

L'état des lieux du —
**système de
formation
professionnelle**



Organisation
internationale
du Travail



1919-2019

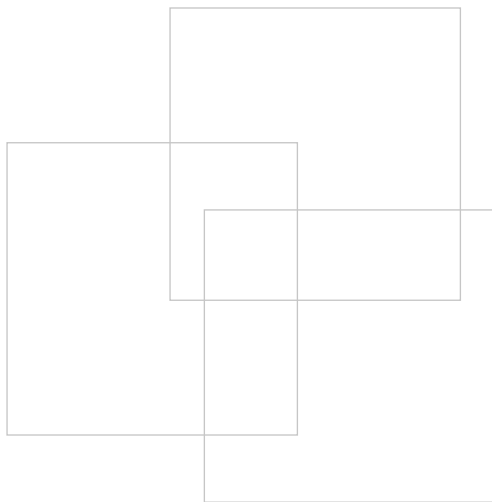


**République
Démocratique
du Congo**



L'état des lieux du —

système de formation professionnelle



**République
Démocratique
du Congo**

Table des matières

Le contexte socio-économique	7
Politiques de développement et d'emploi	12
Le système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en RDC	20
Anticipation des compétences	24
Développement des compétences	28
Inclusion sociale	34
Éducation et formation tout au long de la vie	38
Principaux défis	40
Solutions potentielles	46
Bibliographie	52



Le contexte socio- économique

**La République démocratique du Congo (RDC)
est un pays fortement peuplé.**

Sa population est estimée à 81 994 000 habitants (Institut national de la statistique – INS, 2019), dont moins de 40 pour cent vivent en milieu urbain. Avec une superficie de 2 345 409 kilomètres carrés, la RDC est le deuxième plus vaste pays d'Afrique après l'Algérie. Le pays disposant de 80 millions d'hectares de terres arables et de plus de 1 100 minéraux et métaux précieux répertoriés, il a le potentiel de devenir l'un des pays¹ les plus riches du continent africain et l'un de ses moteurs de croissance. Près de 70 pour cent de la population congolaise est constituée de jeunes, dont plus de 80 pour cent sont sans emploi (Enquête avec questionnaire unifié à indicateurs de base du bien-être – E-QUIBB-2016).

¹ Central Intelligence Agency: The World Factbook,
voir <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/cg.html>.

Le taux de natalité est de 43,69 pour mille contre 13,27 pour mille de taux de mortalité, dont 88,62 pour mille de mortalité infantile. La croissance démographique de la RDC est de 3,30 pour cent par an, son taux de fécondité de 6,45 enfants par femme et sa densité de 39,53 habitants par kilomètre carré (ministère du Plan – MP et Institut national de l'emploi – INS, 2018). Son espérance de vie est passée de 48,7 ans en 2012 à 51,46 ans en 2017 et la majorité de la population vit en milieu rural (plus de 60 pour cent), bien que la tendance à l'exode rural demeure très forte.

L'économie de la RDC est agricole et dépend du secteur minier.

Son potentiel en ressources naturelles, minérales et énergétiques contraste avec l'ampleur de la pauvreté de la majorité de sa population (16 millions de personnes sont en situation d'insécurité alimentaire) et le faible niveau de développement humain (indice de développement humain (IDH) 2017 de 0,457) (PNUD, 2018). En 2017, son PIB se chiffre à 37,241 milliards de dollars des Etats-Unis et le revenu par habitant à 458 dollars. Le taux de croissance du PIB réel est de 3,7 pour cent en 2017, stimulé par les mines, la construction, l'agriculture et le commerce de gros et de détail (Banque centrale du Congo, 2016). Plus de 70 pour cent de la population vit sous le seuil de pauvreté, celle-ci pouvant être multifforme (faible revenu, insatisfaction des besoins alimentaires, difficultés d'accès aux soins de santé, à la scolarisation, aux logements décents, etc.).

² Voir <https://www.populationdata.net/pays/republique-democratique-du-congo/>.

Les indices de pauvreté multidimensionnelle qui mesurent l'intensité des privations des ménages dans les domaines de l'éducation, de la santé et du niveau de vie, publiés dans le Rapport sur le développement humain en Afrique (PNUD, 2016), montrent que plus de 50,8 pour cent de la population congolaise vivaient encore dans la pauvreté multidimensionnelle, près de 36,7 pour cent seraient dans la pauvreté multidimensionnelle sévère et environ 18,5 pour cent dans une situation proche de la pauvreté multidimensionnelle. Ce résultat révèle que la réduction de la pauvreté nécessite la mise en place d'une politique économique porteuse de croissance forte (au moins 10 à 12 pour cent par an pendant dix ans), couplée avec une politique distributive satisfaisante, pour espérer réduire de moitié la pauvreté à l'horizon 2030. Depuis 2000, le gouvernement s'est engagé dans la mise en œuvre des objectifs du millénaire pour le développement (OMD), en vue de faire face à la pauvreté, améliorer les conditions de vie de la population et reconstruire la cohésion sociale dans les endroits affectés par les mouvements multiples de la population. Il s'est doté ainsi d'un ensemble de programmes d'actions pour agir efficacement et promouvoir le bien-être social. Les réformes courageuses réalisées durant la décennie 2000 ont permis au pays de stabiliser son cadre macroéconomique, de relancer et consolider la croissance, de renverser le rythme de croissance de son IDH et d'améliorer le niveau de vie de la population. Du reste, ces progrès positionnent la RDC parmi les économies les plus dynamiques de l'Afrique subsaharienne de ces quinze dernières années.

Quoique des défis importants restent à relever au niveau de l'emploi, surtout des jeunes, des améliorations considérables sont observées dans l'emploi salarié dans les secteurs non agricoles (36,1 pour cent en 2005 contre 43,5 pour cent en 2012) (République démocratique du Congo, 2013). Cependant, les inégalités demeurent criantes entre le milieu urbain et le milieu rural, entre les provinces et entre les groupes cibles de la population. Pour pallier cette situation, le gouvernement a axé sa stratégie sur la diversification de son économie avec une première phase qui met l'accent sur le développement du secteur agricole.

Le taux d'alphabétisation est assez élevé.

En 2015, le taux d'alphabétisation est de 63,82 pour cent et le taux de transition du primaire au secondaire de 67,7 pour cent. Au secondaire (enseignements général et technique), le taux brut de scolarisation est de 39,5 pour cent contre 40,9 pour cent en 2014 – 48,3 pour cent pour les garçons contre 30,7 pour cent pour les filles –, avec d'importantes disparités entre les provinces. Cependant, le taux d'achèvement au secondaire est de 30 pour cent en 2015 contre 29 pour cent en 2014 – 38,2 pour cent pour les garçons contre 21,8 pour cent pour les filles. L'indice de parité est stable, à 0,6.

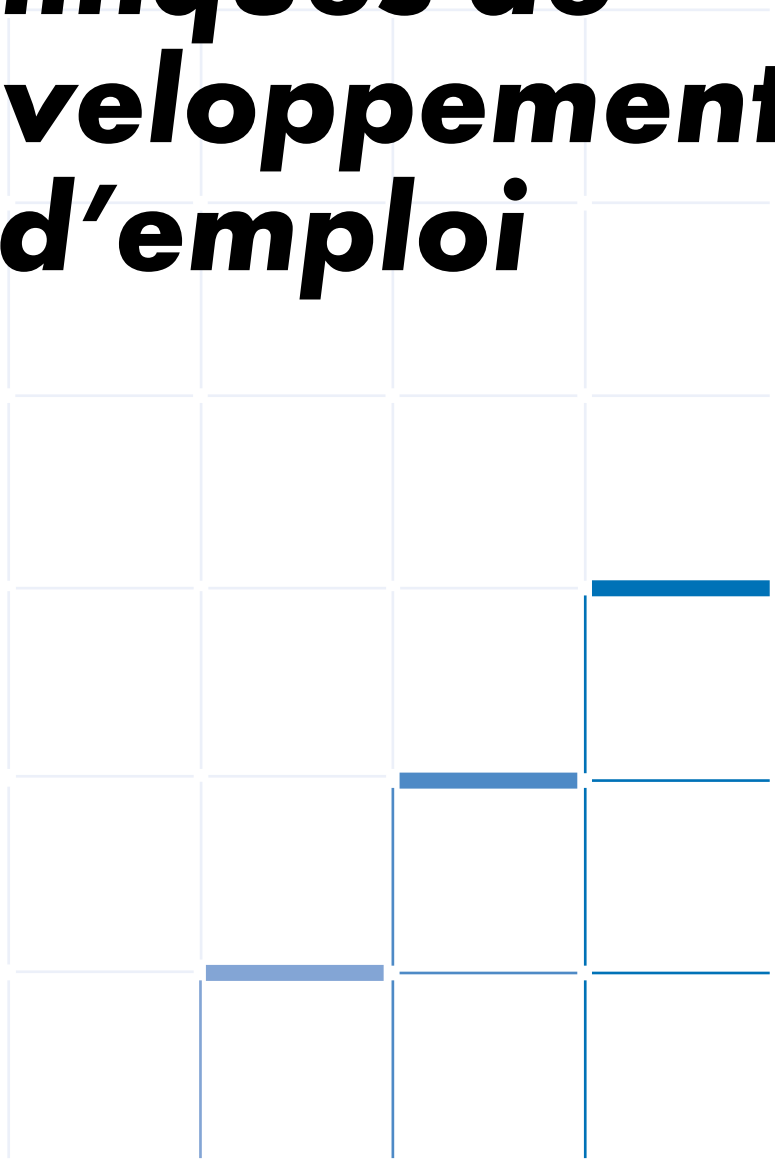
Le marché du travail congolais, quant à lui, reste trop étroit et caractérisé par de fortes inégalités.

En particulier chez les jeunes, les personnes vulnérables et les femmes. Selon les données récentes du ministère du Travail, le taux de sous-emploi excède les 50 pour cent et le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) dépasse les 35 pour cent. La structure des emplois reste dominée par le travail informel, qui représente près de 88,6 pour cent du total, dont 59,7 pour cent dans les activités agricoles et 28,9 pour cent dans le secteur non agricole. Le secteur formel emploie tout au plus 11,4 pour cent du total, distribué inéquitablement entre l'administration publique (5,7 pour cent), le parapublic (2,9 pour cent) et le privé formel (2,8 pour cent). La population active est évaluée à 65 pour cent (52,7 pour cent d'hommes et 47,7 pour cent de femmes), dont 58 pour cent représentent la tranche des 15-34 ans susceptible à la migration. Cette tendance est la même en milieu urbain qu'en milieu rural. Le taux de chômage (au sens du Bureau international du Travail – BIT) est de 3,7 pour cent, alors qu'au sens large il est de 11,38 pour cent. Il concerne 52 pour cent des hommes contre 48 pour cent des femmes, 41,7 pour cent des 25-34 ans et 34,5 pour cent des 15-24 ans, dont 62 pour cent ont atteint le niveau secondaire, 29 pour cent le niveau supérieur et 9 pour cent le niveau primaire.

Tableau 1. Résultat de l'Enquête E-QUIBB/RDC1-2016 (MP et INS, 2018). (%)

Taux chômage BIT		Taux chômage au sens large	Répartition chômeurs		Ensemble H&F	
H	F		H	F	BIT	Chômeurs
3,8	3,6	11,38	52	48	3,7	100

Politiques de développement et d'emploi



Depuis 2001, en dépit de l'amorce d'une période de reprise économique à la faveur d'une relance de la coopération bi et multilatérale et de la mise en œuvre des programmes macroéconomiques, les résultats satisfaisants enregistrés sur le plan économique n'ont pas permis de réduire la pauvreté et le chômage. Le taux de croissance de 8,9 pour cent a été finalement insuffisant pour réduire la pauvreté (71,3 pour cent) et pourvoir des emplois dont le niveau de création est en retrait par rapport à la croissance de l'économie nationale et devient un défi majeur pour les autorités dès lors qu'il ne se traduit pas en termes d'impact sur le vécu quotidien des populations.

Selon le Plan d'action national pour l'emploi des jeunes qui cite les données de l'Enquête 1-2-3, l'incidence de la pauvreté est estimée à 71,34 pour cent pour l'ensemble du pays et reste donc très élevée par rapport à celle d'autres pays d'Afrique centrale. Le Rapport national sur le développement humain en Afrique indique un taux global de chômage de la population active de l'ordre de 54,0 pour cent, et 24,7 pour cent pour les jeunes de 15 à 24 ans en milieu urbain. La situation des jeunes sur le marché de l'emploi en RDC est extrêmement précaire alors que ces derniers représentent un atout pour le monde du travail et un énorme potentiel pour le développement du pays.

Plus de la moitié des jeunes Congolais, frappés par le chômage et le sous-emploi, sont privés de la capacité de réaliser leur potentiel productif et sont souvent contraints de travailler dans le secteur informel, caractérisé par des revenus bas ou irréguliers, de mauvaises conditions de travail et l'inexistence de la protection sociale. Cette situation est la résultante de la crise de l'emploi qui a atteint, ces dernières années, son point culminant et dont les causes sont à rechercher aussi bien du côté de la demande que de celui de l'offre de travail. D'une part, l'atrophie du secteur formel de l'économie, la faiblesse de la productivité des activités agricoles et le tarissement des investissements étrangers, conjugués au climat d'insécurité et d'instabilité, ainsi que la mise en œuvre de politiques inappropriées, n'intégrant pas suffisamment la dimension « emploi », sont autant de facteurs qui ont sensiblement réduit les opportunités d'emplois pour les jeunes en RDC. Et, d'autre part, les incohérences du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et l'inefficacité des structures d'encadrement ou d'orientation des jeunes ne leur permettent pas d'acquérir des compétences professionnelles susceptibles de leur garantir l'accès au marché du travail.

Le Document de stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté deuxième génération (DSCR 2) constitue le seul cadre fédérateur de l'ensemble des politiques macroéconomiques et sectorielles et consacre l'engagement du gouvernement à recentrer l'action des missions diplomatiques sur l'information et la recherche des investisseurs étrangers et à poursuivre sa politique de promotion de la diaspora pour une implication accrue des Congolais de l'étranger dans le processus de la reconstruction du pays.

En outre, sa politique migratoire soumet l'entrée et le séjour en RDC, ainsi que la sortie des étrangers du pays, entre autres aux dispositions de l'ordonnance no M93-106 du 20 août 1993 modifiant l'ordonnance no 87-281 du 13 août 1987 portant mesures d'exécution de l'ordonnance-loi no 83-033 du 12 septembre 1983 relative à la police des étrangers sous réserve des conventions internationales ou des accords bilatéraux ou multilatéraux relatifs aux mouvements de personnes et de biens intervenus entre la RDC et les autres Etats. Aussi, le gouvernement congolais a limité les services habilités à exercer aux frontières, au niveau de la circulation des personnes et des biens. Il s'agit de la Direction générale des douanes et accises – DGDA, de l'Office congolais de contrôle (OCC), de la Direction générale des migrations (DGM) et du Service d'hygiène publique pour les contrôles sanitaires. La politique éducative, quant à elle, s'occupe de l'offre de la formation pour les nouvelles technologies, l'environnement et l'économie verte.



Le DSCR 2 décrit la démarche de la RDC pour améliorer les conditions de vie des populations congolaises. Il relève par ailleurs les secteurs prioritaires du gouvernement, comme les mines, l'agriculture, les BTP, l'énergie, l'environnement, le tourisme, le transport, etc. Alignées sur ce dernier, plusieurs réformes guident l'action gouvernementale en matière de développement des compétences contenues dans la loi-cadre de l'enseignement national : la Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025, la Stratégie spécifique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle 2016-2025, le Cadre national de certification professionnelle, l'arrêté ministériel no 179/MINETAT/MTEPS/01/2018 fixant les principes directeurs de la certification professionnelle, avec l'appui du BIT et de l'Agence française de développement (AFD), l'arrêté ministériel portant transformation de certaines écoles d'enseignement général et normal en écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle, etc. Il s'agit par ailleurs de relever la prise en compte des compétences dans la politique migratoire ainsi que dans la Constitution de la RDC.

La Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, élaborée par le BIT, contient beaucoup de mesures relatives à la migration. Plusieurs autres textes légaux et réglementaires y sont corrélés dont :

- la loi no 016/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi no 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail tient compte de la Migration pour le développement en Afrique (MIDA) ;
- le Code du travail Tome II Modalités d'application, textes revus et complétés en matière de travail, novembre 2009 ;
- l'arrêté ministériel no 121/CABMIN/TPS/112/2005 du 26 octobre 2005 fixant les pourcentages maxima autorisés des travailleurs étrangers au sein des entreprises ;W
- l'arrêté ministériel no 168/CAB/MINETPS/MBL/SGET/dag/2014 du 21 octobre 2014 fixant les modalités de fonctionnement de la Commission nationale de l'emploi des étrangers.

Ces mesures méritent cependant d'être dynamisées pour une application rationnelle.

« Toute personne a droit à l'éducation scolaire. Il y est pourvu par l'enseignement national. L'enseignement national comprend les établissements publics et les établissements privés agréés. »



– **Constitution de
la République
Démocratique
du Congo**

Article 43

Le système de l'EFTP en RDC

Politiques de réforme

Plusieurs réformes relatives à l'accès au marché du travail et au système de développement des compétences sont en vigueur. A titre illustratif: l'article 35 de la Constitution de la République démocratique du Congo qui fait allusion à la considération de l'expertise nationale, le Code du travail, la loi-cadre no 014/11 de l'enseignement national, l'ordonnance no 71/055 portant organisation de la formation professionnelle, la Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, l'arrêté ministériel fixant les modalités de fonctionnement de la Commission nationale de l'emploi des étrangers dans tous les secteurs sans limitation, l'arrêté ministériel fixant le seuil de personnel migrant et expatriés, la Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025, la Stratégie spécifique de l'enseignement technique et la formation professionnelle 2016-2025, la Politique migratoire, etc. Cependant, la volonté juridique semble loin de dénouer la problématique de la praticabilité et de la scrupuleuse observance desdits textes.

Gouvernance

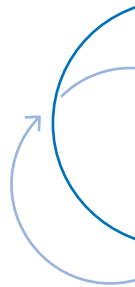
Le développement des compétences en RDC est organisé par les établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle officiels (publics), les confessions religieuses, les organisations de la société civile, les entreprises publiques et privées, ainsi que par les acteurs privés, sous la tutelle administrative de différents ministères ayant en charge : l'Emploi, le Travail et la Prévoyance sociale (ETPS), l'Enseignement primaire, secondaire et professionnel (EPSP), la Formation professionnelle, les Métiers et l'Artisanat (FPMA), les Affaires sociales (AS), la Santé publique (SP), l'Enseignement supérieur et universitaire (ESU), la Jeunesse.



(© OIT)

Dialogue social

Les quatre organisations d'employeurs principales – la Fédération des entreprises du Congo (FEC), l'Association nationale des entreprises du portefeuille de l'Etat (ANEP), la Fédération nationale des petites entreprises du Congo (FENAPEC) et la Confédération des petites et moyennes entreprises du Congo (COPEMECO) – jouent le rôle de partenaire et d'interface de l'Etat sur les questions de la gouvernance de l'EFTP et constituent les syndicats d'employeurs. A cet effet, ils formulent leur demande (qualification, secteurs, profil) aux structures habilitées dont l'Institut national de préparation professionnelle (INPP) pour la formation de leur main-d'œuvre. L'INPP est une structure technique du ministère du Travail qui a pour mission principale le perfectionnement professionnel des travailleurs des entreprises publiques et privées dont la plupart sont affiliées aux organisations de travailleurs ci-dessus. En outre, l'INPP a vocation d'appuyer les centres de formation professionnelle afin d'améliorer l'employabilité de leurs travailleurs à travers le pays. Par ailleurs, tous les ministères en charge de l'organisation de l'EFTP ont des syndicats et intersyndicales respectifs habiles quant à la recherche des intérêts des travailleurs, mais le dialogue social reste faible sur la gouvernance de l'EFTP, le traitement salarial des syndiqués ainsi que sur d'autres avantages sociaux.



Financement

Le financement public du développement des compétences est difficile à estimer dans le budget de l'Etat, car il est parsemé sur plusieurs ministères, non désagrégé et très souvent faiblement exécuté.

Par contre, le financement du secteur privé et d'autres incitations par les particuliers ou par les entreprises publiques et privées est plus ou moins notable. Faute de données fiables, il apparaît difficile d'en évaluer la hauteur réelle dans le développement des compétences.

En outre, plusieurs partenaires bi et multilatéraux, ainsi que les ONG ont contribué de manière remarquable au développement des compétences pendant ces deux dernières décennies.



Anticipation des compétences

La RDC ne dispose pas d'un mécanisme efficace d'anticipation des besoins en compétences et métiers y afférents. Les ministères ayant respectivement en charge l'Enseignement primaire, secondaire et professionnel (EPSP), la Formation professionnelle, les Métiers et l'Artisanat (FPMA), l'Enseignement supérieur et universitaire (ESU), les Affaires sociales (AS), la Jeunesse, la Santé publique (SP), l'Emploi, le Travail et la Prévoyance sociale (ETPS) et le Sports et les Loisirs assurent la responsabilité administrative et/ou technique soit directement soit à travers leurs organes techniques (par exemple l'Institut national de préparation professionnelle (INPP) et l'Office national de l'emploi (ONEM) pour le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale (METPS), ou la Direction générale de l'éducation non formelle (DGENF) pour le ministère des Affaires sociales (MAS).

L'offre de l'EFTP est disparate et répartie entre plusieurs tutelles, qui sont nombreuses à en revendiquer le leadership, au point qu'il souffre d'une réelle coordination au niveau de la mise à disposition des informations sur le sous-secteur, d'un mécanisme efficient d'orientation des élèves et des entreprises, des zones d'interventions, des apports financiers, etc. – éléments qui constituent la stratégie spécifique de l'EFTP.

Les lacunes d'interprétation des textes régissant le sous-secteur créent une confusion dans la délimitation des missions qui leur sont confiées et suscitent des duplications et chevauchements intempestifs. Aucune coordination n'existe non plus au niveau régional, malgré la volonté de ratifier certains outils internationaux y relatifs.



L'ONEM, organe technique du METPS, est responsable de la définition, de la nomenclature et de la classification des emplois, en fonction des différents bassins d'emplois et des métiers innovants, ainsi que de l'étude annuelle sur l'employabilité des sortants de l'EFTP. Pour des raisons évidentes, notamment celles liées aux ressources, cette démarche ne s'avère pas systématique et donc le répertoire des emplois / métiers n'est jamais à jour, plutôt obsolète, voire caduque. Par ailleurs, il n'existe pas une structure propre de collecte des données statistiques de l'EFTP, celles-ci sont non désagrégées et noyées dans les données des autres secteurs. Ce qui rend les mécanismes quantitatifs et qualitatifs d'anticipation des compétences lacunaires et les résultats non fiables.

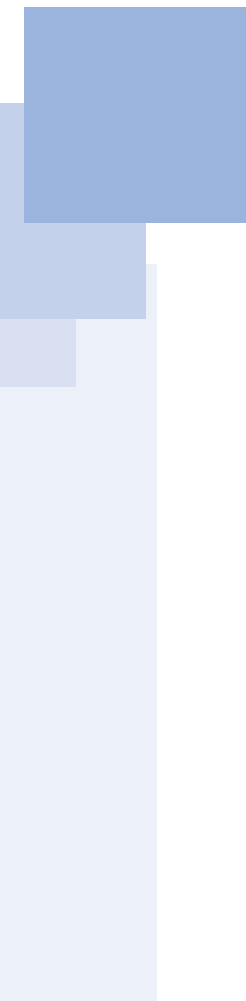
Néanmoins, toutes ces institutions sont soutenues d'une manière ou d'une autre par le ministère du Plan, à travers l'Institut national des statistiques (INS), à condition que leurs demandes correspondent aux fonds disponibles.



Développement des compétences



Inscription à l'EFTP formel



En 2014-2015, l'EFTP comptait 19 pour cent de la population au secondaire, dont 35 pour cent de filles, contre 60 pour cent pour le général et 20 pour cent pour le normal. Le taux brut de scolarisation au secondaire est de 39,5 pour cent (garçons : 48,3 pour cent, filles : 30,7 pour cent), avec d'importantes disparités entre les provinces. Cependant, le taux d'achèvement au secondaire est de 30 pour cent (garçons : 38,2 pour cent, filles : 21,8 pour cent)³. Le taux d'abandon ainsi que les informations sur l'enseignement supérieur pendant la même période ne sont pas disponibles. Néanmoins, le Rapport d'état du système éducatif national (RESEN) 2014 indique un taux brut de scolarisation au niveau tertiaire de 6,5 pour cent, qui est donc inférieur à la moyenne régionale (8,2 pour cent). Parallèlement, une collecte de 2018-2019 centrée sur le secondaire montre que l'EFTP représente 1 278 157 élèves, soit 23,8 pour cent de la population scolaire du secondaire, contre 14,8 pour cent pour le général, 24,6 pour cent pour le normal et 36,8 pour cent pour le 1er cycle du secondaire (éducation de base). Les données ci-dessous avoisinent les projections (simulées) de la Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation (SSEF) 2016-2025.

³ Annales statistiques du ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et professionnel (MEPSP) 2014-2015.

Tableau 2. Quelques indicateurs de scolarisation.

	2013- 2014	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2025- 2026
Taux de scolarisation 2 ^e cycle secondaire	36,6%	38,9%	41,4%	44,2%	47,3%	51,0%	66,7%
Taux de scolarisation niveau supérieur	6,5%	7,3%	7,5%	7,7%	7,9%	8,2%	9,5%
Taux d'achèvement 2 ^e cycle secondaire	23,7%	23,2%	25,4%	27,4%	29,5%	32,1%	37,7%
Taux d'alphabétisme des adultes 15+	59,5%	62,9%	64,3%	65,9%	67,5%	69,1%	75,9%
Effectif non formel: rattrapage et apprentissage (en milliers)	207	220	224	229	233	238	263
Effectif non formel: alphabétisation (en milliers)	158	239	266	295	329	367	642
Effectif: premier cycle du secondaire (en milliers)	2 000	2 446	2 716	2 997	3 322	3 653	4 600
Effectif: technique et professionnel (en milliers)	757	911	1 025	1 160	1 319	1 506	2 560
Effectif: enseignement supérieur (en milliers)	447	553	589	627	669	713	986

Source : SSEF 2016-2025.

Pour les effectifs de l'enseignement non formel et de l'alphabétisation, la SSEF indique 476 277 inscrits, dont 33,7 pour cent dans les centres d'alphabétisation (CA), 29 pour cent dans les centres de rattrapage scolaire (CRS) et 35,3 pour cent dans les centres d'apprentissage professionnel (CAP). Le taux d'analphabetisme est encore élevé, soit 27 pour cent. En effet, l'Enquête sur les enfants et adolescents en dehors de l'école (EADE 2012) révèle que 7 millions d'enfants de 5 à 17 ans en dehors de l'école vivent majoritairement en milieu rural et au sein des familles les plus pauvres, suscitant une attention particulière à l'alphabétisation et au rattrapage scolaire.

Quant à l'enseignement informel, les données sur les inscriptions ne sont pas disponibles et organisent plus les filières connexes. Il y a lieu de relever que le secteur informel domine à plus de 75 pour cent l'économie congolaise (E-QUIBB 2016), avec une incidence évidente sur les apprentissages.

Améliorer la prestation et l'évaluation de l'EFTP

L'offre d'EFTP formel et non formel est institutionnalisée. Le public et le privé l'organisent sous la réglementation de l'Etat. Cette dernière préconise l'actualisation de programmes de formation, l'octroi des matériels didactiques, l'accès aux plateaux techniques et stages ainsi que la formation des formateurs à tous les niveaux en vue de son amélioration. Le suivi et le contrôle de proximité par les inspecteurs constituent la charpente de cette réforme. C'est ainsi qu'une inspection transversale est prévue pour soutenir le fonctionnement du Cadre national des qualifications et certifications (CNQC) (non encore effective) et améliorer les évaluations diversement organisées et sanctionnées selon le type et le niveau d'enseignement/formation. Les passerelles entre les deux secteurs sont inexistantes.

Les établissements non formel et informel organisent des formations de courte durée, sur le tas ou sur le lieu de travail. L'enseignement informel ne dispose pas de programmes de formation.

Les privés participent activement à l'organisation de l'EFTP. Ils gèrent près de 25 pour cent des établissements de l'enseignement formel (du primaire, du secondaire et du supérieur) et plus de 50 pour cent des établissements de l'enseignement non formel (Stratégie spécifique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle – SSETFP 2016-2025).

Par ailleurs, la coordination entre les établissements et le secteur privé productif est faible. La signature de la convention de partenariat public-privé va certainement renforcer la coordination des stages et de la formation par les professionnels en vue de répondre à la problématique de l'adéquation formation-emploi.

Reconnaissance des compétences et assurance qualité

Généralement, les qualifications acquises de manière formelle sont reconnues à travers une évaluation couplée : formative et sommative. D'une part, les difficultés des apprenants sont détectées et des améliorations leur sont apportées (formative) et, d'autre part, le degré de maîtrise des apprentissages est attesté et reconnu à travers un test ou un jury (sommative ou certificative). Les établissements formel et non formel possèdent des normes d'évaluation qui sont édictées par leurs tutelles respectives ainsi que des programmes de formation avec un profil d'entrée et un profil de sortie (les compétences à inférer).

En l'absence d'un cadre national de qualification et de certification, un Cadre national de certification professionnelle (CNCP) a vu le jour avec l'appui de l'AFD et du BIT, mais n'est pas encore fonctionnel. Avec ces outils, la volonté du gouvernement est de dresser un bilan des compétences qui tienne compte des normes de certification dont: la certification des qualifications professionnelles (CQP), la certification des compétences (CC), la certification de participation (CP) et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle est précaire, moins structuré, parfois non certificatif ni systématique. En effet, chaque demandeur reconnaît à sa manière les compétences de l'offreur.

La reconnaissance des acquis par les associations est quasiment inexistante et a encore du mal à se mettre en place par manque d'initiatives. Sans une étude exhaustive et appropriée, il apparaît difficile de relever le nombre de bénéficiaires, étant donné que cette strate de l'EFTP est disparate et très mal répertoriée. Les associations professionnelles ne soutiennent pas les entreprises affiliées dans la reconnaissance des compétences de leurs employés.

Les institutions compétentes de réglementation organisent et définissent différemment l'assurance qualité de leurs formations selon l'enseignement – formel, non formel ou informel. Les formateurs qualifiés étant insuffisants, tous les systèmes mis en place révèlent des limites quant à l'évaluation qualitative de leurs apprentissages. Un corps d'inspecteurs assure la qualité du secondaire et de l'enseignement non formel, alors qu'aucun suivi pédagogique ni technique n'accompagne les enseignants du supérieur. Finalement, les enseignements demeurent théoriques, la certification délivrée ne comblant pas l'écart entre les profils de formation et d'emploi, malgré une autosatisfaction des évaluateurs.

Ainsi, la mise en place d'une inspection transversale avec la mutualisation des ressources du secondaire et de l'enseignement non formel et d'une Agence nationale d'assurance qualité (ANAQ) au supérieur est préconisée.

A tous les niveaux, les évaluations sont plus ou moins fonction des matières dispensées et conditionnées par les frais d'admission. La certification à la fin de chaque niveau d'études ou cursus en constitue une contrainte. Cette normalisation des évaluations et de la certification contribue de manière significative au fonctionnement des structures de formation. Au niveau de l'enseignement informel, l'assurance qualité est aléatoire et aucune norme n'existe. La certification se fait différemment en fonction de la structure et de la durée de la formation. Rien n'y est réglementé.

Inclusion sociale

Accès à l'EFTP

L'EFTP en RDC est plus ou moins accessible aux groupes défavorisés et vulnérables.

Dans le cadre de l'éducation inclusive, les enfants vulnérables (orphelins, enfants confiés, enfants de la rue, etc.) et les enfants vivant avec un handicap (moteur, mental ou physique, les malentendants par exemple) sont concernés au plus haut point.

C'est ainsi que le ministère des Affaires sociales organise des apprentissages à travers les centres de promotion sociale (CPS : 33,7 pour cent), les centres de formation professionnelle (CFP : 35,3 pour cent) ou les centres de rattrapage scolaire (CRS : 29 pour cent). La consultation préscolaire guide leur orientation soit vers l'enseignement spécial, soit vers l'enseignement classique (SSEF 2016-2025).

Mais la vulnérabilité de ces derniers rend les évaluations et la certification beaucoup plus complexe, avec pour effets collatéraux le décrochage ou l'abandon. Ils sont encadrés par les alphabétiseurs et les éducateurs sociaux qui sont également employés pour les activités de protection sociale de la population vulnérable.



Par ailleurs, les enfants en âge scolaire comptaient plus d'un tiers des réfugiés enregistrés en RDC en 2015. En effet, le Haut-Commissariat aux réfugiés (HCR) soutient l'éducation primaire et secondaire par la construction ou la réhabilitation de salles de classe à l'intérieur ou à proximité des camps de réfugiés et organise des programmes d'alphabétisation pour les réfugiés ayant dépassé l'âge scolaire.

En outre, au secondaire, 35 pour cent de filles participent actuellement à l'EFTP : à hauteur de 55 pour cent dans les filières commerciales et de la coupe et couture, alors qu'elles représentent moins de 5 pour cent dans d'autres filières.



Soutenir les transitions vers le marché du travail

Les programmes actifs de transition sur le marché du travail en RDC ne sont pas systématiques. Des initiatives ponctuelles dans le cadre de projets d'insertion socioprofessionnelle ciblent les jeunes (en particulier les filles ou les jeunes vulnérables), les soutiennent et leur octroient des kits d'insertion socioprofessionnelle. Aussi, en partenariat avec le gouvernement, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le HCR et des organisations non gouvernementales (ONG) s'emploient à exécuter, à chaque fois que c'est nécessaire, le programme de rapatriement ou de démobilisation des réfugiés, à travers le renforcement des capacités dans plusieurs filières de l'enseignement non formel, en vue de favoriser leur réinsertion.

Éducation et formation tout au long de la vie

La SSEF relève un nombre insuffisant de formateurs qualifiés à presque tous les niveaux d'enseignement et dans tous les secteurs de formation. Raison pour laquelle elle préconise la formation systématique des formateurs. Sa gouvernance implique la responsabilité des inspections respectives, avec l'appui de leurs partenaires. Par ailleurs, la formation continue apparaît comme une stratégie de mise à niveau et d'apprentissage continu au regard de l'évolution technologique. Mais le système de formation continue et d'apprentissage tout au long de la vie présente des limites liées notamment aux ressources (humaines – nombre et qualification des formateurs – et financières – moyens financiers disponibles), avec comme conséquences une non-systématisation e la formation continue ou une formation (des inspecteurs, directeurs, enseignants et éducateurs) non équitable entre les provinces. Par exemple, l'absence de formation continue des directeurs (recyclage) prévue pendant les vacances ne permet pas de remédier aux lacunes antérieures à chaque reprise des enseignements.

Le système de développement des compétences en RDC est directement géré (administrativement ou techniquement) par les tutelles respectives ou indirectement par son ou ses organes techniques correspondants. Les intermédiaires jouent un rôle minimal dans le placement des employés, en soutien à l'ONEM. Le constat récurrent est que l'intermédiaire cherche à se positionner au détriment des employés dont les conditions et traitement sont plus ou moins insatisfaisants (surtout pour les migrants).

Les partenaires sociaux (syndicats et intersyndicales) siègent au comité de gestion (conseil d'administration) de l'entreprise, notamment pour la défense de leurs avantages sociaux et la durabilité de leurs emplois. Leur rôle dans le développement des entreprises semble mitigé. Eux-mêmes parlent d'un rôle actif là où d'autres le considèrent comme passif, au point que lesdites entreprises ne décollent pas au rythme souhaité.

Bien qu'ils prennent part à toutes les discussions sur l'avenir de l'entreprise, leur rôle ne permet certainement pas de stimuler l'entreprise, en raison surtout des contraintes liées aux pressions des employeurs.



Principaux défis

1

Faible taux de fréquentation.

Autrefois considéré comme réservé aux enfants moins performants, l'EFTP est la voie royale pour l'émergence du pays et la formation d'une classe moyenne pour son développement. La sensibilisation de la communauté n'a pas suffi à augmenter sa faible fréquentation (inférieure à 25 pour cent du secondaire) et à améliorer l'équité entre filles et garçons (35 pour cent contre 65 pour cent). L'engouement observé dans l'enseignement informel mérite un encadrement de proximité en vue de rationaliser l'EFTP pour le développement du pays.

2

Lien formation-emploi inadéquat.

Le pays a soutenu plusieurs réformes dont la mise à jour du répertoire des emplois (ce qui guide la création des filières), la définition du profil de l'apprenant (entrée-sortie) et du profil de l'employé, ainsi que le réexamen des programmes selon l'approche par compétences (APC). Faute de mise à jour régulière, certaines filières sont dépassées et d'autres ne sont pas organisées (« métiers innovants »). En outre, les enseignements demeurent plus théoriques que pratiques, malgré la relecture de certains programmes et référentiels suivant l'APC, et les pratiques professionnelles et les stages ne sont pas systématisés. Ce qui nécessite de redoubler les efforts entrepris en vue de satisfaire aux besoins réels des employeurs.

3 Faible qualité des infrastructures et équipements.

Le pays disposait de beaucoup d'infrastructures jusqu'au début des années 1980, mais elles sont aujourd'hui vétustes, non adaptées aux personnes vivant avec un handicap (PVH) et aux filles. L'eau et l'électricité sont insuffisantes et près de 80 pour cent des établissements d'EFTP n'ont pas d'ateliers, de laboratoires et de matériels requis, ou alors la plupart sont obsolètes. Ces efforts n'ont pas été soutenus pour s'adapter à l'évolution technologique et disposer d'un environnement d'apprentissage plus approprié.

4 Capacités du personnel enseignant, formation continue et assurance qualité inadéquats.

L'accroissement de l'offre induit celle du personnel, dont les enseignants et les inspecteurs. Les enseignants qualifiés de l'époque sont à ce jour retraits et ceux en fonction sont majoritairement sous-qualifiés. Ce qui exige le renforcement régulier de leurs capacités malgré le manque d'un plan de formation continue. Le nombre d'inspecteurs spécialisés est insuffisant, certaines filières en sont dépourvues et il n'existe pas de normes communes, entraînant des difficultés de suivi, d'encadrement des enseignants et de contrôle de la qualité des enseignements. Sans attention particulière, cette situation risque de compromettre le système et la qualité de l'offre de formation.

5

Manque de système d'orientation scolaire et insertion professionnelle.

Le cycle d'orientation scolaire a permis au fil du temps d'exploiter les atouts des récipiendaires. Plusieurs apprenants s'inséraient dans les entreprises lors de la passation de stages. Le système d'orientation étant aboli, les apprenants font des choix subjectifs. Par ailleurs, les sortants ne bénéficient pas formellement d'une quelconque insertion professionnelle, ni d'un mécanisme de suivi, ce qui rend difficile le dénombrement des sortants insérés et la régulation du système.

6

Partenariat établissements-entreprises pas assez solide.

Le gouvernement a signé un nouveau partenariat avec les associations patronales pour impliquer le monde du travail dans la formation, notamment en offrant des stages aux apprenants, en faisant participer les professionnels dans la formation, l'évaluation et la certification. Une évaluation régulière de l'apprenant permettra de remédier aux limites des conventions sous-sectorielles d'antan et de pallier les lacunes de collaborations. Ces conventions ne font d'ailleurs nullement allusion aux partenariats sociaux des deux parties, qui pourtant stimuleraient leurs employeurs respectifs au respect de ces derniers par un système gagnant-gagnant.

7

Faible financement de l'EFTP.

Le financement de l'EFTP par l'Etat est dérisoire et n'apparaît pas clairement dans la répartition avec les autres sous-secteurs. La coopération bi ou multilatérale (Aide publique au développement – APD) ainsi que certains partenaires au développement participent de manière compensatoire au financement de l'EFTP. Mais ces efforts consentis ne permettent pas de combler le manque considérable de financement pour la mise en œuvre efficace de différentes réformes.

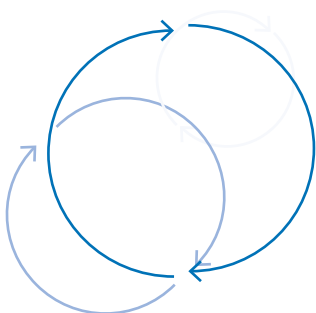
8

Absence de coordination du système.

Le pilotage du sous-secteur est organisé par plusieurs tutelles, en dehors de l'enseignement informel, chacune coordonnant individuellement ses activités. La Commission interministérielle mise en place pour la cause n'a pas survécu suite à la crise de leadership et au manque de financement pour son fonctionnement. La création des ministères respectifs de l'Enseignement technique et professionnel (ETP) et de la Formation professionnelle, des Métiers et de l'Artisanat n'a pu relever ce défi, faute d'interprétation des textes les instituant. Ainsi, sa coordination constitue un goulot d'étranglement, avec comme corollaires l'absence d'un système propre d'informations, le manque de coordination des activités et entre zones d'interventions, l'insuffisance des apports financiers et la présence de chevauchements intempestifs.

9 **Système de coordination des frontières inadéquat.**

La RDC a neuf voisins et a institué les structures habilitées à opérer aux frontières. Cependant, le déficit de coordination de ces dernières, l'insuffisance des moyens financiers et humains, le cadre légal incomplet ou dépassé sont à la base de la porosité des frontières, occasionnant ainsi l'insécurité, les mouvements incontrôlés des personnes et des biens et affectant dans une certaine mesure le développement des compétences.



Solutions potentielles

Au regard de ce qui précède, certaines actions urgentes, bien que non exhaustives, méritent de retenir l'attention du gouvernement congolais, en vue d'améliorer ce secteur, dont :





1

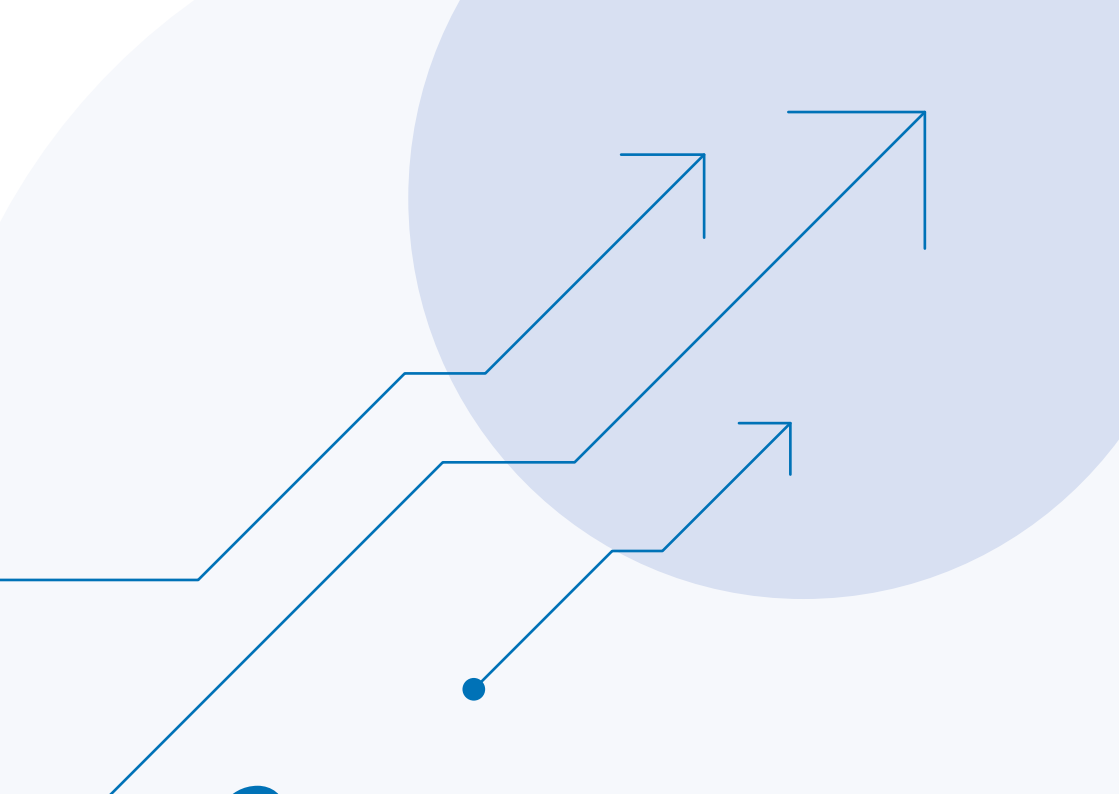
Un cadre légal et des politiques dynamiques.

Dynamiser les cadres légaux et réglementaires ainsi que des politiques et des stratégies réformistes coordonnées, explicites et non ambiguës, dotées de tous les moyens de mise en œuvre, aussi bien pour le développement des compétences que la gestion des flux migratoires. Affiner le mieux possible les missions liées à l'EFTP et en conférer la tutelle restreinte par sous-secteur (formel, non formel et informel) pour son meilleur pilotage. Ces stratégies réformistes auront l'avantage de tenir compte de l'éducation inclusive (égalité d'accès à la formation : migrants, travailleurs ruraux, femmes, jeunes et acteurs de l'économie informelle et minorités).

2 Une harmonisation des outils de formation.

Mettre en place des instruments communs de référence pour la mise en conformité de tous les opérateurs d'emploi et de formation : répertoire des emplois et métiers, normes de qualité, de contrôle et de suivi, cadre national de qualifications et de certifications (validation des acquis de l'expérience), insertion et mécanisme de suivi des sortants.





3 **Un système d'apprentissage.**

Mutualiser les ressources de toutes les administrations d'EFTP pour la création de centres de ressources et de centres d'application (pour pallier le sous-équipement des structures de formation existantes) en soutien aux instruments communs de références, afin de favoriser un système d'apprentissage initial, sur le lieu de travail ou tout au long de la vie. Pour ce faire, le gouvernement soutiendra un plan intégré de formation continue et des recyclages des formateurs, la mutualisation, les échanges d'expérience, les voyages d'études et d'immersion dans les domaines prioritaires de l'économie nationale.

4

Un renforcement des partenariats sociaux.

Accroître davantage et évaluer à échéance régulière l'implication du monde du travail, particulièrement du secteur privé productif et des partenaires sociaux dans la prestation, les évaluations, la certification et le financement de la formation, du niveau central au niveau local, dans l'enseignement formel, non formel et informel. Pour ce faire : i) les comités de gestion/conseil d'administration des centres de formation professionnelle doivent être tripartites et opérationnels ; et ii) le gouvernement est appelé à améliorer le climat des affaires afin d'encourager les entreprises à accroître les investissements qui tiennent compte de l'anticipation des compétences en vue de satisfaire leurs besoins réels de compétences et maintenir un partenariat gagnant-gagnant.

5

Développer des systèmes innovants pour le financement de la formation.

Par exemple le financement participatif, qui permettrait de combler l'insuffisance du financement par l'Etat et par l'APD.

Une recherche opérationnelle pour la diversification des domaines de compétences.

Mettre à jour les répertoires de métiers et emplois par secteur afin d'avoir un profil de compétences à jour.

Accompagner le plan d'action de la Commission nationale de certification professionnelle en vue de permettre une amélioration de l'offre de formation et une mise à disposition d'une main-d'œuvre qualifiée nationale compétente.

Mener une étude exhaustive qui pourrait engranger une réponse aux besoins futurs du marché du travail et des compétences, ainsi qu'à la diversification des domaines prioritaires de l'économie nationale pour son développement, aussi bien dans les domaines innovants que dans le commerce international, en vue d'une migration extérieure choisie (pays de provenance et de destination).

Cette démarche se voudra juste et équitable, apte à favoriser l'entrée régulière des migrants dans le respect du fisc et pour le transfert des compétences d'une part et, d'autre part, capable de valoriser les domaines de surcompétences des Congolais pour une exportation de la main-d'œuvre.

Un mécanisme d'orientation professionnelle.

Développer des mécanismes innovants pour une orientation efficace des jeunes et des entreprises.

Bibliographie

1. Banque centrale du Congo. 2016. *Rapport annuel*.
2. Fédération des entreprises du Congo. 2012. *Rapport d'activités du conseil d'administration à l'assemblée générale ordinaire*.
3. Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). 2012. *Enquête sur les enfants et adolescents en dehors de l'école (EADE)*.
4. Institut national de la statistique (RDC). 2012. *Elaboration de la stratégie nationale de développement de la statistique: état des lieux du système statistique national*.
5. Ministère de l'Education et de la Formation. 2016. *Stratégie spécifique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle 2016-2025 (SSETFP)*.
6. Ministère de l'Education et Cellule technique des statistiques de l'éducation (CTSE). 2013. *Annuaire statistiques*.
7. Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale et Direction de l'emploi. 2018. *Rapport annuel d'activités*.
8. Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et Initiation à la nouvelle citoyenneté (EPSI)/Direction d'études et planification (DEP). 2016. *Enquête sur l'ETFP non formel*.
9. Ministère du Plan. 2011. *Document de stratégie et de croissance pour la réduction de la pauvreté, Kinshasa*.
10. —; Institut national des statistiques. 2018. *Rapport Enquête avec questionnaire unifié à indicateurs de base du bien-être E-QUIBB/RDC1-2016*.
11. Ministères EPSI, ETP, ESU et AS. 2016. *Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025 (SSEF)*.
12. Office national de l'emploi (ONEM). 2018. *Rapport annuel d'activités*.
13. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). 2018. *Indices et indicateurs de développement humain 2018 : mise à jour statistique*.

14. —. 2016. Rapport national sur le développement humain 2016 : « Croissance inclusive, développement durable et défi de la décentralisation en République Démocratique du Congo ».
15. République démocratique du Congo. 2011. *Constitution de la République démocratique du Congo*.
16. —. 2013. Evaluation sur la mise en œuvre du programme d'action en faveur des pays les moins avancés (PMA) pour la décennie 2011-2020.
17. Union européenne. 2013. *Politique migratoire de la RDC*.
18. Wikipédia https://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9publique_d%C3%A9mocratique_du_Congo.



**Service des compétences
et de l'employabilité**

Département de la politique de l'emploi
Bureau international du Travail,
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Site web : www.ilo.org/skills



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

