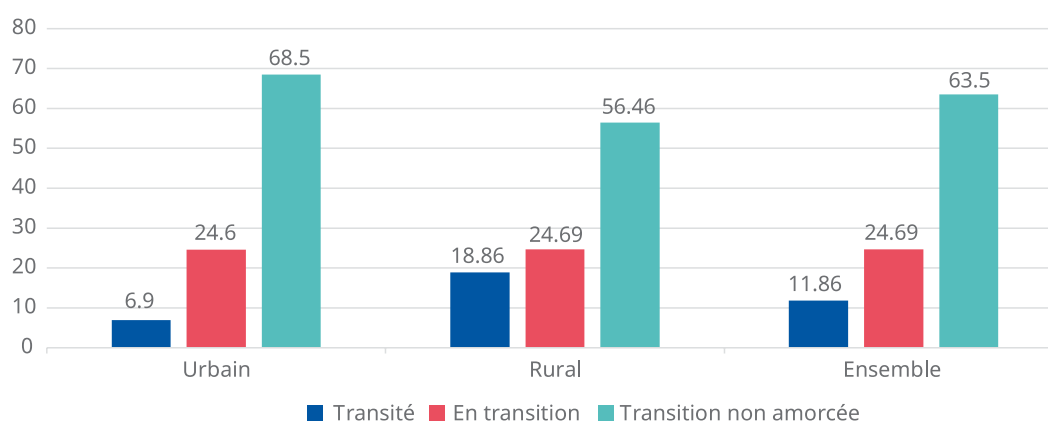
Les données de l'ETVA Congo 2022 révèlent que sur un ensemble de 1 909 410 jeunes âgés de 15 à 35 ans, 11,9% ont transité, 24,6% sont en transition et 63,5% n'ont pas encore commencé leur transition. Ces proportions sont relativement similaires entre les jeunes hommes et les jeunes femmes.

► Graphique 6.1: Niveau de transition selon le sexe



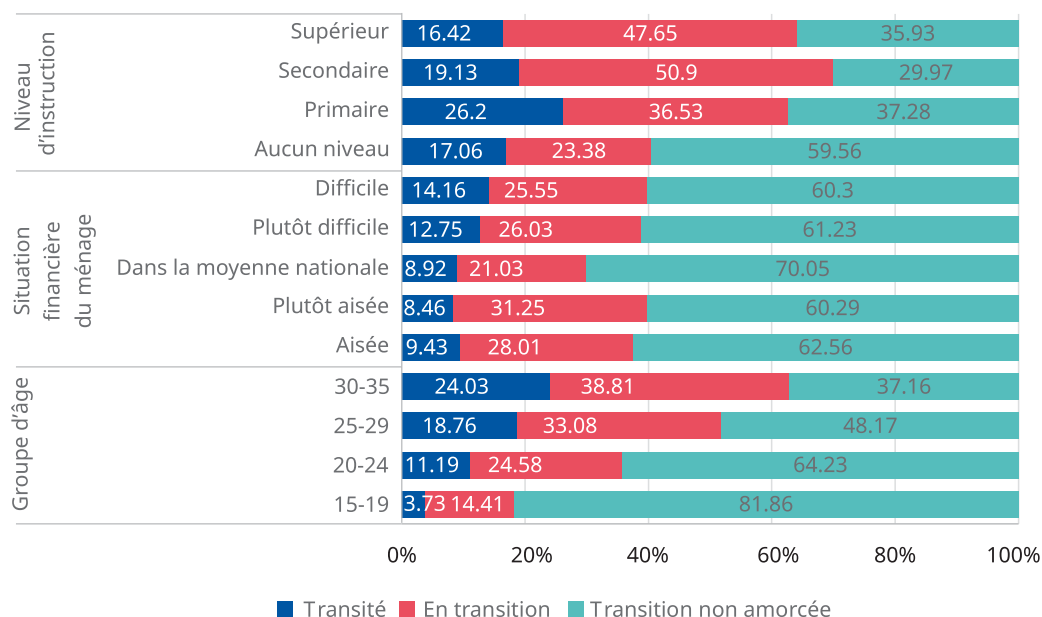
L'analyse selon le milieu de résidence montre que davantage de jeunes ont transité en milieu rural 18,9% qu'en milieu urbain 6,9%. De plus, la proportion de jeunes qui n'ont pas commencé leur transition est plus élevée en milieu urbain (68,5%) qu'en milieu rural (56,5%). Ce différentiel peut s'expliquer par le fait que le parcours éducatif des jeunes urbains est plus long et qu'ils demeurent également confrontés à une problématique plus forte d'insertion professionnelle.

► Graphique 6.2: Niveau de transition selon le milieu de résidence



L'analyse comparée du niveau de transition selon le niveau d'instruction indique que les jeunes de niveau supérieur sont proportionnellement moins nombreux à avoir transité (16,4%) que ceux du niveau secondaire (19,1%) et plus encore ceux du niveau primaire (26,2%). Quant à eux, les jeunes sans instruction se caractérisent par la prévalence de ceux qui n'ont pas amorcé leur transition (59,6%) et qui ne sont donc pas en recherche active d'emploi.

► **Graphique 6.3: Niveau de transition selon le niveau d'instruction des jeunes**



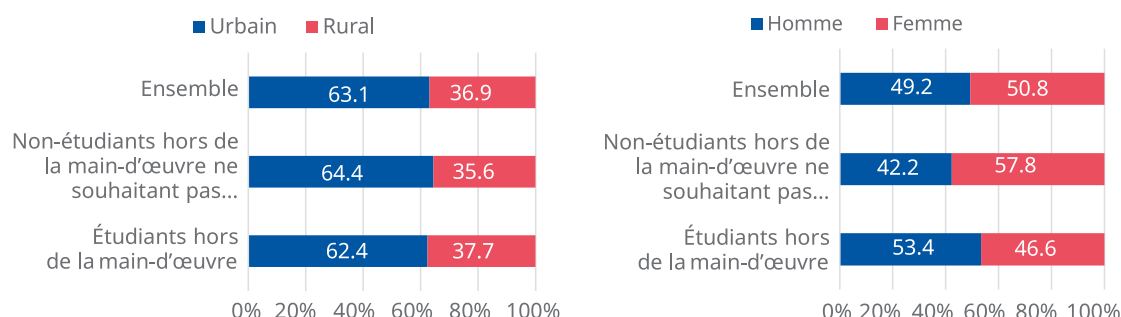
En prenant en compte la situation financière du ménage, il apparaît que les jeunes qui ont proportionnellement plus transité sont ceux qui proviennent d'un ménage à la situation financière difficile (14,2%) ou plutôt difficile. Du fait de leur situation familiale précaire, ces jeunes sont moins nombreux à avoir fait des études prolongées et sont également obligés de s'insérer rapidement sur le marché du travail pour subvenir à leurs besoins.

La comparaison par classe d'âge indique que fort logiquement la proportion de jeunes ayant transité augmente au fur à mesure que l'on progresse dans les classes d'âge. Le taux de jeunes ayant transité est de 11,2% pour la classe d'âge 20-24 ans, puis il monte à 18,8% pour les 25-29 ans pour finalement atteindre 24% pour les 30-35 ans. La part des jeunes en transition suit la même augmentation progressive indiquant que plus les jeunes avancent en âge, plus ils se rapprochent du marché du travail et effectuent des démarches pour rechercher un emploi.

► 6.3 Jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition

L'analyse de la situation des jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition montre globalement que la majorité d'entre eux sont des étudiants hors de la main-d'œuvre (62,7%) et que le reste (37,3%) sont des jeunes sortis du système éducatif, mais qui ne souhaitent pas travailler. Sur le plan du sexe, les femmes sont plus représentées dans le groupe des jeunes qui ne souhaitent pas commencer leur transition (57,8% de ces jeunes sont des femmes) alors que les hommes sont plus présents dans le groupe des étudiants hors de la main d'œuvre (53,4%). Par ailleurs, les étudiants hors de la main-d'œuvre sont plus représentés en milieu urbain (62,4%) qu'en milieu rural (37,7%) du fait de leur parcours scolaire plus long.

► **Graphique 6.4: Profil des jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition selon leur sexe et leur milieu de résidence (en pourcentage)**



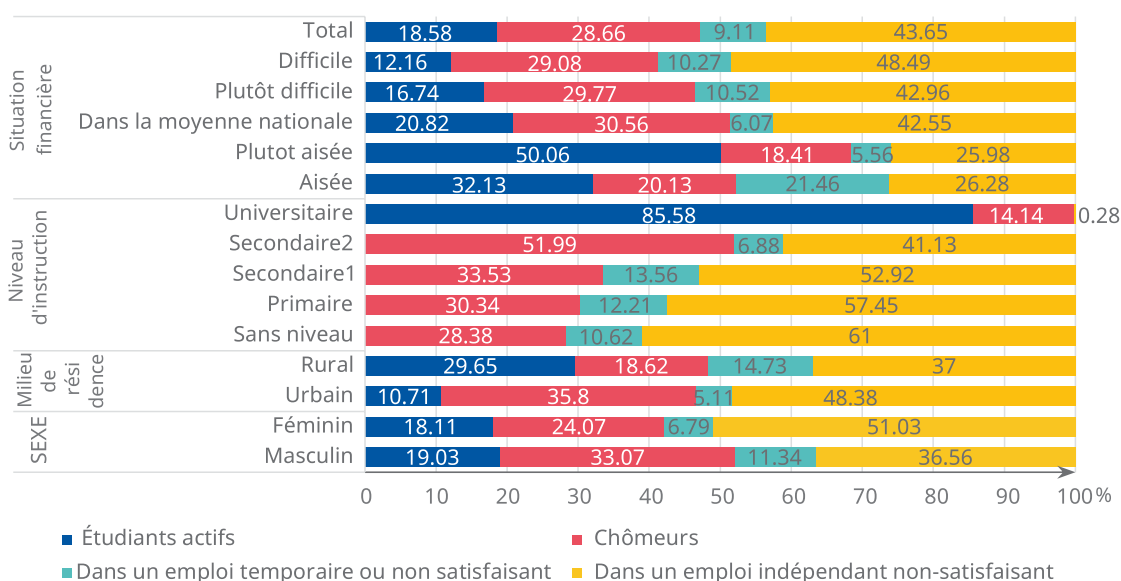
► 6.4 Jeunes en transition

Les jeunes en transition se répartissent principalement en deux sous-groupes: (i) les jeunes dans un emploi indépendant non satisfaisant (43,6%) et (ii) les jeunes au chômage selon la définition assouplie (28,7%). Le premier sous-groupe est constitué des jeunes qui occupent un emploi indépendant qui ne les satisfait pas. Les femmes en transition sont plus présentes dans cette catégorie (51,3%) que les jeunes hommes (36,6%).

Le deuxième sous-groupe le plus fréquent demeure les jeunes sans-emploi, qui n'en recherchent pas activement, mais qui seraient disposés à en occuper un si une opportunité se présente à eux. Ce sous-groupe contient 33,1% des hommes en transition et 24,1% des femmes en transition.

L'analyse selon le milieu de résidence montre que les jeunes urbains en transition sont fortement représentés parmi les jeunes indépendants non satisfaits (48,38%) et également parmi les chômeurs disposés à travailler (35,8%). Quant aux jeunes ruraux, ils sont fortement représentés parmi les étudiants actifs (29,6%) qui dépassent la catégorie des chômeurs disposés à travailler (18,6%).

► **Graphique 6.5: Répartition (%) des jeunes travailleurs en transition selon leur sexe, leur milieu de résidence, leur niveau d'instruction et leur situation financière**



► 6.5 Caractéristiques d'une transition à succès au Congo

En République du Congo, l'analyse de la situation des jeunes révèle que la grande majorité (79,5%) n'a pas achevé sa transition soit parce qu'elle est sans emploi, occupe un emploi temporaire et/ou non satisfaisant. Ainsi, la proportion de jeunes ayant transité et qui occupent actuellement un emploi stable ne représente seulement que 20,5%.

L'analyse selon le milieu de résidence révèle que 37,9% des jeunes vivant en milieu urbain ont transité vers un emploi stable, contre seulement 11,5% en milieu rural. La comparaison genrée indique que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à avoir transité (25,6%) que les femmes (14,9%). On constate également que la proportion de jeunes ayant transité est plus forte dans les niveaux d'éducation secondaire (28,8%) et surtout universitaire (41,3%) par rapport aux niveaux inférieurs.

► **Tableau 6.1: Répartition (%) des jeunes travailleurs ayant transité selon leur sexe, leur milieu de résidence, leur niveau d'instruction et leur situation financière**

Caractéristique de la transition		Transité dans un emploi stable	Transité dans un emploi satisfaisant
Sexe	Homme	25,64	74,36
	Femme	14,95	85,05
Milieu de résidence	Urbain	37,88	62,12
	Rural	11,55	88,45
Niveau d'instruction	Sans niveau	22,35	77,65
	Primaire	15,98	84,02
	Secondaire	28,84	71,16
	Universitaire	41,3	58,7
Situation financière	Aisée	26,58	73,42
	Plutôt aisée	23,54	76,46
	Dans la moyenne nationale	19,18	80,82
	Plutôt difficile	23,95	76,05
	Difficile	19,14	80,86
Ensemble		20,51	79,49

Les résultats révèlent que les jeunes ayant transité sont composés pour la plupart de jeunes travaillant dans les services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (29%) suivis des jeunes agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (28%). En revanche, seuls 4% des jeunes exercent une profession intellectuelle et scientifique.

L'analyse selon le sexe épouse la même allure que celle de l'ensemble. Cependant, les femmes sont plus importantes dans les services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (35%), alors que les hommes sont plus agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (30%).

► **Tableau 6.2: Répartition (%) des jeunes travailleurs ayant transité par type de profession selon leur sexe et leur milieu de résidence**

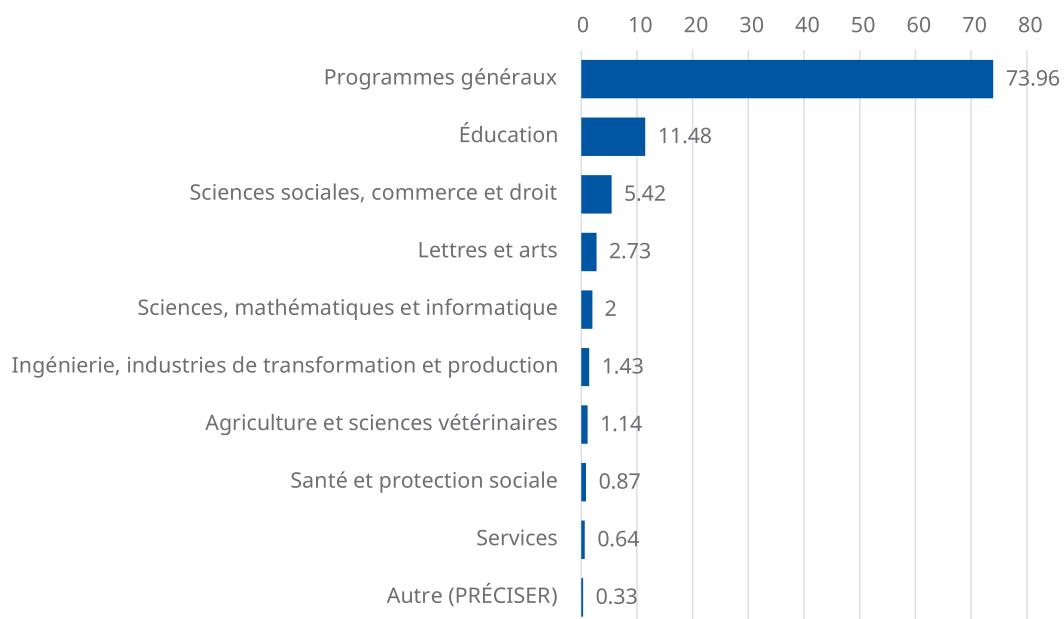
	Ensemble		Femme		Homme	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Directeur	1650	1,44	776	0,73	2426	1,1%
Professions intellectuelles et scientifiques	5643	4,92	3128	2,96	8771	4,0%
Professions intermédiaires	7869	6,87	8612	8,14	16 481	7,5%
Employés de type administratif	2941	2,57	1617	1,53	4558	2,1%
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	26 609	23,21	37 397	35,36	64 006	29,0%
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	34 929	30,47	27 259	25,77	62 188	28,2%
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	13 624	11,89	4982	4,71	18 606	8,4%
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	1796	1,57	0	0	1796	0,8%
Professions élémentaires	7081	6,18	6247	5,91	13 328	6,0%
Non classifiées	12 478	10,89	15 744	14,89	28 222	12,8%
Total	114 620	100,01	105 762	100	220 382	100,0%

► 6.6 Chemins et longueurs de la transition

La capacité d'examiner le chemin historique des activités économiques des jeunes qui ont terminé la transition est l'une des plus grandes valeurs ajoutées de l'ETVA. En utilisant le chemin historique, nous sommes donc en mesure d'identifier le domaine d'étude des jeunes avant d'obtenir un emploi stable et satisfaisant.

Le graphique ci-dessous montre que 74% des jeunes qui ont transité ont suivi les programmes généraux. Les jeunes qui ont une formation en éducation représentent 11,5%. Cette répartition par domaine d'étude des jeunes ayant transité est relativement similaire à la répartition des jeunes en étude. Par conséquent, il demeure difficile de pouvoir affirmer qu'un domaine de formation facilite l'accès à un emploi comparativement à un autre.

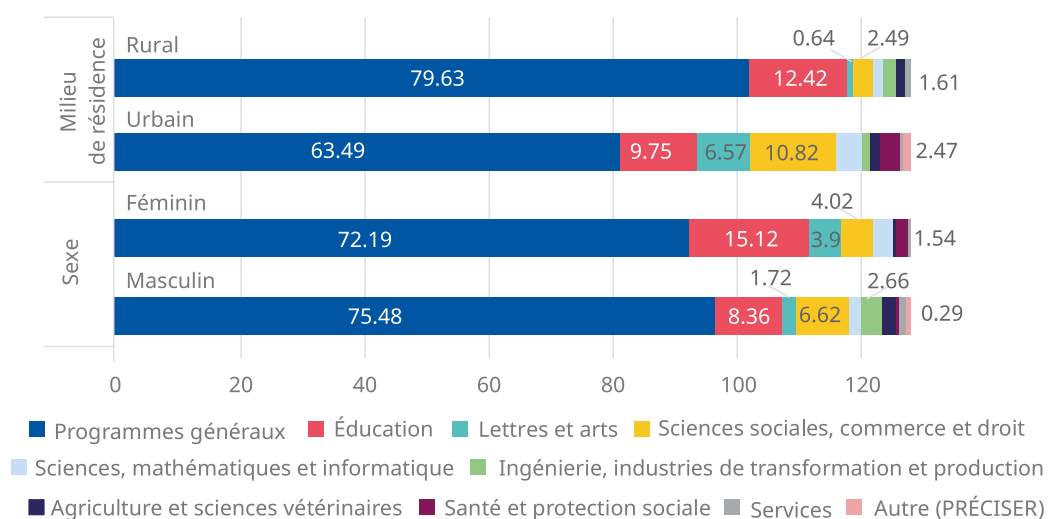
► Graphique 6.6: Flux des jeunes ayant transité vers un emploi par domaine d'étude



L'analyse selon le milieu de résidence révèle que les jeunes ayant suivi une formation des programmes généraux transitent plus que leurs homologues des autres domaines d'étude et ce, peu importe le milieu de résidence. S'en suivent en milieu rural, les jeunes ayant une formation dans le domaine de l'éducation (12,42%) et, ceux ayant une formation en sciences sociales, commerce et droit (10,82%) en milieu urbain.

Les résultats révèlent, tout de même qu'après les programmes généraux, les jeunes femmes qui ont transité ont été formées dans le domaine de l'éducation (15,12%). Chez les jeunes hommes, ils sont 8,36% à avoir transité avec une formation dans le domaine de l'éducation.

► Graphique 6.7: Flux des jeunes ayant transité vers un emploi par domaine d'étude selon leur milieu de résidence et leur sexe



► 6.7 Durée de la transition

La transition formation-emploi demeure très problématique au Congo et cette section fournit des indicateurs sur la durée de la transition qui corrobore ce constat. Dans l'ensemble, les résultats de l'ETVA montrent que la durée moyenne de transition vers un emploi stable et/ou satisfaisant pour les jeunes de 15 à 35 ans est de 53,8 mois, soit plus de 4 ans et demi. On observe aussi que cette transition vers un emploi stable et/ou satisfaisant est nettement plus longue chez les jeunes femmes (64,3 mois) que chez les jeunes hommes (48,2 mois). Quant à la transition directe, elle ne représente que 20,3% de l'ensemble des transitions. Ce taux est plus faible chez les femmes (13,8%) que les hommes (25,6%), ce qui atteste que les femmes éprouvent plus de difficulté à obtenir un emploi stable.

Quand on exclut les transitions directes, la durée moyenne avant de trouver un emploi stable et/ou satisfaisant augmente à 64,4 mois, avec une durée moyenne de 69,1 mois chez les jeunes femmes et de 59,9 mois chez les jeunes hommes.

Pour les jeunes qui se mettent à leur propre compte, cette transition est légèrement moins longue (48,7 mois), mais elle reste quand même conséquente et démontre que la voie vers l'entrepreneuriat demeure longue et périlleuse pour les jeunes congolais.

► **Tableau 6.3: Durée de la transition selon le sexe pour les travailleurs non étudiants ayant transité (en mois)**

	Ensemble	Femmes	Hommes
Durée moyenne de transition - Hors transition directe	64,4	69,1	59,9
Durée moyenne de transition - Y compris transition directe	49,1	57,4	42,3
Durée moyenne de transition vers un emploi stable - Y compris transition directe	53,8	64,3	48,2
Durée moyenne de transition vers un emploi à propre compte satisfaisant ou un emploi temporaire satisfaisant - Y compris transition directe	48,7	56,9	41,7
Nombre moyen d'activités intermédiaires	1,3	1,2	1,3
Part de jeunes ayant eu une transition directe	20,3%	13,8%	25,6%



7. Dynamique du marché de l'emploi entre 2015 et 2022

► 7.1 Taux d'activité

Le taux d'activité chez les jeunes de 15 à 29 ans au Congo a significativement baissé entre 2015 et 2022. En effet, le taux d'activité a diminué de moitié en sept ans, passant de 45,9% en 2015 à 22,2% en 2022. L'analyse par sexe révèle les mêmes résultats.

Entre les deux périodes, l'écart absolu du taux d'activité augmente avec l'âge. En effet, on constate que cet écart est passé de 8,4 points chez les jeunes de 15-19 ans à 37,6 points chez les jeunes de 25-29 ans.

En outre, le différentiel 2015-2022 négatif est plus accentué chez les hommes (25,5 points) que chez les femmes (22,1 points), chez les jeunes vivant en milieu urbain (26,7 points) qu'en milieu rural (22,5 points).

► **Tableau 7.1: Évolution du taux d'activité des jeunes de 15 à 29 ans entre 2015 et 2022**

	Ensemble			Femme			Homme		
	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *
Tranche d'âge									
15-19 ans	22,3	13,9	-8,4	20,2	11,6	-8,6	24,5	14,2	-10,3
20-24 ans	50,4	24,9	-25,5	47,7	21,0	-26,7	53,5	28,6	-24,9
25-29 ans	73,7	36,1	-37,6	67,1	33,9	-33,2	80,1	38,6	-41,5
Milieu de résidence									
Urbain	43,4	16,7	-26,7	38,7	16,0	-22,8	48,2	17,4	-30,7
Rural	52,8	30,3	-22,5	51,5	27,0	-24,5	54,2	33,2	-21,0
Ensemble	45,9	22,2	-23,7	42,2	20,1	-22,1	49,8	24,3	-25,5
*en point de pourcentage									

► 7.2 Taux d'emploi

L'analyse du taux d'emploi chez les jeunes de 15-29 ans au Congo révèle que celui-ci a fortement baissé entre 2015 et 2022 aussi bien pour les hommes que pour les femmes. En effet, il est passé de 31,9% en 2015 à 16,1% en 2022, soit une baisse absolue de 15,9 points.

Selon le milieu de résidence, l'écart entre les deux taux d'emploi est plus accentué en milieu rural (20,3 points d'écart) qu'en milieu urbain (17,5 points d'écart), ce qui atteste que les difficultés d'accès à l'emploi se sont généralisées en milieu rural qui en 2015 avait un taux d'emploi de 46,6%.

La baisse du taux d'emploi en milieu urbain est plus prononcée chez les hommes (21,1 points) que chez les femmes (13,9 points) alors que cette contraction est relativement similaire en milieu rural.

► **Tableau 7.2: Évolution du taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans entre 2015 et 2022**

	Ensemble			Femme			Homme		
	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *
Tranche d'âge									
15-19 ans	13,4	10,6	-2,9	13,1	9,6	-3,5	13,8	11,5	-2,3
20-24 ans	31,9	17,4	-14,5	28,7	15,0	-13,7	35,5	19,6	-15,8
25-29 ans	57,5	24,7	-32,9	51,4	24,0	-27,4	63,5	25,4	-38,1
Milieu de résidence									
Urbain	26,5	9,0	-17,5	22,7	8,8	-13,9	30,4	9,2	-21,1
Rural	46,6	26,4	-20,3	45,4	25,1	-20,3	47,9	27,5	-20,5
Ensemble	31,9	16,1	-15,9	28,9	14,9	-13,9	35,1	17,2	-17,9
*en point de pourcentage									

► 7.3 Taux de chômage

En République du Congo, le taux de chômage a légèrement diminué en sept ans. En effet, il ressort de l'analyse qu'entre 2015 et 2022, ce taux a baissé de 3 points. Cependant, cette légère diminution n'est pas commune à l'ensemble des groupes de jeunes, notamment en fonction de leur classe d'âge.

En effet, l'analyse par classe d'âge montre que le taux de chômage a fortement diminué pour les classes d'âge inférieures avec une baisse de 21,6 points chez les 15-19 ans et de 6,8 points chez les 20-24 ans. En revanche, le chômage des 25-29 ans a augmenté de 9,8 points durant cette période.

En outre, on note un écart plus élevé chez les jeunes qui vivent en milieu urbain (7,0 points) qu'en milieu rural (1,3 point).

► **Tableau 7.3: Évolution du taux du chômage des jeunes de 15 à 29 ans entre 2015 et 2022**

	Ensemble			Femme			Homme		
	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *
Tranche d'âge									
15-19 ans	39,9	18,3	-21,6	43,9	17,0	-27,0	35,1	19,4	-15,8
20-24 ans	36,8	30,0	-6,8	33,7	28,1	-5,6	39,9	31,3	-8,6
25-29 ans	21,9	31,7	9,8	20,7	29,0	8,4	23,4	34,2	10,9
Milieu de résidence									
Urbain	39,0	46,0	7,0	36,9	45,0	8,1	41,5	46,9	5,4
Rural	11,7	13,0	1,3	11,5	6,9	-4,6	11,8	17,2	5,4
Ensemble	30,5	27,6	-2,9	29,5	25,7	-3,8	31,6	29,2	-2,4
*en point de pourcentage									

► 7.4 Part des NEET

En 2022, plus d'un jeune sur trois (37,1%) de 15-29 ans au Congo n'est ni à l'école, ni en emploi, ni en formation (NEET). Ce taux a plus que doublé comparativement aux résultats de 2015, où moins d'un jeune sur cinq (16%) de cette tranche d'âge était dans cette situation. Cette augmentation du taux des NEET est de plus en plus forte à mesure que l'on monte dans les classes d'âge. En effet, l'écart 2015-2022, qui est de 4,9 points parmi les 15-19 ans, monte à 11,6 points pour les 20-24 ans pour finalement atteindre 26,1 points pour les 25-29 ans.

L'analyse par milieu de résidence révèle un écart plus accentué en milieu urbain (23,3 points) qu'en milieu rural (20,4 points).

► **Tableau 7.4: Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans ni en emploi, ni à l'école ou en formation entre 2015 et 2022**

	Ensemble			Femme			Homme		
	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *
Tranche d'âge									
15-19 ans	16,2	21,1	4,9	16,1	23,5	7,4	16,3	18,9	2,6
20-24 ans	30,7	42,2	11,6	39,3	47,3	8,0	21,0	37,8	16,8
25-29 ans	35,8	59,9	24,1	40,9	62,5	21,6	30,8	56,9	26,1
Milieu de résidence									
Urbain	18,1	41,3	23,3	21,3	44,1	22,8	14,8	38,3	23,5
Rural	10,4	30,9	20,4	13,1	35,6	22,5	7,6	26,9	19,2
Ensemble	16,0	37,1	21,1	19,0	40,9	21,9	12,9	33,3	20,5
*en point de pourcentage									

► 7.5 Informalité des emplois

En République du Congo, la prépondérance des emplois informels est restée quasiment inchangée entre 2015 et 2022. En effet, le taux d'emploi informel des jeunes est passé de 90,9% à 87,2%, soit une baisse très modérée. Toutefois, on remarque que le taux d'emploi informel des jeunes femmes a diminué plus fortement que celui des jeunes hommes qui lui est resté quasiment identique. De même, les jeunes vivant en milieu rural ont connu une baisse également plus prononcée du taux d'emploi informel que les jeunes urbains qui dorénavant possèdent un taux plus élevé.

► **Tableau 7.5: Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans occupant des emplois informels entre 2015 et 2022**

Tranche d'âge	Ensemble			Femme			Homme		
	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *
Tranche d'âge									
15-19 ans	97,6	87,8	-9,8	98,6	87,3	-11,3	96,6	88,2	-8,4
20-24 ans	93,7	85,9	-7,8	95,6	83,5	-12,0	91,9	87,5	-4,4
25-29 ans	87,2	88,1	0,9	92,5	90,1	-2,4	83,1	86,0	2,9
Milieu de résidence									
Urbain	89,9	88,5	-1,4	92,4	89,3	-3,1	87,9	87,7	-0,2
Rural	92,6	86,5	-6,0	97,4	85,9	-11,5	87,8	87,0	-0,8
Ensemble	90,9	87,2	-3,8	94,6	87,1	-7,4	87,9	87,2	-0,6
*en point de pourcentage									

L'analyse de l'évolution de la part du secteur informel dans l'emploi des jeunes présente une vision différente de celle relative à l'emploi informel. En effet, on constate une augmentation de la part de jeunes qui travaillent dans le secteur informel entre 2015 et 2022 avec un taux qui est passé de 71,6% à 80,2% (+8,6 points). Cette hausse de la part du secteur informel est très perceptible chez les jeunes hommes dont le taux est passé de 61,3% à 79,4% ainsi que chez les jeunes urbains qui ont connu une augmentation de 16,8 points.

► **Tableau 7.6: Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans occupant des emplois dans le secteur informel entre 2015 et 2022**

Tranche d'âge	Ensemble			Femme			Homme		
	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *
Tranche d'âge									
15-19 ans	80,8	82,7	1,9	93,7	83,7	-10,0	68,1	81,9	13,7
20-24 ans	80,8	76,8	-4,0	88,1	77,8	-10,4	74,2	76,1	1,9
25-29 ans	63,2	81,8	18,6	77,2	82,4	5,2	52,2	81,2	29,0
Milieu de résidence									
Urbain	63,9	80,6	16,8	77,0	84,7	7,7	53,7	76,4	22,7
Rural	83,4	80,0	-3,4	92,5	79,2	-13,3	74,4	80,7	6,3
Ensemble	71,6	80,2	8,6	83,7	81,2	-2,4	61,3	79,4	18,1
*en point de pourcentage									

► 7.6 Transition

La transition des jeunes vers la vie active révèle que la part des jeunes ayant transité n'a quasiment pas changé entre 2015 et 2022. Elle est passée de 12,8% en 2015 à 11,9% en 2022. Par contre, on observe que durant cette période, il y a eu une forte diminution des jeunes en transition liée à une augmentation des jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition. En effet, les résultats de l'analyse montrent que la part des jeunes en transition a pratiquement baissé de moitié entre 2015 (49,9%) et 2022 (24,6%) alors que chez les jeunes n'ayant pas commencé la transition, ce taux a presque doublé passant de 37,3% en 2015 à 63,5% en 2022.

L'analyse par sexe révèle que l'écart de la part des jeunes transités est plus élevé chez les hommes (2,2 points) que chez les femmes (0,3 point). Cependant chez les jeunes en transition, cet écart est plus remarqué chez les femmes (26,5 points) que chez les hommes (24 points). Il est presque le même chez les hommes n'ayant pas transité (26,1 points) que chez leurs homologues femmes (26,3 points).

La prise en compte du milieu de résidence montre que l'écart de la part des jeunes ayant transité est le même en milieu urbain (5,6 points) qu'en milieu rural (5,5 points). Toutefois, on remarque que cet écart chez les jeunes en transition est plus accentué en milieu rural (30,9 points) qu'en milieu urbain (23,2 points). Par contre, chez les jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition, cet écart est plus accentué en milieu urbain (28,8 points) qu'en milieu rural (25,5 points).

► **Tableau 7.7: Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans selon les étapes de la transition entre 2015 et 2022**

	Jeunes transités			Jeunes en transition			Jeunes n'ayant pas encore commencé la transition		
	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *	2015	2022	Écart *
Sexe									
Femme	11,1	11,4	0,3	50,7	24,2	-26,5	38,2	64,5	26,3
Homme	14,5	12,3	-2,2	49,1	25,1	-24,0	36,4	62,5	26,1
Milieu de résidence									
Urbain	12,5	6,9	-5,6	47,8	24,6	-23,2	39,7	68,5	28,8
Rural	13,4	18,9	5,5	55,6	24,7	-30,9	31,0	56,5	25,5
Ensemble	12,8	11,9	-0,9	49,9	24,6	-25,3	37,3	63,5	26,2
*en point de pourcentage									





8. Conclusion

Les principaux indicateurs de l'insertion professionnelle des jeunes se sont dégradés entre 2015 et 2022 du fait des répercussions négatives de la Covid-19 et de la morosité économique. Le taux d'emploi des jeunes est passé de 32% en 2015 à 16% en 2022. La prise en compte du genre montre que le taux d'emplois des jeunes a baissé de moitié quel que soit le sexe par rapport à 2015.

Le taux de NEET est passé de 16% en 2015 à 37,1% en 2022 et 85% sont des inactifs ce qui est préoccupant par rapport à leur capacité et/ou volonté à s'insérer professionnellement. Le taux de NEET selon le sexe a augmenté de 22% chez les femmes et de 20,5% chez les hommes en 2022.

Le système éducatif congolais est centré sur les formations générales et peu professionnalisantes, ce qui réduit le niveau d'adéquation entre les compétences acquises et les besoins des entreprises sur le marché du travail. En particulier, les diplômés du supérieur font face à des difficultés importantes d'insertion professionnelle (25,4% de taux de chômage).

Il existe un décalage important entre les aspirations des jeunes et la structure du marché du travail et les possibilités d'emploi. En particulier, seul 1% aspire à travailler dans l'agriculture alors que ce secteur concentre 57,5% des jeunes en emploi.

Le taux d'emploi informel des jeunes de 2015 à 2022 est passé de 90,9% à 87,2% soit une baisse très modérée. Toutefois, on remarque que le taux d'emploi informel des jeunes femmes a diminué plus fortement (-7,4%) que celui des jeunes hommes qui lui est resté quasiment identique. De même, le taux d'emploi informel des jeunes vivant en milieu rural a connu une baisse plus prononcée (-6%) que celui des jeunes vivant en milieu urbain (-1,4%).

Les transitions entre la formation et la vie active sont longues et fastidieuses pour la grande majorité des jeunes congolais. Ainsi, seuls 11,9% ont achevé leur transition alors que la majorité est toujours en transition ou ne l'a pas encore amorcée. Pour résultat, la durée moyenne de la transition est de 53,8 mois. Du point de vue du sexe, plus de jeunes femmes (0,3%) ont transité que de jeunes hommes (-2,2%). Cependant, le taux des jeunes en transition a fortement baissé que ce soit chez les jeunes femmes (-26,5%) que chez les jeunes hommes (-24%). Le taux des jeunes n'ayant pas encore commencé la transition a augmenté de 26% quel que soit le sexe.





9. Cadre politique et recommandations de l'étude

À l'instar des autres pays de l'Afrique subsaharienne, le Congo n'est pas épargné par les phénomènes du chômage et de l'employabilité des jeunes. Un ensemble de politiques et de stratégies sont mises en œuvre pour améliorer l'accès au marché du travail des jeunes. C'est dans ce contexte que des programmes et projets visant à améliorer l'employabilité des jeunes, en général et des jeunes vulnérables en particulier sont développés par le Gouvernement sur fonds propres ou avec l'appui des partenaires techniques et financiers.

Les résultats de cette enquête qui ont permis de disposer d'informations sur les principaux défis auxquels les jeunes sont confrontés lors de leur transition sur le marché du travail permettent de formuler des recommandations pour améliorer l'employabilité des jeunes.

► 9.1 Cadre des politiques actuelles pour l'emploi des jeunes au Congo

Les résultats de l'ETVA 2015 avaient permis au Congo de se doter d'une politique nationale de l'emploi, dont l'objectif principal est la réduction du chômage, du sous-emploi, de la pauvreté et de l'exclusion. Cet objectif devra être clairement intégré dans toutes les politiques sectorielles, en veillant à réserver une place prioritaire aux Congolais. Ainsi, la PNE avait identifié cinq (5) axes stratégiques pour atteindre cet objectif, à savoir:

- Axe 1: Améliorer l'organisation du marché du travail;
- Axe 2: Placer l'emploi au centre des politiques sectorielles;
- Axe 3: Multiplier les opportunités d'emploi en favorisant la création et le développement des entreprises privées et l'auto-emploi;
- Axe 4: Développer les compétences de la main-d'œuvre congolaise;
- Axe 5: Doter les services de l'administration publique en ressources humaines idoines.

Bien que validé par toutes les parties prenantes en septembre 2017, le processus d'ériger la politique nationale de l'emploi en loi de la république n'a pas connu son aboutissement.

Le Plan National de Développement (PND 2018_2022) avait fait de l'emploi et de la formation des jeunes l'un des axes majeurs d'accompagnement de sa mise en œuvre.

Pour renforcer la compétitivité des entreprises et les qualifications des jeunes, le Congo s'est doté d'un nouveau Plan National de Développement (PND 2022-2026), «une économie forte, diversifiée et résiliente pour une croissance inclusive et un développement durable irréversible» qui s'appuie sur six (6) axes stratégiques identifiés qui sont: l'agriculture, l'industrie, le développement des zones économiques spéciales, le tourisme, l'économie numérique et la promotion immobilière.

Le développement du capital humain est retenu comme l'une des principales mesures d'accompagnement du PND au travers de la mise sur le marché du travail d'une main-d'œuvre qualifiée qui puisse répondre aux besoins des employeurs, mais aussi pour une participation effective à la diversification économique de notre pays.

Cette volonté politique marquée par la nécessité de placer l'emploi et la formation des jeunes au centre des principales préoccupations des gouvernants s'avère d'autant plus importante, car le Congo fait désormais partie de la Zone de Libre-Échange Continentale Africaine (ZLECAF) et qu'il s'expose à la concurrence des ressources humaines plus qualifiées des pays voisins.

► 9.2 Recommandations politiques pour l'emploi des jeunes

Les résultats obtenus par l'ETVA Congo 2022 fournissent des informations sur la situation actuelle des jeunes congolais lorsqu'ils transitent vers le marché et permettent de formuler des recommandations visant à créer les conditions pour un accès des jeunes à des emplois décents et durables.

Le gouvernement, les partenaires techniques et financiers ont mis en place des initiatives pour améliorer l'employabilité des jeunes (programmes et projets). Malgré cette volonté, les défis liés à l'emploi des jeunes sont très nombreux et les résultats de l'ETVA Congo 2022 en sont la parfaite illustration.

Au regard des résultats de l'enquête, les recommandations suivantes sont formulées pour améliorer la situation de l'emploi des jeunes sur le marché du travail.

- Soutenir la création d'emplois décents pour les jeunes, en particulier dans le secteur de l'agriculture. En effet, le PND 2022-2026 a identifié l'agriculture comme secteur de développement et de la diversification de l'économie. Les résultats de l'enquête montrent que 57,49% des jeunes de 15 à 35 ans exercent dans l'agriculture, même si l'intérêt pour ces jeunes d'étudier dans les filières agropastorales demeure très faible (1,23%). Le PND 2022-2026, dans la cadre du développement de l'agriculture au sens large devrait se servir de cette opportunité pour mettre en œuvre tous les programmes et projets dédiés à ce domaine pour mobiliser et attirer de plus en plus des jeunes et permettre l'éclosion d'une nouvelle génération d'entrepreneurs agricoles. Le PND y trouverait son fondement en mettant un accent particulier sur la résolution des contraintes liées entre autres à: (i) l'accès au capital foncier et au financement; (ii) l'accès aux services et aux moyens de production; (iii) la mise en place de mesures d'accompagnement (infrastructures sanitaires, routières, éducatives) en milieu rural; (iv) l'amélioration de l'accès aux nouvelles technologies et la formation professionnelle/qualifiante. La mise en place de ces conditions devrait assurément contribuer à création des emplois décents et durables dans les communautés rurales.
- Combattre l'informalité des jeunes pour assurer une transition vers un emploi décent et de qualité. Selon les résultats de l'ETVA Congo 2022, 85,62% des jeunes occupés âgés de 15 à 35 ans au Congo exercent un emploi informel, quel que soit le milieu de résidence de ceux-ci. Il sied de signaler que le document de Politique Nationale de l'Emploi (PNE) actualisé en 2017 avait préconisé des mesures visant à promouvoir l'auto-emploi en vue de réaliser la migration du secteur informel vers le formel et de développer les compétences de la main-d'œuvre congolaise. Il s'agit notamment de: (i) vulgariser les formations à l'entrepreneuriat; (ii) favoriser la création de centres d'incubation et d'hébergement des entreprises dans les principales villes du pays; (iii) assurer la promotion des TPE/PME; (iv) alléger les contraintes liées au développement de l'entreprise privée, notamment les contraintes légales et réglementaires. Pour réduire les contraintes liées à la création des entreprises, il a été créé par loi n°16-2077 du 30 mars 2017, un établissement public à caractère administratif dénommé, Agence Congolaise Pour la Création des Entreprises (ACPCE). Il s'agit d'un guichet unique, dont la principale mission est de faciliter et de simplifier les formalités de création d'entreprises, en permettant aux créateurs d'entreprises d'effectuer en un lieu unique et sur un même document

les déclarations auxquelles ils sont tenus par les lois et règlements; (v) promouvoir des services d'appui au développement des entreprises. Les programmes développés par le Gouvernement sur financement propre ou avec l'appui des partenaires au développement constituent des réponses à la réduction du taux d'emploi informel, tels que le Programme emploi-diplômé (PED) qui vise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en stage préemploi dans les entreprises; le projet Youth Connect; le projet Volontariat des jeunes; etc.

- ▶ Assurer la qualité des emplois occupés par les jeunes. Il s'agit d'assurer la protection des jeunes en âge de travailler et en emploi. Les résultats de l'ETVA Congo 2022 ont montré que 72,93% des jeunes travailleurs déclarent exercer leur emploi avec un contrat oral. Cette situation est plus marquée chez les femmes (73,53%). La même enquête a révélé que 67,54% des jeunes travailleurs au Congo ne bénéficient pas d'un droit à la sécurité sociale et 66,08% n'ont pas droit aux congés payés. Les jeunes qui vivent en milieu urbain sont les plus touchés par la précarité de l'emploi. Le Congo s'est engagé dans la réforme de son système de sécurité sociale. Elle vise entre autres: (i) la mise en œuvre des réformes et l'extension de la sécurité sociale à la population non couverte; (ii) la revalorisation des prestations sociales et (iii) la prise en charge des risques professionnels. La révision de la Loi n°31-2011 du 15 juillet 2011 instituant le système de sécurité sociale au Congo en l'harmonisant avec le socle juridique de la CIPRES est un moment clé dans l'effectivité de cette réforme. En outre, la révision du Code du travail en chantier constitue également un élément essentiel dans l'amélioration de la qualité de l'emploi.
- ▶ Améliorer l'accès à l'éducation et la qualité de la formation professionnelle pour les jeunes. L'enquête a montré que 14,71% des jeunes interviewés ne sont jamais allés à l'école et près de 42% ne sont ni à l'école, ni en emploi, ni en formation. Le Gouvernement en se dotant d'une stratégie sectorielle de l'éducation 2021-2030 s'est fixé comme objectif de mettre en place des politiques de développement des compétences et d'éducation en faveur des jeunes, la mise en place d'une éducation de base, obligatoire, gratuite et de qualité capable de doter les citoyens congolais, quelles que soient leur appartenance ethnique et leur couche sociale, en particulier les jeunes, les filles et les enfants vulnérables, de capacités cognitives, de compétences de la vie courante ainsi que de valeurs citoyennes et culturelles. Le Gouvernement gagnerait en soutenant les programmes visant à améliorer les compétences de la main-d'œuvre locale. Il s'agit de: (i) optimiser le fonctionnement des structures existantes, à savoir: les Centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA), les établissements publics et privés d'enseignement technique et professionnel de niveau moyen et supérieur; (ii) mailler les départements en structures de formation tant publiques, que privées et ce, en harmonie avec la carte scolaire; (iii) améliorer l'offre de formations en évaluant périodiquement les curricula afin de s'assurer que celles-ci permettent l'acquisition des connaissances clés et des compétences essentielles recherchées par les entreprises; (iv) développer les compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail et renforcer la formation des formateurs; (v) établir une plateforme de dialogue école-entreprise pour évaluer les besoins des entreprises et passer en revue les curricula et prospecter les métiers à venir et (vi) valoriser les formations à vocation professionnelle, la formation qualifiante et spécifique; (vii) assurer le financement régulier du PDCRH, du PDCE et l'étendre à l'ensemble du territoire national; (viii) mettre en place un Programme national pluriannuel de développement des compétences (PPDCE) et assurer son financement régulier et conséquent et (ix) rendre opérationnel le Fonds national d'appui à l'employabilité et l'apprentissage (FONEA).
- ▶ Améliorer l'accès à l'emploi des femmes en vue d'assurer leur autonomisation. La situation de l'emploi des jeunes en général est un vrai défi et de l'emploi des femmes en particulier au Congo. Les résultats de l'enquête ont montré que les jeunes femmes sont les plus touchées par la précarité de l'emploi sur le marché du travail, quel que soit l'indicateur. La mise en place de programmes spécifiques peut contribuer à l'amélioration de la situation des jeunes filles. La loi fondamentale en son article 17 consacre «la parité entre l'homme et la femme». Toutefois, cette disposition peine à être appliquée. Des initiatives visant à faciliter l'accès des filles à une éducation et à une formation professionnelle de qualité doivent être mises en place y compris les conditions d'achèvement et de succès de celles-ci. Les acquis du projet de développement des compétences pour l'employabilité (PDCE) peuvent être capitalisés. Ils consistent à octroyer une prime de transport aux jeunes filles en formation afin de leur permettre d'assurer la garde des enfants. Des campagnes de sensibilisation sur la reproduction

et grossesses précoces doivent également être organisées pour réduire le taux d'abandon des jeunes filles.

- Bâtir un service public d'emploi et d'intermédiation fiable et facile d'accès, pour les jeunes, en particulier les jeunes vulnérables. Deux principaux canaux d'accès à l'emploi ont été évoqués par les jeunes, à savoir: demande à des amis, de la famille et des collègues (38,54%) et a rejoint l'établissement familial (30,32%). Toutefois, 10,74% déclarent avoir obtenu leur emploi à la suite d'une inscription dans une agence publique/fonction publique. Ce canal peu utilisé par les jeunes devrait améliorer la qualité de ses services, renforcer sa visibilité et sa communication pour développer la confiance des publics cibles.

De même, 83,80% des jeunes enquêtés déclarent n'avoir bénéficié d'aucune assistance de la part des services de l'emploi. Il est souhaitable de réhabiliter les services d'orientation professionnelle, d'aide à la recherche d'emploi pour accompagner les jeunes dans leur transition vers le marché du travail. Le système d'information sur le marché de l'emploi (SIME) qui demeure encore dans un état embryonnaire devrait être plus efficace afin d'orienter les actions à prendre et d'anticiper les mutations du marché du travail. Pour ce faire, le SIME mis en place en 2017 doit être réhabilité et rendu opérationnel.

L'Agence congolaise pour l'emploi (ACPE) créée pour assurer l'intermédiation sur le marché du travail devrait monter en puissance pour combler les attentes des publics. Il s'agira de pourvoir l'ACPE en personnel suffisant et qualifié; de mailler le territoire en agences locales, en vue d'assurer sa proximité avec les bénéficiaires; d'actualiser et de mettre en place de nouveaux programmes de promotion et de création d'emplois. L'étude a montré que 84,22% des jeunes n'ont pas accès aux TIC.

Le Congo s'est doté en 2019, d'une stratégie nationale de développement de l'économie numérique, «Congo Digital vision 2025», qui vise à garantir l'accès à tous les progrès liés au numérique. Toutefois, la réglementation en la matière doit effectivement être appliquée;

- Améliorer les conditions d'accès aux services financiers et non financiers pour les jeunes intéressés par l'entrepreneuriat. L'une des difficultés rencontrées par les jeunes créateurs d'entreprises est l'accès au financement. En effet, 50,29% des jeunes interviewés ont démarré leur activité sur fonds propres. Des procédures administratives et juridiques et des mécanismes de financement allégés et moins contraignants pourraient contribuer significativement à l'éclosion des TPME. Aussi, les structures d'accompagnement FIGA, ADPME, FONEA, ACPCE, ANA, Forum des jeunes entreprises, Établissements de micro finance... existantes sont peu ou presque pas visibles sur le terrain. Des actions de communication s'imposent et des modèles de réussite devraient être présentés en vue d'inciter les jeunes à intégrer ces dispositifs. Les programmes d'accompagnement au développement et financement de la microentreprise actuels (PADEC, PDAC, Lisungi, PDCE, PRODIVAC, etc.) doivent être poursuivis.

Ainsi, la mise en place de deux instruments publics dédiés à cet effet constitue une avancée significative dans l'accès aux financements des porteurs des projets. Il s'agit notamment des:

- Fonds d'impulsion, de garantie et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises et de l'artisanat (FIGA)-loi n° 23-2019 du 5 juillet 2019. Le FIGA facilite l'accès des très petites, petites et moyennes entreprises et de l'artisanat aux services financiers et non financiers. Il est entre autres chargé de: (i) soutenir les projets de création d'entreprises et de l'artisanat dans le montage des dossiers financiers, en particulier les plans d'affaires; (ii) garantir les crédits d'investissements consentis par les établissements bancaires et de crédits aux TPME et à l'artisanat et (iii) financer les programmes de renforcement des capacités des créateurs et dirigeants d'entreprises et d'ateliers de l'artisanat;
- Fonds national d'appui à l'employabilité et à l'apprentissage (FONEA)-loi n° 8-2019. Le FONEA est entre autres chargé de: (i) définir et mettre en place une politique d'études et d'analyse des projets au sein du fonds; (ii) identifier, définir et mettre en place les différentes aides à l'installation des projets; (iii) offrir des programmes de littératie financière pour aider les propriétaires d'entreprises informelles à gérer leurs finances, comprendre les options de crédit et prendre des décisions éclairées sur la formalisation.

- Intégrer la question de l'emploi des jeunes dans les différentes politiques sectorielles. Le caractère transversal de l'emploi requiert l'établissement d'un lien entre la Politique Nationale de l'Emploi et les autres politiques sectorielles. Chaque ministère ou autre entité administrative ou politique doit dans la stratégie de développement de ses activités privilégier l'emploi des Congolais. Une stratégie sur l'emploi des jeunes ne pourra être fructueuse indépendamment des autres initiatives en cours. De plus, l'impact risque d'être minimisé s'il est pris en compte séparément de la Politique Nationale de l'Emploi et des stratégies de développement. La mobilisation des ressources conséquentes en faveur de l'emploi des jeunes garantirait un véritable succès à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi.

- Renforcer les politiques de protection sociale et du travail tout en offrant des incitations aux employeurs pour formaliser leur main-d'œuvre, créant ainsi un secteur d'emploi formel plus attractif et bénéfique qui encourage à la fois les employeurs et les employés à sortir de l'informalité.

Le Congo a entrepris depuis 2012, la réforme de son système de protection ayant abouti à la mise en place des instruments visant à assurer la protection sociale des travailleurs informels. Il s'agit notamment de :

- Loi n° 37-2014 du 27 juin 2014 instituant le régime d'assurance maladie universelle ;
- Loi n° 12-2014 du 13 juin 2014 portant création de la caisse de la famille et de l'enfance en difficulté ;
- Loi n° 18-2012 du 22 août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé ;
- Loi n° 11-2014 du 13 juin 2014 portant création de la caisse des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé ;
- Loi n° 11-2015 du 31 août 2015 portant création de la caisse des pensions des agents de l'Etat.

L'opérationnalisation de ces différents outils contribuera significativement à la protection sociale des acteurs de l'économie informelle.

- Améliorer le système de l'information sur le marché du travail. L'efficacité et la fréquence de l'information sur le marché du travail contribuent à l'amélioration de l'emploi des jeunes, au développement de leurs compétences en fonction des besoins du marché et à la fourniture de données sur l'évolution des métiers. Il sert également d'outils de prise des décisions à l'élaboration des stratégies et politiques d'emplois actives. L'accès à l'emploi des jeunes par des canaux informels «utilisation des connaissances, parents et amis» prouve que le système d'information sur le marché du travail n'a pas connu de développement significatif. L'amélioration de ce système passera entre autres par: (i) redynamiser le SIME en vue de la structuration de la fonction d'observatoire de l'emploi-formation et mise en place d'un budget dédié; (ii) améliorer la collecte des données métiers (complète, régulière) sur la base du diagnostic de PSTA; (iii) renforcer les capacités des acteurs intervenants sur le marché du travail à la collecte des données statistiques; (iv) mettre en place des méthodes et des outils répondant aux standards internationaux; (v) assurer la production régulière des statistiques du marché de l'emploi; (vi) promouvoir et valoriser le métier de statisticien et de développeur d'applications statistiques et des parcours de formation dédiés.
- Améliorer la gouvernance et le pilotage du marché de l'emploi. Le secteur de l'emploi est marqué par un changement régulier d'ancrage institutionnel et une absence de coordination impliquant toutes les parties prenantes. Le cadre juridique actuel n'est pas adapté et vétuste. Bien que le cadre réglementaire existe, il est à faire évoluer et adapter au contexte actuel. Le mécanisme de coordination actuel devrait être opérationnalisé et le système de suivi des politiques de l'emploi mis en place.





Annexe 1 Équipe de travail

Coordonnateur National	Auxence Léonard OKOMBI	Directeur Général de la Formation Qualifiante et de l'Emploi
Coordonnateur National Adjoint	Gaspard Symphorien MBOU LIKIBI	Directeur Général de l'Institut National de la Statistique
Directeur Technique	Valentin OKOMBI	Directeur des Statistiques et de l'Informatique (DGFQE)
Équipe de rédaction	Ferdinand NGOT	Directeur de l'Emploi (DGFQE)
	Gisèle ATTA	Directrice des Affaires Administratives et Financières (DGFQE)
	Gabin IBEMBA	Statisticien-économiste, spécialiste des statistiques du marché du travail
	Chancel Bardin MILONGO BAHOUAYILA	Statisticien-économiste
	Nawa Chriss IPANDZA	Statisticien-démographe
	ABDOULAZIZ Hali Lakamy	Statisticien-démographe
	Lejuste Florian MPANDI-LUCKA	Statisticien-démographe
	Annick Parfait EWANGA	Statisticien-informaticien
	Serge Toussaint NGUEBE	Chef de Service des Programmes de reconversion (DGFQE)
	Victor MBEMBA	Statisticien-économiste

Annexe 2 Rapport échantillonnage

Méthodologie de l'enquête

La méthode utilisée pour cette enquête a été un sondage stratifié à deux degrés, avec allocation proportionnelle au premier degré. Au premier niveau, il s'est agi de tirer les zones de dénombrement (ZD) à partir de la cartographie censitaire du cinquième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH-5), réalisé en 2020. Au total, la base du RGPH-5 compte 6554 ZD pour 1 335 371 ménages dont 819 192 en milieu urbain et 516 179 en milieu rural.

Pour cette enquête, 272 ZD ont été tirées au premier degré dont 155 en milieu urbain et 117 en milieu rural, avec des probabilités proportionnelles en nombre de ménage.

Au second degré, la base de sondage est constituée de l'ensemble des ménages recensés lors de l'énumération de l'ETVA dans chacune des 272 ZD échantillonnées. L'opération de l'énumération a consisté à actualiser la base de sondage des ménages dans les ZD échantillonnées par l'ETVA Congo 2022.

Dix-huit (18) ménages ont été tirés à probabilité égale et de façon systématique dans chacune des ZD sélectionnées au premier degré en milieu urbain. Par contre en milieu rural, treize (13) ménages ont été sélectionnés dans chaque ZD ciblée.

Au total, 4311 ménages ont été sélectionnés pour l'ETVA Congo 2022, dont 2790 en milieu urbain et 1521 en milieu rural. Cependant, compte tenu des problèmes de déperditions, des refus et des erreurs d'échantillonnage, le nombre de ménages fixé à 4311 a été ramené à 4170 ménages.

Ce chiffre a permis d'obtenir l'effectif d'au moins 5000 jeunes de 15-35 ans, objectif du BIT. En effet, d'après les données de l'enquête MICS5-Congo réalisée en 2015, la population de 15-35 ans représentait 28,47%. Sachant qu'il y a en moyenne 4,2 personnes par ménage, le nombre moyen des jeunes de 15-35 ans est environ de 1,2⁴. À cet effet, il a été prévu d'atteindre un effectif de 5000 jeunes de 15-35 ans avec un échantillon de 4170 ménages.

Définition des concepts

La nécessité de limiter le champ d'étude et de mieux cerner les contours liés à l'enquête oblige à passer en revue les principaux concepts qui serviront de fil conducteur dans la réalisation de la présente enquête.

Notion de ménage

Le concept de ménage est fondé sur les dispositions prises par les personnes, individuellement ou collectivement, afin de pourvoir à leurs besoins fondamentaux ou vitaux (alimentation, habillement, logement, etc.).

Généralement, on distingue deux sortes de ménage: le ménage ordinaire et le ménage collectif. Mais pour l'ETVA 2022, on ne prendra en compte que les ménages ordinaires.

Ménage ordinaire

Le ménage ordinaire est un ensemble de personnes apparentées ou non, partageant le plus souvent les mêmes repas, reconnaissant l'autorité d'un même individu appelé chef de ménage et dont les ressources ou dépenses sont communes. Elles habitent généralement sous le même toit ou dans la même parcelle.

Chef de ménage

Le Chef de ménage est le preneur de décision clé au sein du ménage et son autorité est reconnue par les autres membres du ménage. Il est possible que le principal contributeur au revenu du ménage ne soit pas nécessairement le chef de ménage.

En tant que preneur de décision clé, le Chef de ménage est la personne qui est la plus au courant de ce qui se passe dans le ménage et il sera souvent la personne la plus appropriée à interroger. Cependant, il est possible que le Chef de ménage ne soit pas en mesure de répondre à toutes les questions avec exactitude, s'il n'est pas le principal contributeur au revenu du ménage, ou si d'autres membres du ménage possèdent leur propre domaine d'autorité. En de tels cas, d'autres membres du ménage peuvent assister le Chef de ménage durant l'entretien. Par exemple, les frères et sœurs plus âgés peuvent être mieux informés sur le niveau exact de la scolarité des plus jeunes membres du ménage.

Activité économique

C'est le travail exercé par une personne dans le but de produire ou de participer à la production des biens et des services destinés à la vente ou à l'autoconsommation des ménages. Ainsi, la personne qui exerce une activité économique, au sens de la comptabilité nationale, participe à la production de biens et services, marchands ou non, moyennant un salaire ou un traitement en espèces ou en nature ou en vue d'un bénéfice.

Profession

Elle désigne un travail exercé principalement par une personne occupée ou par un sans-emploi ayant déjà travaillé.

Population active

Elle désigne l'ensemble des personnes des deux sexes qui sont activement prêtes à fournir, durant une période de référence spécifiée, la main-d'œuvre disponible pour la production de biens et de services qui font partie du domaine de la production, comme défini par le Système de comptabilité nationale (SCN) des Nations Unies. On distingue la population active occupée et la population active non occupée (les chômeurs).

Emploi

D'après la 19e Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST), la notion d'emploi renvoie aux personnes ayant dépassé un certain âge et qui travaillaient durant une période de référence spécifiée. Sont considérés comme ayant un emploi, les personnes ayant effectué un travail moyennant un salaire ou un traitement en espèces ou en nature (emploi salarié), mais aussi en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, en espèces ou en nature (emploi non salarié).

Emploi principal

C'est celui auquel la personne consacre le plus de temps (critère du nombre d'heures de travail).



Emploi secondaire

C'est celui auquel la personne consacre le moins de temps (critère du nombre d'heures de travail).

Le chômage

Selon la 19e Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST), les personnes au chômage sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, au cours de la période de référence, étaient à la fois: sans emploi, disponible pour travailler et qui ont effectué une démarche active de recherche d'emploi.

Population hors de la main-d'œuvre:

Par opposition à la population active, la population hors de la main-d'œuvre est constituée de l'ensemble des personnes qui ne remplissent pas les conditions permettant de les compter parmi les personnes habituellement actives (c'est-à-dire habituellement occupées ou au chômage). Elle comprend ainsi, les occupés au foyer, les élèves et étudiants, les rentiers, les personnes du troisième âge (retraités, vieux) et toute autre personne se trouvant dans une situation d'inactivité similaire, qui n'a pas travaillé dans la période de référence définie.

Transition entre l'école et le travail:

C'est le temps de passage d'un jeune âgé de 15-35 ans, de la fin de l'école, à l'obtention d'un premier emploi régulier et stable.

Au vu de ce qui précède, la transition peut être subdivisée en trois étapes:

- I. **Transition achevée:** un jeune qui a «achevé sa transition» est un jeune qui est employé, n'est pas scolarisé et qui, actuellement:
 - a) occupe un emploi stable en vertu:
 - i. d'un contrat écrit d'au moins douze mois; ou
 - ii. d'un accord verbal, qu'il est censé conserver durant les douze mois suivants;
 - b) occupe un emploi temporaire satisfaisant en vertu:
 - i. d'un contrat écrit d'au moins douze mois, dont il ne souhaite pas changer; ou
 - ii. d'un accord verbal, qu'il n'est pas sûr de pouvoir conserver durant les douze mois suivants, mais dont il ne souhaite pas changer; ou
 - c) est établi à son compte dans des conditions satisfaisantes (emploi indépendant, dont il ne souhaite pas changer).
- II. **En transition:** un jeune est encore «en transition» si, actuellement, il:
 - a) est étudiant (et travaille, ou est chômeur);
 - b) est chômeur (non-étudiant, définition assouplie);
 - c) occupe un emploi temporaire non satisfaisant, en vertu:
 - i. d'un contrat écrit d'au moins douze mois, dont il souhaite changer; ou
 - ii. d'un accord verbal, qu'il n'est pas sûr de pouvoir conserver durant les douze mois suivants, et dont il souhaite changer;
 - d) est établi à son propre compte dans des conditions non satisfaisantes (emploi indépendant, dont il souhaite changer); ou
 - e) n'est ni actif, ni scolarisé, ni en formation, et recherchera un travail ultérieurement.

III. **Transition non encore entamée:** un jeune dont la «transition n'est pas encore entamée» est un jeune qui, actuellement:

a) est encore scolarisé et inactif (étudiant inactif); ou

b) n'est ni actif, ni scolarisé, ni en formation (inactif non scolarisé), et n'a pas l'intention de rechercher un travail.



