



Organisation
internationale
du Travail



Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en République du Congo

2020

Jean Nzaou



With
financial
support
from the



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs





Etude de pays

**Potentiel de partenariats pour les compétences
et la migration en République du Congo**

2020

*Jean Nzaou
Lodec consultants*

Bureau international du Travail
Service des compétences et de l'employabilité
Département des politiques de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur Source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN : 978-92-2-032049-5 (print)

978-92-2-032048-8 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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 du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé à Genève, Suisse

Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition des compétences pour les emplois disponibles actuellement et dans le futur représente un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'éducation et de formation afin de faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente aussi une opportunité de fournir une réponse aux besoins en compétences dans les pays d'origine, de destination et de transit et contribue à y accroître le vivier de compétences disponibles pour améliorer la productivité des entreprises. Cependant pour être véritablement efficaces, différentes mesures sont souvent nécessaires et doivent bénéficier simultanément aux populations locales et aux migrants, indépendamment de leur niveau de formation.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière](#) a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, y compris les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences à travers des partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

Afin de garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national, régional et des couloirs, l'OIT a réalisé une étude sous régionale dans 6 pays pilotes : le Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, la République Centrafricaine et la République Démocratique du Congo.

Le présent rapport national est dédié au Congo et a pour but de fournir des informations de base sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens possibles entre les politiques de formation et celles relative à la migration, la collaboration existante en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés, ainsi que de nouveaux partenariats potentiels.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs des 6 pays. Cet atelier a appuyé l'identification d'actions concrètes de partenariats sur les compétences et la migration entre les acteurs présents, et la planification de leur mise en œuvre. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#).

Le présent rapport a été rédigé par Jean Nzaou, sous la supervision technique de Christine Hofmann, spécialiste technique au BIT à Genève et Nteba Soumano, spécialiste technique du BIT pour l'Afrique centrale à Kinshasa. Il a bénéficié des commentaires des membres de la délégation congolaise à l'atelier tripartite, ainsi que du soutien technique de Mergim Jahiu, responsable technique, Helen Kirsch et Henri Ebelin responsables juniors au BIT à Genève. Martine Lacombe a effectué la relecture et Ifesinachi Ajuonoma et Annette Brandstätter la mise en page du rapport.

Aminata Maiga
Directrice
Bureau de pays de l'OIT pour le Congo

Srinivas Reddy
Chef du Service des Compétences et de l'Employabilité
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

Table des matières

Avant-propos.....	vi
Résumé exécutif.....	ix
Liste des acronymes	xii
1 Contexte.....	1
2 Géographie et schémas de migration.....	4
2.1 Les migrations internes.....	4
2.2 Les migrations régionales et intra-régionales	5
3 Analyse quantitative basée sur les données de l'ONU/DAES et des estimations mondiales du BIT concernant les travailleurs migrants internationaux	9
3.1 Stock des migrants au Congo.....	9
3.2 Taux d'emploi des migrants internationaux.....	10
3.3 Répartition spatiale des migrants au Congo et principales communautés d'accueil.....	10
3.4 Analyse qualitative des secteurs, des professions, du niveau de sur ou sous-qualification et de l'intégration des migrants sur le marché du travail ainsi que des sources potentielles de vulnérabilité	10
3.5 Contexte économique.....	11
4 Contexte institutionnel	18
4.1 Cadre juridique; politiques et programmes nationaux concernant l'accès au marché du travail et au système d'éducation et de formation	18
4.2 Services de conseil, d'orientation et autres systèmes de soutien en place, incluant les services de l'emploi.	19
5 Le système de développement des compétences dans le pays	20
5.1 Responsabilité de la gouvernance et de la réglementation y compris le rôle des organisations dans le dialogue social, en matière de politique et de stratégie	20
5.2 Identification et évaluation rapide des prestataires d'éducation et de formation structure du système éducatif	25
5.3 Cartographie des centres d'EFTP et d'autres fournisseurs clés de formation professionnelle publics et privés.....	26
6 Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration.....	31
7 Conclusion.....	32
Références.....	33
Annexe	35

Liste des tableaux

Tableau 1 : Principales raisons de migrations internes par département (%).....	5
Tableau 2 : Stock des migrants selon les 5 premiers pays d'origine en 2013.....	6
Tableau 3 : Stock des migrants internationaux en 2013.....	7
Tableau 4 : Effectif des migrants internationaux en 2013	9
Tableau 5 : Analyse SWOT du système de l'EFTP au Congo	24
Tableau 6 : Répartition des maisons écoles par département	28
Tableau 7 : Récapitulatif des centres de formation et ateliers.....	30

Liste des graphiques

Figure 1 : Répartition spatiale de la population selon le milieu de résidence.....	4
Figure 2 : Répartition géospatiale des centres de formation	27
Figure 3 : Répartition des structures de formation par nature	30

Résumé exécutif

Suite à la crise économique qui a frappé le Congo durant ces dernières années, la dynamique migratoire a fortement évolué. Même si le Congo reste un important pays de destination pour diverses raisons, force est de constater que le Congo connaît aussi des départs de ses citoyens (surtout les jeunes) à la recherche de destinations pouvant leur offrir une meilleure éducation et un emploi décent.

Tendances migratoires:

- **Principaux pays d'origine :** Le Congo accueille pour des raisons diverses (économique, politique, sécuritaire et humanitaire...) sur son territoire des migrants dont le nombre exact n'est pas établi sur des bases statistiques fiables. Les principaux pays de provenance sont : la République démocratique du Congo (RDC), le Cameroun, la République centrafricaine, le Tchad, le Rwanda, l'Angola et les pays de l'Afrique de l'Ouest : Mali, Bénin, Sénégal, Côte d'Ivoire etc. Outre cette migration venant des pays africains, le Congo accueille une très grande communauté libanaise qui migre surtout pour des raisons économiques.
- **Principaux pays de destination :** Alors que l'Europe a traditionnellement été la destination privilégiée de la plupart des migrants, le Congo a connu durant la dernière décennie une émigration notamment vers les autres pays de la CEEAC. En effet, le Congo occupait en 2010 la troisième position d'émigration de la région CEEAC avec un rapport du nombre d'émigrés à la population totale de 5 %. Ceci s'explique en grande partie par les nombreuses crises sociopolitiques que le pays a connues. Outre ces départs, d'autres raisons motivent les Congolais pour l'émigration régionale, interrégionale, notamment l'éducation, la santé et l'emploi.
- **Le taux d'activité des migrants :** Le taux d'emploi des migrants internationaux au Congo est estimé à un peu moins de 50 %, contre 57,9 % pour le taux nationale (ECOM 2). Il s'agit là d'une forte participation à l'activité économique du pays. La plupart des immigrants et notamment ceux qui proviennent des couloirs de migrations régionales (CEEAC, Afrique de l'Ouest) s'orientent plus vers l'emploi indépendant (petit commerce) ou travaillent comme main d'œuvre non qualifiée dans les secteurs tels que le BTP, les transports, les services. Les migrants de la RDC travaillent souvent comme main-d'œuvre agricole.
- **Niveau d'éducation des immigrants :** Le niveau de compétences des immigrants est très varié et il est surtout fonction des motivations et raisons qui les incitent à immigrer. Les migrants venant par exemple de l'Afrique de l'Ouest ou du Liban et qui exercent dans les activités de commerce ne possèdent pas nécessairement de compétences spécifiques.
- **Niveau d'instruction des émigrants :** Concernant l'émigration, il a été noté que, ces derniers temps, de plus en plus de jeunes Congolais diplômés quittent le pays à la recherche d'emplois plus décents et surtout suite au chômage qui touche cette catégorie et qui s'est amplifié avec la crise économique qui frappe le pays depuis ces dernières années.

Principaux défis du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels :

- Le Schéma national de l'aménagement du territoire, adopté en 2006 par le gouvernement, a montré que le sous-secteur comporte à peine 103 établissements dont plus de 60% sont concentrés à Brazzaville et Pointe-Noire. Ce réseau d'établissements relativement réduit signifie que l'EFTP n'est pas aujourd'hui en mesure de répondre aux besoins de l'économie en matière de main-d'œuvre et de techniciens qualifiés.
- Les centres de formation publics sont confrontés en grande partie aux difficultés de financement, ce qui impacte négativement la qualité de la formation. Bien que des

allocations budgétaires soient programmées pour l'équipement, sa maintenance et son fonctionnement, leur mobilisation reste un véritable défi.

- Le mode de gestion actuel ne permet pas aux établissements publics de l'EFTP d'être performants. L'intervention et l'influence des départements centraux du ministère (à Brazzaville) posent un problème de micro-management, ce qui ne favorise pas l'éclosion des initiatives des gestionnaires de ces structures.
- Le renforcement de l'autonomie et la gouvernance des établissements publics de l'EFTP doivent s'effectuer avec l'implication accrue (dans les conseils d'administration et dans les processus d'élaboration des programmes de formation) des autres acteurs tels que le secteur privé et les organisations patronales afin de contribuer également à améliorer la qualité de la formation dispensée dans lesdits établissements.
- Le Congo n'a pas encore réellement mis en place de dispositifs de validation et de reconnaissance des compétences. Le pays ne dispose pas de cadre national de certification permettant de développer un répertoire de qualifications pour augmenter la mobilité des compétences à l'échelle nationale et régionale.
- Le Congo ne possède pas de système d'information efficace qui renseigne sur les différentes mutations pouvant subvenir sur le marché du travail en vue d'anticiper les besoins de compétences. La priorité serait donc de mettre en place un observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle.
- L'éducation et la formation souffrent d'un manque de dispositifs d'orientation scolaire et professionnelle.
- Le système actuel ne comporte pas de structures de formation dans les métiers pointus (pétrole, mines).

Possibilités de partenariats de compétences sur la migration

Le secteur de l'éducation et de la formation est caractérisé par un faible niveau de coordination entre les acteurs, ce qui participe aux carences mentionnées ci-dessus ainsi qu'à l'inadéquation entre l'offre de formation et l'emploi. Malgré la volonté de développer le potentiel existant en matière de partenariats de compétences, celle-ci est marquée par un repli sur soi au sens où la priorité doit être accordée en premier lieu au Congolais.

- **Ambitions** : Avant la crise économique des dernières années, la réglementation en matière de recours à la main-d'œuvre n'était pas appliquée de manière stricte. Cependant, selon les chiffres officiels de l'ONEMO, l'intégration des migrants sur le marché du travail pose désormais problème, même pour les secteurs employant la main d'œuvre non qualifiée. L'Agence congolaise pour l'emploi (ACPE), qui a compétence en matière de placement de la main d'œuvre, applique le principe selon lequel il faut utiliser en priorité la main-d'œuvre locale, à compétences égales, par rapport à la main-d'œuvre étrangère. Cette tendance d'exclusion des migrants étrangers est également constatée au niveau de l'accès aux Centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA), car malgré des déclarations officielles affirmant l'accès libre, le nombre d'étrangers fréquentant ces centres est quasiment insignifiant. Néanmoins, dans le Plan national de développement (2018-2022), le gouvernement préconise la facilitation de l'immigration dans les domaines prioritaires de la diversification économique. Par ailleurs, il entend mobiliser son vivier de talents congolais installés à l'étranger. Pour cela, un département en charge des Congolais de l'Etranger a été créé en 2017 pour tirer parti de ce gisement de ressources humaines grâce à la création d'une banque de données des Congolais de l'Etranger, à l'amélioration de leur assistance par la collaboration avec les organismes opérant dans le domaine des migrations, à l'allègement des contraintes juridico-fiscales en faveur de la diaspora et à des partenariats noués avec les associations des Congolais de l'Etranger, notamment pour faciliter les opérations de transferts de fonds.

- **Secteurs** : Le Plan national de développement envisage de développer ou renforcer les filières de formation techniques de compétences dans les métiers liés à la diversification de l'économie: agriculture, élevage, pêche, foresterie, industrie du bois, tourisme ainsi que dans le domaine des cadres médicaux (infirmiers). En effet, le Congo a besoin de stratégies de développement innovantes dans les secteurs propices au développement économique, mais encore mal connus. Par ailleurs, le secteur pétrolier reste prépondérant dans l'économie et dans la création d'emplois bien que l'essor du secteur non pétrolier (avec la chute des cours du pétrole) ne suffise pas à absorber une offre de main-d'œuvre en pleine croissance.
- Le Congo a récemment adopté une stratégie sectorielle de l'éducation 2015-2025 afin d'améliorer la gestion et l'efficacité du système éducatif, et une politique sur le développement des nouvelles formes pertinentes de partenariats est privilégiée.
- **Acteurs** : Les principaux acteurs concernés sont : le ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation chargé de l'émigration / immigration et point focal pour la coopération internationale sur les questions migratoires ; le ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi ; le ministère des Affaires étrangères, chargé des relations avec la diaspora ; le ministère des Affaires sociales et de l'Action humanitaire, chargé de la gestion du CNAR et de la lutte contre la traite des êtres humains, le secteur privé (TOTAL Congo, UNICONGO...) ; les partenaires techniques et financiers BM, BAD, AFD etc.

Liste des acronymes

AARREC	Agence pour l'Assistance aux Réfugiés et Rapatriés du Congo
AFD	Agence française de développement
APC	Approche par compétences
BIT	Bureau international du Travail
BAD	Banque africaine de développement
BM	Banque mondiale
BTP	Bâtiment et travaux publics
CEEAC	Communauté économique des États de l'Afrique centrale
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEFA	Centre d'éducation, de formation et d'apprentissage
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l'Afrique Centrale
CER	Communauté économique régionale
CERT	Certificat de résidence temporel
CICR	Comité international de la Croix-Rouge
COMESA	Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe
CNAR	Comité national d'assistance aux réfugiés
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement
CSI	Confédération syndicale internationale
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ECOM	Enquête congolaise auprès des ménages
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ETVA	Enquête sur la transition vers la vie active
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la Santé
UNESCO	L'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICONGO	Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo
UNOC	Centre d'Operations des Nations Unies
ZES	Zones économiques spéciales

1 Contexte

Depuis quelques années, les migrations internes et externes ont connu des profondes mutations provoquées par différents phénomènes tels que la mondialisation, les conflits, les effets du changement climatique etc. De façon spécifique, l'interconnexion créée par la mondialisation dépasse les simples frontières géographiques et culturelles, en raison du développement des technologies de l'information et de la communication.

C'est dans ce contexte que depuis le début des années 2000, la problématique de la migration fait l'objet d'une attention particulière de la part des décideurs politiques, des acteurs du développement, etc. Ce phénomène caractérisé par les mouvements tant internes qu'externes des populations n'épargne aucun continent. D'ailleurs les statistiques disponibles sur la thématique témoignent de l'ampleur du phénomène.

Au niveau interne, ce phénomène engendre l'accroissement de la population des villes. Entre 1900 et 2000, la population urbaine a été multipliée par 10 passant de 262 millions (163 millions dans les pays développés, 99 millions dans les pays en développement) à 2 856 millions (882 millions dans les pays développés, 1 974 millions dans les pays en développement) (King et al., 2008). On estime que 40% de l'urbanisation des pays en développement asiatiques, africains et latino-américains est issue des migrations internes (King et al., 2008). Telles que présentées dans le Cadre d'intervention stratégique « collectivités locales et développement urbain » de l'AFD, ces tendances vont se poursuivre puisque les pays en développement devraient passer d'un taux d'urbanisation actuel de 44% (contre 74% pour les pays développés), à une urbanisation de 70% de leurs populations en 2050 (UN-Habitat, 2008). Cette croissance urbaine, variable en fonction des régions du globe, est en partie liée à l'apport des populations migrantes, en parallèle de la croissance démographique *in situ* des villes.

La migration au niveau international, quant à elle, attire de plus en plus de personnes. En effet, les effectifs des personnes en mouvement sont passés de 200 millions en 2000 à 234 millions en 2014, soit 3% de la population mondiale. L'Afrique comptait environ 21 millions de migrants en 2015, dont 18 millions provenaient d'Afrique-même et le reste en grande partie d'Europe, d'Asie et d'Amérique du Nord, dont près de la moitié étaient des femmes.

Ces statistiques mondiales témoignent de la volonté des personnes de quitter volontairement ou non leur pays d'origine, afin d'expérimenter une vie hors de leurs villes/pays de naissance, en vue d'accéder à de meilleures conditions de vie pour elles-mêmes ainsi que pour leur famille.

Les migrations sont le fruit de facteurs économiques et sociaux, culturels, conflictuels, environnementaux ou sanitaires. Une multitude de causes sont à l'origine de ces phénomènes. Selon les cas spécifiques, une variable donnée peut avoir bien d'avantage de poids qu'une autre. Il est plus qu'impérieux d'analyser chaque facteur pour en déterminer l'impact en vue de préconiser les interventions.

- (i) La recherche d'une situation économique plus favorable et de sources de revenus plus conséquentes constitue l'une des premières variables influençant actuellement les décisions de mobilité, qu'elles soient prises par un individu ou par une communauté (OCDE, 2008 ; OIM, 2009). On assiste dans certains cas à une double inflexion dont l'analyse mériterait d'être approfondie : une répulsion des lieux de départ, parfois peu à même d'offrir des sources de revenus suffisantes, comme une attraction, temporaire ou permanente, de certaines zones dynamiques, aux débouchés prometteurs ou non. Dans le premier cas, les besoins économiques des communautés et familles d'origine comme les faibles capacités d'absorption de la main d'œuvre par les économies locales (rurales, comme urbaines) peuvent entraîner la mobilité de certains de leurs membres (différentiel d'âge et sexe) (Losch et al., 2008). Les migrations permettent alors d'augmenter les revenus ou de favoriser une diversification des activités, limitant ainsi les risques de baisse brutale des ressources d'une famille, par exemple en cas de risque climatique (ONU/DAES,

2008 ; OIM, 2009). Ces périodes de migrations temporaires peuvent par ailleurs parfois s'allonger jusqu'à devenir permanentes (ONU/DAES, 2008).

- (ii) La prise de décision migratoire peut aussi être influencée par des besoins sociaux, éducatifs et culturels. Les guerres et les conflits engendrent une instabilité sociale et les déplacements forcés de population au niveau national ou transfrontalier. En effet, près de 42 millions de réfugiés dans le monde sont déplacés en raison notamment de situations de conflits ou de facteurs politiques et ethniques. (HCR, 2009). Autre phénomène influençant les mobilités, notamment internes : les villes sont aujourd'hui perçues comme le lieu d'accès à la modernité, un lieu d'émancipation pour des jeunes, hommes ou femmes, pour lesquels les modes de vie ruraux sont en décalage de plus en plus important avec les images renvoyées par les médias nationaux et internationaux (Gnisi, D. et Trémolières, M., 2006; Ravallion, 2007 ; Skeldon, 2008). Les villes, en interne ou à l'international, peuvent également être perçues comme offrant un meilleur accès à l'éducation et donc un tremplin pour les nouvelles générations même si ces migrations peuvent représenter des sacrifices pour les parents. L'absence de structures d'éducation/formation de qualité en milieu rural constitue également un facteur de mobilité.
- (iii) Les facteurs environnementaux sont apparus seulement à la fin des années 90. L'état de l'environnement et des ressources naturelles, essentielles à la survie de certaines espèces terrestres, humaines ou non, explique le besoin de migrations vers des lieux plus riches en ressources. Une fois le point de rupture des équilibres écologiques atteint, les opportunités de subsistance se trouvent affectées jusqu'à une fin de non-retour et ne permettent plus de vivre dans l'environnement local. Les zones inondables ou en voie de désertification engendrent par exemple des flux de déplacés environnementaux (Gemenne, 2009 ; UNEP, 2008). Les changements climatiques et leurs implications sur la dégradation des environnements locaux pourraient accélérer ces tendances, affectant par exemple les lieux de vie des urbains côtiers (Warner, 2009). Les interactions entre facteurs environnementaux et migrations n'ont pas fait l'objet d'études approfondies.
- (iv) La qualité des services de santé est également à l'origine d'une décision migratoire, souvent temporaire. Dans les zones où coexistent de part et d'autre d'une frontière des niveaux de soins très différents, la recherche de soins médicaux de qualité, y compris pour des affections courantes ou des accouchements, peut être à l'origine de migrations pendulaires. On observe cette situation, par exemple, le long du fleuve Moroni, frontière entre le Surinam et la Guyane française. Toutefois, de récentes études menées par l'INSERM sur financement de l'AFD ont révélé que la recherche de soins n'apparaît que rarement comme la cause première de la décision migratoire.

Sur la base de ces résultats, il est intéressant d'approfondir l'investigation. Face à ce phénomène des plus inquiétant, des politiques volontaristes et ciblées, aux niveaux national, régional et international, doivent être élaborées et mises en œuvre pour influencer sur les flux de mobilité.

C'est dans ce contexte que le Sommet des Nations Unies sur les réfugiés et les migrants qui s'est tenu en septembre 2016 a publié la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants, dans laquelle les États membres de l'ONU se sont engagés à négocier le Pacte mondial sur les migrations sûres, ordonnées et régulières, le Pacte mondial sur les réfugiés, et ce pour deux ans. L'OIT s'est alignée sur la déclaration de New-York. La Conférence internationale du Travail a débattu à plusieurs reprises des questions de migration, le plus récemment en 2004, et l'OIT a adopté son cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre en 2006. A sa session de mars 2014, le Conseil d'administration a approuvé le rapport de la réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre.

Au niveau des Communautés économiques régionales (CER), un certain nombre de politiques d'intégration régionale concernant spécifiquement la mobilité des personnes et facilitent la circulation des travailleurs. La politique de libre circulation des ressortissants de la CEDEAO en est un exemple (Gnisi D. et Trémolières, M., 2006 ; OIM, 2009). Toujours en Afrique de l'Ouest, certaines initiatives

favorisent la formation régionale des étudiants et aident à leur intégration sur un marché du travail régional (par exemple à travers les pôles régionaux d'excellence, programmes identiques). En Afrique australe, un système de reconnaissance des diplômes dans le domaine paramédical facilite la mobilité professionnelle des ressortissants de la zone. Autre exemple, certaines décisions politiques ont une incidence sur le développement de secteurs tributaires de la main d'œuvre étrangère (par exemple l'agriculture) pouvant favoriser notamment la mobilité régionale et l'attractivité de travailleurs qualifiés dans certains secteurs (Global Forum on migration and development, 2008).

En Afrique centrale, la CEEAC a été mandatée par le Secrétariat général du Groupe des Etats ACP en tant qu' Institution régionale chef de file de la Facilité Intra-ACP pour les migrations. A cet effet, la mise en œuvre de la Facilité repose sur deux composantes : 1) le renforcement des capacités institutionnelles de la CEEAC à intégrer la migration dans les politiques régionales de développement, 2) le renforcement des capacités de la société civile à participer pleinement au dialogue politique sur les questions de migration et développement au niveau régional.

En Afrique de l'Est et en Afrique australe, le traité établissant le Marché commun d'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (COMESA) a été signé en 1993 et ratifié en décembre 1994. Le COMESA a mis en place des instruments juridiques régissant la circulation des personnes. Il s'agit, en effet, du protocole sur l'assouplissement progressif en vue d'éliminer des obligations de visas entre certains pays et le protocole sur la libre circulation des personnes, du travail, des services, le droit d'établissement et de résidence datant de 2001 et adopté en mai 2006. Ce protocole n'est pas ratifié par tous les Etats. En effet, depuis son adoption, seuls quatre pays (Burundi, Kenya, Rwanda et Zimbabwe) l'ont signé et seul le Burundi l'a ratifié (Papa Sakho et al., 2006). La mise en œuvre effective de ce protocole dans sa totalité doit favoriser l'avènement d'un marché commun intégré. D'autres CER au niveau de l'Afrique ont également mis en place des mécanismes visant à faciliter la gestion des migrations internes et externes. Des engagements politiques doivent être pris par les chefs d'Etat et de gouvernement de l'UA afin de proposer des solutions au phénomène migratoire.

2 Géographie et schémas de migration

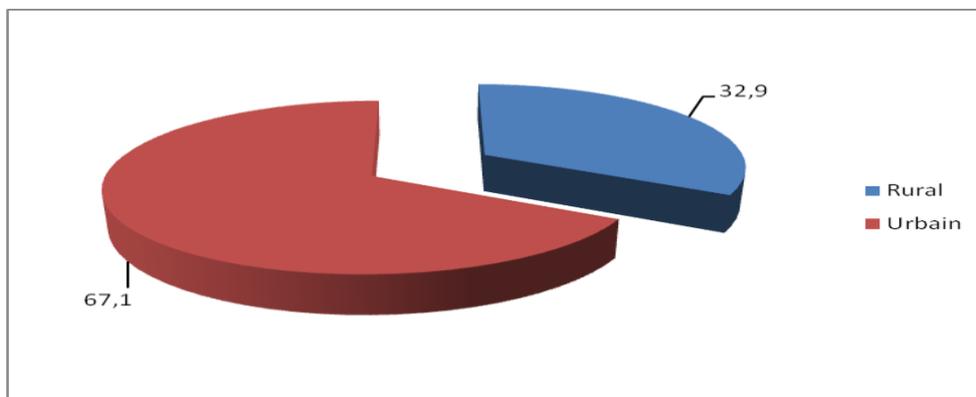
Comme mentionné ci-dessus, les migrations dont il est question sont celles qui concernent principalement le niveau interne au pays mais aussi les niveaux interrégional (dans les pays de la zone CEEAC) et international.

2.1 Les migrations internes

Les migrations internes des populations sont dynamiques, variées et sont parfois la conséquence de plusieurs facteurs. Elles peuvent être observées entre zones rurales, entre zones urbaines, d'une zone rurale à une zone urbaine, ou de façon circulaire. Elles peuvent également susciter une migration vers l'international, avec ou sans retour, avec pour effet un déficit en main-d'œuvre dans le pays d'origine.

Le Congo comme tous les autres pays de l'Afrique centrale n'est pas épargné par le phénomène de la migration interne. Le Congo compte près de 5,5 millions d'habitants dont 67,1% vivent en milieu urbain. Cela représente un taux d'urbanisation de 43%, ce qui fait du Congo l'un des pays les plus urbanisés d'Afrique subsaharienne. La migration interne au Congo concerne les mouvements de la population du milieu rural vers le milieu urbain ou d'un département vers un autre département. Les résultats de l'enquête congolaise auprès des ménages (ECOM, 2011) montrent que les deux grandes villes du pays abritent à elles seules 56,1% de la population totale. La population résidant en milieu rural ne représente que 32,9%. Les départements de Pointe-Noire et de Brazzaville accueillent la majorité des migrants internes. En effet 38,5% de migrants se sont installés à Pointe-Noire et 28,1% à Brazzaville. Les départements de la Cuvette-Ouest et de la Lékoumou ont été les moins attractifs. Ils ont accueilli respectivement 0,9% et 1,1% des migrants. L'absence de données récentes sur la thématique ne peut permettre de disposer d'informations sur les tendances actuelles. La crise économique que traverse le pays et la fermeture de nombreuses entreprises ont certainement modifié ces chiffres.

Figure 1 : Répartition spatiale de la population selon le milieu de résidence



Source : ECOM, 2011

Les principales raisons des migrations internes au Congo sont évoquées dans le tableau ci-dessous.

Selon l'enquête congolaise auprès des ménages (ECOM, 2011), trois principales raisons ont été évoquées par les migrants internes, à savoir :

- (i) Suivre ou rejoindre sa famille avec respectivement 49,2% pour le département de Brazzaville et 38,6% pour le département de PN ;
- (ii) Recherche d'un emploi/retour après fin d'études, dont les proportions sont de 16,9% pour Brazzaville et 26,5% pour PN ;
- (iii) Affectation/retour de stage avec 9,8% pour le département de Brazzaville et 18,7% pour PN.

La recherche d'un logement décent constitue une cause marginale de migration interne en République du Congo. En effet, ce facteur ne concerne que 1,6% des migrants pour le département de Brazzaville et 0,6% pour le département de PN.

Tableau 1 : Principales raisons de migrations internes par département (%)

Motif	Brazzaville	Pointe-Noire	Ensemble du pays
Ensemble	100,0	100,0	100,0
Affectation/retour de stage	9,8	18,7	9,9
Recherche d'un emploi/retour après fin d'études	16,9	26,5	17,3
Etudes/apprentissage	12,6	9,1	7,2
Problèmes de santé	3,2	2,2	3,7
Problèmes de logement	1,6	0,6	2,7
Suivre ou rejoindre sa famille	49,2	38,6	44,8
Retraite	0,0	0,7	3,5
Autres	6,7	3,6	10,9

Source : ECOM, 2011

L'exode rural et le fort taux de croissance urbaine au Congo constituent des facteurs importants à l'origine des mobilités internes des populations. Ces deux facteurs sont de véritables forces d'attraction urbaine.

2.2 Les migrations régionales et intra-régionales

Les migrations dont il est question ici concernent surtout celles qui se font principalement dans la zone CEEAC mais aussi vers les autres pays africains (Afrique de l'Ouest, l'Afrique du Nord et Afrique australe). S'agissant de la zone CEEAC, le peu d'études réalisées sur la question des migrations laisserait penser que ce phénomène est plutôt marginal. Et pourtant, cette zone fait l'objet de fortes dynamiques migratoires intra-régionales, entre les Etats membres de la CEEAC et à l'intérieur même de ces Etats, qui s'articulent avec d'autres systèmes migratoires, en provenance ou à destination de l'Afrique de l'Ouest, de l'Afrique australe et de l'Afrique du Nord, (CNUCED 2017). A noter que selon les données de cette même source, seul un important couloir de migration (Tchad-Soudan) figure parmi les 15 premiers couloirs de migration intra-africains et en provenance d'Afrique, lesquels concernent surtout l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique australe et l'Afrique de l'Est). A l'instar des autres pays africains, au Congo Brazzaville, l'existence de données statistiques fiables sur les flux migratoires, particulièrement intra-africains, est hypothéquée par les difficultés que suscitent la diversité des modes d'enregistrement des données, la sous-exploitation de ces données, quand elles existent, et les nombreuses restrictions d'accès liées soit au défaut d'archivage, soit à des mesures de protection politico-sécuritaire (Loutete Dangui, N. et Libali, B. 2015). Les données sur les migrations internationales sont dispersées dans plusieurs administrations et ce manque de centralisation rend difficile le traitement de ces données. Et pourtant, les migrations internationales vers le Congo sont nombreuses, diversifiées et difficilement contrôlables (en dehors des accès portuaires et ceux des aéroports qui sont formalisés) surtout à cause des principales raisons suivantes : (i) la grande superficie du pays (342 000 km²), (ii) le partage de frontières terrestres et fluviales avec cinq pays : le Cameroun, le Gabon, l'Angola (par l'enclave du Cabinda), la République démocratique du Congo et la République centrafricaine et (iii) ces frontières ne correspondent souvent ni à des limites naturelles, ni à des limites de peuplement et enfin (iv) la proximité des frontières entre les deux Congo. Par ailleurs, toujours selon les données de la CNUCED 2017, le Congo Brazzaville, classé parmi les pays à

revenu intermédiaire inférieur¹ par rapport à certains pays voisins (RCA, RDC, Cameroun), accueille de nombreux migrants en provenance principalement de la RDC (pays à faible revenu) et de la RCA (pays connaissant une grande instabilité politique). En plus de ce couloir de migration régionale, le Congo est également au cœur d'autres couloirs migratoires, principalement ceux de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique centrale. Le Congo a signé des accords divers avec plusieurs pays dans le cadre de l'immigration. Même si les visas d'entrée dans le territoire sont dispensés pour la plupart des pays d'Afrique centrale (le Cameroun, la Centrafrique, le Gabon, la Guinée équatoriale) pour un séjour n'excédant pas trois mois, après ce délai l'obtention des Certificat de résidence temporel (CRT) est obligatoire pour ces quatre pays. Pour l'heure, en attendant la mise en circulation d'un modèle unifié de carte de séjour pour tous les étrangers - dont les spécimens sont d'ailleurs prêts - les services de l'immigration délivrent des CRT d'une année aux personnes en règle. A titre d'exemple, selon des statistiques des services de l'Immigration et de l'Émigration, 24 123 ressortissants de la RDC seraient entrés au Congo ainsi que 9 643 Maliens. Ces chiffres sont en nette augmentation par rapport à ceux de l'année 2012. On compte au total quelque 104 916 entrants pour l'année 2013. Le flux d'arrivées le plus important des ressortissants de l'espace CEMAC concerne le Cameroun avec 6 780 entrées. Le motif de ce flux migratoire vers la capitale du Congo est essentiellement économique.

Tableau 2 : Stock des migrants selon les 5 premiers pays d'origine en 2013

Les cinq premiers pays d'origine	Total
République démocratique du Congo	266 319
Angola	30 592
Mali	25 160
République centrafricaine	24 255
Rwanda	18 634
Total	364 960

Source : <https://esa.un.org/MigGMGProfiles/Indicators/indicators.HTM>

Dans le cas d'une migration en règle, en plus d'un document officiel d'usage (un passeport en cours de validité), il est exigé de présenter la fiche d'intervention et d'engagement qui est un document par lequel une personne s'engage à prendre toute responsabilité sur la prise en charge d'une personne étrangère s'installant sur le territoire congolais, surtout dans les villages des districts frontaliers. Cette fiche comporte certaines variables pouvant permettre une appréhension des flux migratoires internationaux, notamment : date et lieu de naissance ; nationalité ; lieu d'origine et de destination ; motif et durée de séjour. L'obtention de cette fiche est subordonnée au versement de la somme de dix mille francs CFA.

¹ Selon les calculs de la CNUCED, d'après le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 2017 : le Congo Brazzaville est classé dans la catégorie des pays africains à revenu intermédiaire inférieur.

Tableau 3 : Stock des migrants internationaux en 2013

Age	Hommes	Femmes	total
0-4	24 281	20 351	44 632
5-9	19 863	16 756	36 619
10-14	17 774	15 154	32 928
15-19	16 416	14 576	30 992
20-24	18 025	16 715	34 740
25-29	21 428	20 111	41 539
30-34	22 562	20 924	43 486
35-39	22 249	20 364	42 613
40-44	18 475	16 867	35 342
45-49	14 367	13 072	27 439
50-54	10 924	9 615	20 539
55-59	8 847	7 220	16 067
60-64	7 100	5 214	12 314
65+	7 360	4 860	12 220
Total	229 671	201 799	431470

Source : <https://esa.un.org/MigGMGProfiles/Indicators/indicators.HTM>

Parallèlement à ces flux migratoires dans le pays que les politiques gouvernementales tendent à canaliser et favoriser, à condition qu'ils s'intègrent bien dans les secteurs et les filières créateurs de croissance (PND, 2018-2022), le Congo a connu durant la dernière décennie une émigration notamment vers les autres pays de la CEEAC. En effet, en 2010 les ressortissants des Etats membres de la CEEAC établis en dehors de leur pays d'origine étaient estimés au nombre de 2 830 000 dont 7,4% de Congolais (CNUCED, 2017). En rapportant pour la même année (2010) le nombre d'émigrés à la population totale, avec 5%, le Congo occupait la troisième position d'émigration de la région CEEAC après Sao Tomé-et-Principe et la Guinée équatoriale (avec respectivement 20% et 15% de leur population). Cette émigration s'explique en grande partie par les nombreuses crises sociopolitiques que le pays a connues. Outre ces départs, d'autres raisons motivent les Congolais pour l'émigration régionale ou interrégionale, notamment l'éducation, la santé et l'emploi. Des supports d'enregistrement des données relatives à l'émigration ont été élaborés, au nombre desquels figure le laissez-passer qui est exigé pour chaque personne effectuant un déplacement à l'extérieur du pays et qui est délivré au chef-lieu du district par un officier de police, moyennant le versement de la somme de cinq mille francs CFA.

Ainsi donc, l'émigration (intra-régionale et au-delà), pour des motifs d'emploi, d'éducation, de santé concerne tous les pays de la région en fonction des facilités existantes pour entrer dans un pays donné et y trouver un emploi, accéder au système éducatif et obtenir une prise en charge sanitaire. Pour des raisons évoquées précédemment, la recherche d'informations réalisée dans le cadre de cette étude n'a pas permis de disposer de statistiques fiables auprès des différents départements et services étatiques en charge de l'émigration. Il est à noter que dans le cadre de l'émigration des Congolais, le regroupement familial s'avère se faire plus facilement dans la zone CEEAC compte tenu de certaines facilités relatives qui y sont offertes pour la libre circulation des personnes. Dans certains autres pays africains (tel que ceux de l'Afrique australe), les facilités de regroupement familial dépendent plus des exigences spécifiques à chaque pays et notamment du fait de disposer d'un emploi stable et des moyens matériels (logement, ressources monétaires etc.) pour prendre en charge les membres de la famille qui émigrent.

S'agissant de l'émigration pour motifs relatifs aux études, elle a tendance à augmenter du fait que le Congo ne dispose que d'une seule université publique, l'« Université Marien NGOUABI », de 11 établissements dans la ville de Brazzaville dont 5 facultés, 3 écoles (Ecole Normale Supérieure, Ecole Nationale Supérieure Polytechnique et Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature) et 3 instituts (Institut Supérieur de Gestion, Institut Supérieur d'Education Physique et des Sports et Institut de Développement Rural). Jusqu'à un passé récent, les cycles du doctorat et du master n'étaient pas développés, ce qui incitait de nombreux étudiants à partir pour poursuivre leur cursus universitaire à l'étranger, augmentant de fait le nombre de personnes préférant rester et travailler à l'étranger à la fin de leurs études.

Ainsi, bien que le nombre des étudiants inscrits a enregistré une baisse (2 810 pour l'année universitaire 2005-2006 contre 2600 pour l'année universitaire 2009/2010), il a été cependant constaté une augmentation du nombre de nouveaux inscrits (670 contre 780 pour ces mêmes années respectives).

3 Analyse quantitative basée sur les données de l'ONU/DAES et des estimations mondiales du BIT concernant les travailleurs migrants internationaux

Les données statistiques des immigrants en général et spécifiquement des travailleurs migrants au Congo, proviennent de plusieurs sources administratives : la Direction générale de la surveillance du territoire, l'Agence nationale de l'aviation civile (ANAC), la Direction générale du Port autonome de Pointe-Noire, les services de la police aérienne, les services des transports fluviaux, les services de l'ONEMO, la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Les données collectées sont transmises à l'Institut national de la statistique (INS) pour publication dans l'annuaire statistique. Malheureusement, l'INS est également confronté à l'absence de fiabilité des données non désagrégées. Cependant, une autre source des données pourrait être le Recensement général de l'habitation et de la population (RGPH), mais le dernier RGPH réalisé au Congo remonte à 1996. Les travaux préparatoires de réalisation d'un nouveau RGPH sont en cours.

Toutefois, les données recueillies et publiées par les services de l'immigration/émigration, notamment en 2013, permettent d'estimer dans une certaine mesure le nombre d'immigrés résidant officiellement au Congo. Néanmoins, compte tenu des aspects évoqués ci-dessus du fait de la porosité des frontières et de la non déclaration systématique des séjours professionnels au Congo, ces données ne sont qu'indicatives et ne reflètent certainement pas le nombre total réel des travailleurs migrants qui sont établis au Congo.

Selon des statistiques fournies par les services de l'immigration et de l'émigration (ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation) 65 342 migrants internationaux sont arrivés au Congo en 2013. L'analyse selon le pays d'origine montre que 37% des immigrants sont originaires de la RDC, suivis des migrants français (25%). Les migrants issus du seul pays de la CEMAC (Cameroun) ne représentent que 10%. Le motif de ce flux migratoire vers le Congo est essentiellement économique. Les services en charge de l'immigration et de l'émigration ne recueillent que les données des migrants entrants qui s'inscrivent auprès des services, à la recherche d'un emploi, d'un programme d'enseignement ou d'une formation. Les déclarations des travailleurs migrants par les employeurs sont également obligatoires auprès des services spécialisés tels que l'ONEMO ou la CNSS.

Tableau 4 : Effectif des migrants internationaux en 2013

N°	Pays d'origine	Effectif	%
01	RD Congo	24 123	37%
02	France	16 271	25%
03	Mali	9 643	15%
04	Chine	8 525	13%
05	Cameroun	6 780	10%
Total		65 342	100%

Source : adiac-congo.com du 10 mai 2014

En l'absence de données désagrégées sur la migration internationale au Congo, les données de la CEEAC peuvent servir d'analyse, étant entendu que le Congo est membre de cette CER.

3.1 Stock des migrants au Congo

Selon les données du programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre au service du développement et de l'intégration (JLMP) en Afrique (JLMP, 2015), la CEEAC compte un peu plus d'un million de migrants internationaux. Toutefois, les informations sur ces stocks de migrants

internationaux ne permettent pas d'établir une proportion entre la population migrante et la population totale de la CER. En 2014, la proportion des migrants internationaux représentait 7,1% des migrants par rapport à sa population totale, soit près de 324 000 migrants internationaux. Ces données montrent de nouveau à quel point les statistiques provenant des services officiels de l'Etat (en charge de l'immigration et de l'émigration) peuvent fortement diverger avec les autres sources indépendantes qui collectent et produisent des données sur les travailleurs migrants.

3.2 Taux d'emploi des migrants internationaux

Le taux d'emploi au niveau de la CEEAC dans son ensemble est de 43%. Cependant, ce taux varie selon chaque pays de la communauté. S'agissant du Congo, le taux d'emploi des migrants internationaux est estimé à moins de 50%, contre 57,9% pour le taux national (ECOM 2). Il s'agit là d'une forte participation à l'activité économique du pays. Une analyse des secteurs d'occupation de cette main-d'œuvre serait judicieuse, afin de déterminer les programmes de développement des compétences à mettre en place.

Une répartition selon le sexe montre que 27% des migrants internationaux en séjour² au Congo sont des femmes, contre 73% des hommes y compris les enfants. Cet indicateur est variable selon les pays de la sous-région. La RDC par exemple possède le taux de femmes migrantes le plus faible (9%) par rapport au Congo dont le taux de femmes migrantes est de 27%.

3.3 Répartition spatiale des migrants au Congo et principales communautés d'accueil

Les deux principales villes que sont Brazzaville et Pointe-Noire sont des lieux de destination des migrants au regard des possibilités d'emploi (y compris l'emploi indépendant) et aussi des facilités d'accès aux informations et aux différents services (par exemple pour la création d'entreprise, le regroupement familial). En dehors de cette configuration, les migrants venant des pays limitrophes s'installent souvent dans les zones frontalières où ils travaillent comme main-d'œuvre, surtout dans l'agriculture, ou exercent le petit commerce (cas des migrants de la RDC, de la RCA). La capitale Brazzaville et Pointe-Noire hébergent les migrants venus de l'Afrique de l'Ouest du fait que la grande majorité travaille dans le commerce (petit commerce) et dans les secteurs de la construction et des services. Il s'agit également d'un choix de regroupement qui permet aux migrants de continuer à avoir la même culture que le pays d'origine notamment pour ce qui est de la religion. S'agissant des communautés de migrants déplacées pour des raisons sécuritaires (réfugiés), leur installation est souvent conditionnée pas la localisation des sites d'accueil lors de leur première entrée sur le territoire congolais. La dernière enquête du Haut-Commissariat pour les Réfugiés (HCR) au Congo, réalisée en 2002 (UNHCR Population statistics, Genève, 10 juin 2002) a évalué le nombre total de réfugiés établis au Congo à 123 190. Ces derniers s'installent dans la Likouala (Centrafricains, Congolais de la RDC et Rwandais) et dans le Kouilou (Angolais essentiellement).

3.4 Analyse qualitative des secteurs, des professions, du niveau de sur ou sous-qualification et de l'intégration des migrants sur le marché du travail ainsi que des sources potentielles de vulnérabilité

L'emploi des étrangers au Congo est régi par la loi n° 29-2017 du 7 août 2017 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 23-96 du 6 juin 1996 qui fixe les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers en République du Congo. En effet, au titre IV (Des conditions de séjour au Congo), l'article 33 du chapitre 5 relatif à l'emploi des étrangers précise ce qui suit : « Les ressortissants étrangers ne peuvent occuper un emploi ou exercer une activité en République du Congo, sous réserve d'autres textes réglementaires en vigueur, que s'ils ont satisfait aux conditions requises en matière d'immigration prévues par les dispositions du titre III de la présente loi ». Le titre III fixe les conditions d'entrée des étrangers sur le territoire congolais, et celles-ci restent assez contraignantes pour les

² Il s'agit de la situation avant la crise économique car au cours des dernières années et suite à la détérioration du contexte économique et des affaires dans le pays, plusieurs migrants ont délocalisé soit temporairement soit définitivement leur activité dans d'autres pays.

ressortissants des pays ne bénéficiant pas d'accords particuliers avec la République du Congo en matière d'immigration (article 15) ou des diplomates et personnel employés par des organisations internationales ou compagnies étrangères installées au Congo. Par ailleurs, l'emploi est réglementé par le code de travail issu de la loi de 15 mars 1975 modifiée en 1996. Il décrit les dispositions générales du travail suivantes :

« Tout contrat de travail nécessitant l'entrée d'un travailleur en République du Congo ou sa sortie doit être constaté par écrit et soumis obligatoirement au visa de la direction générale du travail ». Concernant les travailleurs expatriés, il est précisé que « tout étranger peut exercer une activité salariée au Congo, et aucun quota n'est fixé quant au nombre d'employés étrangers qu'une société peut recruter. **En revanche, une société ne peut faire appel à une main d'œuvre étrangère que si la compétence recherchée est indispensable sur le marché du travail national** ». Cette disposition reste une contrainte majeure à l'emploi des personnes migrantes, surtout celles qui n'appartiennent pas par exemple à la catégorie des cadres supérieurs, des travailleurs qualifiés et hautement qualifiés. Désormais, pour recruter du personnel, les entreprises ont recours à l'Agence congolaise pour l'emploi (ACPE), qui remplace l'Office national de l'emploi et de la main d'œuvre (décret n°2018-461 du 15 décembre 2018 portant scission / dissolution de l'Office national de l'emploi et de la main d'œuvre (ONEMO).

L'Agence congolaise pour l'emploi est un établissement public à caractère administratif, doté de l'autonomie financière et de la personnalité juridique et qui a compétence pour placer la main d'œuvre. Or, en matière de placement, l'ACPE continue d'appliquer le principe selon lequel il faut, **à compétences égales, recruter en priorité la main d'œuvre locale plutôt que la main d'œuvre étrangère.**

Au Congo, le marché du travail en termes d'offre et de demande est difficile à définir car il ne repose pas sur des études et analyses régulières qui permettent de retracer l'évolution des chiffres concernant les stocks de travailleurs. Au regard de cette situation, la plupart des migrants et notamment ceux qui proviennent des couloirs de migrations régionales (CEEAC, Afrique de l'Ouest) s'orientent plus vers l'emploi indépendant (petit commerce) ou travaillent comme main-d'œuvre non qualifiée dans les secteurs tels que le BTP, les transports ou les services. Les migrants provenant de la RDC travaillent la plupart du temps comme main-d'œuvre agricole souvent moins payée que les nationaux. Avant la crise économique des dernières années, la réglementation en matière de recours à la main d'œuvre n'était pas appliquée de manière stricte. Cependant et selon les chiffres officiels de l'ONEMO, avec un taux de chômage avoisinant les 35%, l'intégration des immigrants sur le marché du travail pose désormais problème, même pour les secteurs employant la main-d'œuvre non qualifiée. Cette tendance d'exclusion des immigrants est également constatée au niveau de l'accès aux CEFA car malgré des déclarations officielles affirmant l'accès libre, notre enquête a révélé que le nombre d'étrangers fréquentant ces centres est quasi insignifiant.

Comme le montre le tableau n° 3, en 2013, le nombre de femmes immigrantes représentait 44,77 % du total des immigrants au Congo. Selon notre enquête menée sur le terrain, les femmes immigrantes travaillent davantage dans les services domestiques, le petit commerce (dans les grands centres urbains de Brazzaville, Pointe-Noire) et aussi dans l'agriculture.

La discrimination des immigrants au travail est en général de nature informelle, ou elle s'exerce souvent par l'octroi de salaires inférieurs à ceux donnés aux nationaux, surtout pour les travailleurs migrants occasionnels de la RDC embauchés dans les tâches agricoles³.

3.5 Contexte économique

L'économie congolaise est faiblement structurée et peu diversifiée. Elle est basée essentiellement sur l'exploitation pétrolière qui a représenté, en 2017, 55% du PIB, 85% des exportations et 80% des recettes budgétaires (BAD, 2019). De ce fait, le secteur industriel du pays est très largement dominé

³ Selon les résultats de l'Etude d'impact environnemental et social des 111 plans d'affaires appuyés par le Projet d'appui au développement de l'agriculture commerciale (PDAC), LODEC consultants, juillet 2019.

par les hydrocarbures, les activités de sous-traitance et les services connexes. Le Congo est aujourd'hui le premier producteur de pétrole brut de la CEMAC. Cette économie extrêmement tributaire des recettes issues des hydrocarbures pâtit de la chute des cours du pétrole qui a perduré durant ces dernières années. Cette chute a entraîné un repli de la croissance qui est passée de 6,8% en 2014 à 1% en 2015, -2,7% en 2016 et -3,1% en 2017 (BAD, 2019). Il apparaît clairement que l'économie congolaise connaît un marasme sans précédent depuis 2016. L'inflation reste modérée et s'est établie à 3,7% par an sur la période (ECOM, 2011). Le déficit budgétaire s'est réduit passant de 12,5% du PIB en 2017 à 4,8% en 2018 en raison de l'augmentation des recettes de l'ordre de 13% et de la réduction des dépenses de 24% obtenue dans le cadre de la consolidation budgétaire engagée via le programme régional de la CEMAC⁴.

Le secteur privé du Congo, qui devrait jouer un rôle majeur dans la croissance, **la création d'emplois** et le développement socio-économique, n'a réellement été pris en compte dans les politiques publiques que dans un passé récent et il demeure un secteur peu développé et peu dynamique. En effet, ayant enregistré un taux d'investissement relativement bas au cours de la période 2012-2016 (en dessous de 10% du PIB hors pétrole), le secteur privé congolais ne participe que faiblement à la création de richesses et, de ce fait, se montre guère **dynamique dans la création d'emplois**.

Selon les rapports *Doing Business* de la Banque mondiale des deux années consécutives (2019 et 2018), le Congo a chuté de la 177^{ème} place en 2018 et de la 179^{ème} place en 2019 à la 184^{ème} place, sur 190 pays classés. Malgré les importants efforts consentis et des avancées appréciables, le Congo a du mal à assoir un environnement propice aux affaires et pouvant attirer des investissements massifs. Cette situation s'est aggravée avec la crise que traverse le pays depuis ces dernières années suite à la chute des cours du pétrole.

Depuis 2009, le développement du secteur minier est l'un des axes prioritaires de diversification de l'économie congolaise, encouragé par le Code minier de 2005 qui crée un cadre légal plus propice. Cette tendance se confirme par la multiplication des autorisations de prospection, de permis de recherche et d'exploitation, l'arrivée de grandes entreprises internationales ainsi que le lancement du projet de cartographie minière. L'exploitation du secteur minier fait pourtant face à un manque de compétences locales et elle est contrainte d'avoir recours à une main d'œuvre étrangère à la région (notamment les Camerounais) et au-delà⁵.

L'industrie du bois représente le deuxième secteur économique du pays après le pétrole: avec un potentiel ligneux national estimé à plus de 150 millions de mètres cubes en volume commercial, le bois contribue à hauteur de 5,6 % au PIB et représente 10% du commerce extérieur du pays, avec près de 11 000 emplois directs et environ 5 000 emplois induits. Ce secteur dégage un chiffre d'affaires à l'exportation d'environ 1357 milliards de francs CFA par an et contribue pour 20 milliards de francs CFA aux recettes fiscales de l'Etat.

Le secteur agricole du Congo regorge d'atouts liés à des conditions naturelles favorables à l'agriculture (climatiques, pédologiques, végétales, hydrographiques...), et surtout à de vastes terres arables recouvrant environ un tiers de son territoire soit environ 10 millions d'hectares. A cela s'ajoute un potentiel halieutique important (80 000 t/an pour les eaux maritimes et 100 000 t/an pour les eaux continentales). Pourtant ce secteur est très peu développé, bien qu'il occupe **40% de la population active** (surtout dans les zones rurales), sa contribution au PIB n'étant que de seulement 6%. Ce chiffre est bien entendu à mettre en rapport avec la très faible densité de population en zone rurale et à l'absence d'une véritable tradition agricole. En dépit de ces atouts considérables, le secteur agricole ne parvient pas à satisfaire la demande alimentaire nationale, dont le déficit de l'offre est couvert par le recours aux importations massives de denrées alimentaires estimées en 2017 à plus de 600 milliards

⁴ Ce programme définit une série d'actions à mettre en œuvre pour stabiliser le cadre macroéconomique et opérer une transformation structurelle des économies de la CEMAC. Ces actions étaient organisées autour de cinq piliers : les politiques budgétaires, les politiques monétaires et systèmes financiers, les réformes structurelles, l'intégration régionale et la coopération internationale.

⁵ Selon les informations fournies par l'ONEMO de Pointe-Noire lors des entretiens réalisés avec les différents acteurs.

de francs CFA. Le pays importe chaque année 70% de ses besoins en denrées alimentaires, ce qui correspond à environ 170 millions de dollars.

Sur le plan énergétique, le Congo dispose de ressources énergétiques importantes sous forme d'hydroélectricité, de pétrole, de gaz naturel et de bois de chauffe. Le potentiel identifié en hydroélectricité est de l'ordre de 2 600 MW, dont à peine un peu plus de 600 MW est mis en valeur. D'autres sources d'énergie dites renouvelables ne sont pas encore exploitées.

A la lumière de quelques secteurs non limitatifs mentionnés ci-dessus, le Congo dispose donc de potentialités et d'atouts indéniables qui, faute d'une vision de diversification économique, n'ont pas été jusque-là exploités au motif que le secteur des hydrocarbures fournissait suffisamment de ressources pour couvrir les besoins de financement de l'ensemble des secteurs de l'économie du pays.

Face à ces défis, le Congo s'est engagé dans la voie de la modernisation et de l'industrialisation pour atteindre l'émergence en 2025 au moyen d'une exploitation et utilisation rationnelle de ses nombreuses ressources naturelles et de son capital humain. Pour pouvoir dynamiser son développement économique, le pays cherche à diversifier son économie, à favoriser l'entrepreneuriat et promouvoir les investissements extérieurs par l'amélioration du climat des affaires, la création de zones économiques spéciales⁶ dont les objectifs primordiaux sont : (i) attirer les investissements directs étrangers ; (ii) favoriser l'installation des industries privées de transformation des ressources naturelles qui abondent au Congo ; (iii) assurer le transfert de technologies appropriées, (iv) se procurer des devises en renforçant et en dynamisant la capacité d'exportation du Congo et (v) créer des emplois durables dans les secteurs d'intervention des Zones Economiques Spéciales, ZES (raffinage du pétrole, industrie du bois, agro-alimentaire, minéralogie, services etc.).

Croissance, emploi et chômage : secteurs de croissance

La population congolaise compte 5,126 millions d'habitants selon la Banque mondiale. Cinquante % de la population actuelle a moins de 20 ans. Plus de 60% de la population vit dans les villes ; Brazzaville et Pointe-Noire (capitale économique) regroupent à elles seules plus de 50% de la population totale et 90% de la population urbaine. Le Congo est classé parmi les pays les plus alphabétisés en Afrique avec un taux d'alphabétisation d'environ 80%, ce qui place le pays parmi les pays les plus performants en la matière.

Les indicateurs relevés par l'UNESCO pour la période allant de 2008 à 2012 indiquent un niveau élevé de scolarisation aussi bien au niveau de l'enseignement primaire qu'au niveau de l'enseignement secondaire. Le taux net de scolarisation à l'école primaire est de 94,7% pour les garçons et de 90,3% pour les filles. Pour l'école secondaire, il est de 38,5% pour les garçons et de 40,1% pour les filles.

Le nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur est aussi important à l'Université Marien Ngouabi, seule institution publique d'enseignement supérieur, que dans les écoles privées qui se sont multipliées depuis les années 90, du fait de la libéralisation de l'enseignement et de son ouverture au secteur privé.

La situation de l'emploi est caractérisée par un fort taux de chômage et une inadéquation entre l'offre et la demande de travail⁷. Depuis la période de l'indépendance jusqu'au milieu des années 80, le problème du chômage n'était guère préoccupant au Congo. L'accès des Congolais à un emploi ne posait presque pas de problème. L'Etat recrutait systématiquement les nouveaux diplômés de l'enseignement général et de l'enseignement technique. Ces recrutements s'effectuaient aussi bien dans l'administration que dans les entreprises publiques. En vue de relever le niveau de son économie, dominée par l'exploitation du pétrole et donc fortement affectée par la chute du cours de l'or noir, le pays s'est engagé, avec l'aide du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale, dans des programmes d'ajustement structurel. La mise en œuvre de ces programmes a malheureusement généré une augmentation du chômage. Les mesures prises ont conduit notamment à la liquidation de

⁶ Quatre pôles de développement prioritaire, appelés « zones économiques spéciales » (ZES) vont être créés : pôle de Brazzaville, pôle de Pointe-Noire, pôle d'Oyo-Ollombo, au centre, pôle d'Ouessou dans la partie septentrionale.

⁷ Document de la politique nationale de l'emploi de la république du Congo, janvier 2012

plusieurs entreprises publiques, à l'ajustement à la baisse des agents de la fonction publique et au gel des recrutements dans la fonction publique pendant plus de 15 ans.

Le taux de chômage est passé de 13,1% en moyenne au cours de la période 1960-1980 à 30,90% au milieu des années 90 et a continué de se dégrader tout au long des années suivantes.

Selon l'enquête effectuée en 2011, le pays comptait une population totale estimée à 3 800 000 habitants et une population active totale estimée à 1 562 555. Dans cette population active totale, 93,1% étaient occupés et près de 7% étaient des chômeurs. Aujourd'hui, le taux de chômage total est de l'ordre de 16%. Il s'élève à 25% chez les jeunes. L'Etat demeure le principal pourvoyeur d'emplois du fait qu'il est empreint d'une forte tradition bureaucratique, tandis que le secteur privé n'emploie lui qu'une petite fraction des salariés.

Les entreprises installées au Congo interviennent dans le secteur pétrolier et elles sont confinées à Pointe-Noire. Les industries de l'agro-alimentaire (boissons, aliments divers) et l'industrie manufacturière existent mais sont encore peu développées. Les données sur les effectifs des salariés relevant de ces structures ne sont pas facilement accessibles et le travail au noir reste une pratique courante dans la majorité de ces entreprises. L'office national de l'emploi et de la main d'œuvre (ONEMO) peine à recenser les effectifs et a, jusqu'à ce jour, brillé par son inefficacité. Depuis 2018, il a été remplacé par deux nouvelles structures : l'Agence congolaise de l'emploi et le Fonds national d'appui à l'emploi et l'apprentissage. L'Agence congolaise pour l'emploi est censée s'occuper de la gestion de l'emploi salarié, faisant office d'intermédiaire entre le demandeur et le futur employeur, tandis que le Fonds national d'appui à l'emploi et l'apprentissage a pour mission d'encadrer puis de financer l'emploi indépendant pour les jeunes porteurs de projets de création d'entreprise.

En République du Congo, le chômage est l'aspect le plus visible des problèmes d'emploi que rencontrent les jeunes. Le secteur pétrolier reste prépondérant dans l'économie et l'essor du secteur non pétrolier ne suffit pas à absorber une offre de main-d'œuvre en croissance rapide. Les données de l'enquête de conjoncture réalisée par la Direction générale de l'Economie en octobre 2017 montrent que le nombre de travailleurs employés par les entreprises du secteur formel est passé de 36 033 au premier semestre 2016 à 34 748 au premier semestre 2017 en raison de la baisse de l'activité économique, et cette tendance s'est certainement renforcée avec la crise économique qui a sévi jusqu'en 2019.

Aussi, l'inadéquation entre les besoins en main-d'œuvre des employeurs du secteur moderne et les formations assurées par le système éducatif aggrave le chômage. En 2014, la population en âge de travailler représentait 2,7 millions de personnes (Okamba, 2015). Le secteur agricole offrait 37,8% d'emplois, le commerce et les services 34%, les mines 0,9%. Le taux de sous-emploi s'élevait à 27% de la population active. La persistance du chômage des jeunes s'expliquerait non seulement par la fermeture de certaines entreprises publiques et le désengagement de l'Etat dans certains secteurs mais aussi et surtout par l'absence de qualifications professionnelles. Les résultats de l'ECOM (2005) révèlent que le taux de chômage au Congo est de 19,7%. Aussi, l'enquête réalisée par EESIC (2009) montre que le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 19 ans est trois fois plus élevé que celui des chômeurs âgés de 30 à 40 ans. Il faut noter que les statistiques sur le marché de l'emploi diffèrent selon les sources. Ainsi pour la Banque mondiale (2011), sur dix personnes potentiellement actives dans les deux principales villes du Congo (Brazzaville et Pointe-Noire), quatre sont inactives, 25% des jeunes qui rentrent sur le marché du travail ne trouvent pas d'emploi.

Bien que certaines personnes au chômage soient généralement sans qualification, d'autres ont suivi un cursus de formation ou ont simplement acquis des qualifications qui ne sont pas en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi (c'est notamment le cas pour les besoins en personnel hautement qualifié dans le secteur minier, l'industrie du bois, l'agro-alimentaire, les services). Pour les besoins en personnel moyennement qualifié, l'enseignement secondaire offre tout de même des formations générales et techniques proposant des qualifications de maîtres artisans, d'ouvriers des entreprises, etc. Le PND (2018-2022) a identifié les secteurs où le développement des compétences s'impose, à savoir : les TIC, le tourisme et l'hôtellerie, les services financiers, les bâtiments et travaux

publics, l'agriculture et l'agro-industrie, le transport et la logistique. Cette pénurie de compétences s'expliquerait par l'inadéquation formation-emploi, la faiblesse de l'offre de formation, la prédominance de l'enseignement général sur l'enseignement technique.

De même, l'ETVA (2015) fait observer que les jeunes âgés de 15 à 29 ans connaissent un taux de chômage de 30,5%. En outre, la même enquête révèle que 52,1% des jeunes travailleurs sont sous-qualifiés et très peu d'entreprises proposent des formations à leurs employés. Trente et un pourcent des jeunes au chômage sont à la recherche d'un emploi depuis deux ans et plus et un jeune doit compter en moyenne 26,5 mois avant d'obtenir un premier emploi stable et/ou satisfaisant.

Cette situation caractérise le chômage de longue durée qui contraint de nombreux jeunes à accepter des emplois précaires, ce qui par conséquent augmente le niveau de pauvreté et de l'exclusion sociale. Ainsi, l'obtention d'une première qualification devient une condition essentielle à la réussite d'une insertion professionnelle (ICEA, 2016) ; la formation professionnelle devient nécessairement un passage obligé pour les jeunes déjà sortis d'un système qualifiant. Dès lors, la formation professionnelle constitue à la fois une réponse à l'intégration des jeunes sur le marché du travail et un déterminant du capital humain. La formation qualifiante se déroule dans les centres publics et privés en alternance entre ceux-ci et les entreprises. La formation en alternance⁸ permet alors d'améliorer l'employabilité des jeunes en les dotant des qualifications et compétences requises en vue d'optimiser les chances d'insertion.

Demande et offre de compétences

La diversification de l'économie est devenue une priorité pour pallier les causes structurelles de la crise économique résultant de la forte dépendance à l'industrie extractive (chute des cours du pétrole). Pour cela, l'agriculture et la foresterie constituent des secteurs porteurs de croissance, où le Congo a des atouts compétitifs indéniables, et qui sont en mesure de générer des revenus pour une grande partie de la population, notamment dans le monde rural et parmi les femmes. La croissance de ces secteurs permettrait non seulement de réduire la pauvreté, mais aussi d'économiser des devises en réduisant les importations (cas des produits alimentaires) ou d'en générer (cas des produits de rente). Ainsi, le développement de ces secteurs renforcerait la position extérieure et le système financier. Au total, la diversification centrée sur l'agriculture et la foresterie, tout comme le tourisme et l'industrie, permettrait d'accroître la résilience de l'économie congolaise, d'améliorer la stabilité des ressources budgétaires et donc des dépenses stratégiques et, ce faisant, de dynamiser le développement. Elle permettrait aussi d'accélérer la croissance inclusive, de créer des emplois, de réduire la pauvreté, notamment dans le monde rural, et de renforcer la souveraineté alimentaire du Congo⁹.

Outre le pétrole, le Congo dispose de réserves avérées de gaz naturel qui pourraient faire l'objet d'une exploitation à terme. Le Congo possède un potentiel minéralier dont un gisement de fer classé parmi les plus grands d'Afrique occidentale et centrale. L'industrie minière du Congo comprend également la production de ciment, de potasse, de diamant et d'or.

Le pays dispose d'un fort potentiel de croissance dans les secteurs des produits alimentaires et des cultures commerciales. La République du Congo est dotée d'une grande diversité de ressources naturelles qui représentent un fort potentiel de développement économique. Le pétrole, le bois, la potasse, le magnésium, le gaz naturel, l'hydroélectricité et le minerai de fer ne sont que quelques-unes des ressources naturelles sur lesquelles le Congo peut compter pour son développement.

A noter que le Congo dispose d'un réseau hydrographique très développé, d'un climat propice à l'agriculture, d'une biodiversité d'importance mondiale et de ressources minérales. La production forestière fournit également du bois de chauffe, du charbon de bois, des produits forestiers non ligneux, des aliments et des médicaments. Selon les différents acteurs (ONEMO, représentants des CEFA), il existe un déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences au Congo car parfois les

⁸ Selon les entretiens que nous avons réalisés dans les CEFA de Brazzaville et de Pointe-Noire, ce mode de formation est désormais appliqué pour la grande majorité des professions telles que la mécanique, la métallurgie, l'esthétique etc.

⁹ PND 2018-2022

institutions sont obligées de recourir à la main-d'œuvre extérieure. L'offre de formation du système de développement des compétences n'est pas adaptée aux besoins du marché de travail, les formations demeurent archaïques, ce qui se traduit par l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences. C'est pour remédier à cette inadéquation que, notamment depuis février 2015, le ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi a mis en place de nouveaux dispositifs de formation, à savoir les centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA). Ces dispositifs de formation visent à développer une formation correspondant aux besoins en personnel qualifié pour répondre aux besoins identifiés en amont du marché de travail et pour réduire le chômage des jeunes. Il est ainsi prévu la création de 6 CEFA de formation aux métiers ruraux respectivement dans les districts de Louvakou (Niari), Madingou (Bouenza), Kinkala (Pool), Ngo (Plateaux), Owando (Cuvette) et Ouessou (Sangha). Quatre CEFA de formation aux métiers de la construction seront également créés respectivement dans les districts de Louvakou (Niari, Kinkala (Pool), Ngo (Plateaux) et Owando (Cuvette).

Identification des secteurs et des métiers où les populations migrantes sont importantes

Il a été amplement démontré que les migrants se heurtent à de nombreux problèmes sur le marché du travail et qu'ils sont désavantagés à plus d'un égard par rapport aux Congolais. Certains de ces problèmes sont dus à des handicaps factuels et objectifs, tels qu'une éducation et une formation inadéquates pour la plupart des migrants qui arrivent au Congo sans bénéficier d'une formation antérieure leur permettant d'être compétitifs sur le marché du travail ; en effet, à compétences égales, le Congolais est d'office prioritaire pour accéder à l'emploi. De par la législation, certains emplois ne leur sont pas accessibles et sur la base des entretiens réalisés, il est ressorti qu'avec la crise économique que connaît le pays, le Congo n'a jamais été aussi peu ouvert en tant que terre d'accueil. En effet, l'étranger est désormais perçu comme une menace compte tenu du fait que les emplois sont devenus rares. De même, il est apparu lors des entretiens menés dans les différents CEFA que ces dispositifs de formation véhiculent également une logique visant à sensibiliser les jeunes Congolais aux métiers pour lesquels ils ne portaient aucun intérêt et qui de ce fait étaient occupés par les travailleurs migrants, en particulier ceux de la RDC (mécanique, sidérurgie, métallurgie/ferronnerie, coiffure, couture, métier du froid et). Il est apparu que derrière cette vision, il y a une volonté manifeste d'exclusion des jeunes migrants à l'accès de ces CEFA sous prétexte qu'ils sont financés par les fonds du gouvernement congolais et que pour ce fait, la priorité doit être accordé d'abord aux nationaux.

Expression des besoins de reconnaissance des compétences

Comme c'est le cas dans la plupart des pays africains, le Congo ne dispose pas de **Cadre national de certification** permettant de développer un répertoire de qualifications pouvant augmenter la mobilité des compétences à l'échelle nationale et régionale. Ce constat a été fait lors de la 1ère réunion spécialisée du Comité technique sur l'éducation, la science et la technologie de l'Union africaine (UA) tenue à Addis Abeba en Ethiopie du 27 au 30 octobre 2015. Ce dernier a examiné « **l'amélioration de la portabilité des compétences au niveau continental et au niveau des communautés économiques et régionales** ». Ce comité technique a conclu notamment qu'« il existe peu de pays en Afrique qui aient déjà mis en place des cadres nationaux de qualifications et qu'avant d'entamer un processus qui s'avère long et coûteux, il est nécessaire d'évaluer la situation du système éducatif du pays ; de l'éducation dans le pays; la correspondance entre les compétences produites et les compétences à la demande sur le marché du travail; la présence du dialogue social. Il est aussi nécessaire de déterminer les secteurs économiques émergents et les compétences associées demandées. Sous la coordination du ministère de l'Éducation, un groupe de travail composé de praticiens, représentants des employeurs et des associations de travailleurs, spécialistes de l'éducation peut concevoir une feuille de route en vue de la création d'un Cadre national de certification indiquant les objectifs, les étapes et les spécificités techniques ».

Par ailleurs, dans le cas où un pays ne dispose pas encore d'un Cadre national de certification, le système de reconnaissance des diplômes doit être développé parallèlement à la conception d'un cadre national des certifications complètes, y compris pour la formation professionnelle qui validera des certifications sur la base des résultats d'apprentissage.

En Afrique centrale, certains pays (comme le Cameroun) ont commencé à mettre en place une démarche d'évaluation en APC¹⁰ dans la FPT et à élaborer un Cadre national de certification.

Le Congo n'a pas encore entamé réellement ce processus de mise en place des dispositifs de validation et de reconnaissance des compétences, et les initiatives en la matière relèvent plutôt des bonnes intentions dont la mise en pratique tarde à se concrétiser. Dans la pratique, les besoins de reconnaissance des compétences sont moins ressentis par la grande majorité des migrants venant d'Afrique francophone car les systèmes d'enseignement adoptés sont plus ou moins basés sur le système français et leurs diplômes ne posent pas de problèmes particuliers pour accéder à l'emploi ou à l'enseignement supérieur (université). De la sorte et à part les quelques professions règlementées comme celles relatives à la santé (par exemple les médecins, les infirmiers (ères)), la reconnaissance des compétences reste une contrainte qui peut s'imposer dans l'un ou l'autre cas mais sans constituer un réel handicap à la mobilité et à l'insertion des migrants. Le problème se pose autrement pour les Congolais qui émigrent et ciblent désormais d'autres destinations loin de la sous-région de l'Afrique centrale (comme par exemple l'Afrique de l'Est ou l'Afrique australe qui sont anglophones). Les entretiens menés ont fait ressortir un réel besoin de reconnaissance des compétences surtout pour les jeunes Congolais qui cherchent à émigrer vers d'autres pays, en particulier en dehors de l'Afrique francophone. Pour cette catégorie, il est urgent que le Congo mette en place un système qui couvre notamment les différents métiers particulièrement concernés.

¹⁰ Entre 2015 et 2017, l'Organisation internationale de la francophonie a incité le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP) à mettre en place une démarche d'évaluation conforme aux modalités de mise en œuvre de l'APC.

4 Contexte institutionnel

4.1 Cadre juridique; politiques et programmes nationaux concernant l'accès au marché du travail et au système d'éducation et de formation

Au Congo, les principaux instruments et documents de politiques relatifs à l'immigration (liste non exhaustive) sont les suivants¹¹ :

- 1961: loi n° 35-1961 du 20 juin 1961 portant le Code de la nationalité congolaise, 20 juin 1961
- 1962/1970: ratification de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et de son Protocole de 1967.
- 1971: ratification de la Convention de l'OUA régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique de 1969.
- 2017: ratification de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990.
- 2017: loi n°29-2017 du 7 août 2017 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 23-96 du 6 juin 1996 fixant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers en République du Congo.

Cette dernière modification aura contribué à clarifier les dispositions en lien avec les sanctions, qui se sont vues augmentées en cas d'infraction, et témoigne d'une volonté d'appliquer une politique migratoire plus sévère.

Les principaux ministères chargés des affaires migratoires sont les suivants :

- **Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation:** chargé de l'émigration/immigration et point focal pour la coopération internationale sur les questions migratoires.
- **Ministère des Affaires étrangères, de la Coopération et des Congolais à l'étranger:** chargé des relations avec la diaspora et de la gestion du Comité national d'assistance aux réfugiés (CNAR).
- **Ministère des Affaires sociales et de l'Action humanitaire:** chargé de la gestion du CNAR et de la lutte contre la traite des êtres humains.
- Ministère de la Justice et des Droits humains et de la Promotion des peuples autochtones: chargé de la gestion du CNAR.

En matière d'éducation et de formation des migrants, le contexte institutionnel n'accorde aucune dévolution spécifique à un ministère spécifique et de ce fait les questions d'éducation et formation pour les migrants sont prises en compte par les mêmes ministères ayant ces attributions pour l'ensemble de la population. Certaines typologies de migrants, telles que les réfugiés politiques, peuvent bénéficier d'un appui et d'un accompagnement spécifique de la part des organisations internationales (HCR) et des structures nationales partenaires (CNAR). Pour le reste des migrants, il n'a pas été possible d'obtenir des informations spécifiques du fait par exemple que l'OIM n'a pas de bureau de représentation sur place au Congo-Brazzaville. S'agissant de l'accès à l'emploi, comme décrit précédemment, le migrant doit emprunter le parcours de recrutement imposé par la législation du travail applicable en matière de recrutement des personnes étrangères, sauf s'il possédait déjà d'un contrat de travail avant d'arriver sur le territoire congolais, ou s'il est ressortissant d'un pays bénéficiant d'autres facilités établies dans le cadre des accords bilatéraux ou régionaux (CEMAC).

¹¹ Source : <https://esa.un.org/MigGMGProfiles/Indicators/indicators.HTM>

A noter que, jusque-là, le dispositif institutionnel était fragile du fait de l'absence de coordination entre les différents acteurs de ce système, ce qui explique les faiblesses actuelles du système éducatif au Congo ainsi que l'inadéquation entre l'offre d'éducation/formation et l'emploi. Ce manque de coordination explique également l'absence de statistiques actualisées et fiables sur le taux d'emploi des migrants et les données sur l'accès à l'éducation et formation.

4.2 Services de conseil, d'orientation et autres systèmes de soutien en place, incluant les services de l'emploi.

Des structures publiques, privées et internationales participent à l'offre de services en matière de conseil, d'orientation, d'emploi et de soutien aux immigrés. Il s'agit notamment des structures suivantes :

L'Agence congolaise pour l'emploi (ACPE), née des cendres de l'Office national de l'emploi et de la main d'œuvre (ONEMO). Elle est chargée de la gestion et du contrôle de l'emploi ainsi que de la régulation et de l'ajustement entre l'offre et la demande d'emploi. Les agences comme l'Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo (UNICONGO), Emploi service, Congo Expat, donnent des conseils et publient régulièrement en ligne des offres d'emploi pour tous les demandeurs d'emploi y compris les migrants.

Le site internet « Vivre au Congo », animé par des expatriés bénévoles, délivre des conseils et des informations sur la vie quotidienne avant et pendant l'installation au Congo, notamment dans les villes de Brazzaville et de Pointe-Noire. Y sont notamment publiés et régulièrement mis à jour des informations pratiques, des conseils, des adresses, des petites annonces, ainsi que les événements culturels à venir (spectacles, expositions...). Les associations bénévoles Pointe-Noire Accueil et Brazza Accueil, libres de toute influence politique, confessionnelle ou commerciale, se proposent d'aider les immigrés à s'adapter à leur nouvel environnement, en leur faisant découvrir les deux premières villes du Congo et leurs environs, en prodiguant des conseils pratiques, en faisant part des expériences de ses membres et en donnant des contacts. En plus de diverses activités, visites et soirées, Brazza Accueil organise chaque mois un café-rencontre, publie une lettre numérique « Infos du Fleuve », ainsi qu'un « Flash hebdo », dans lesquels figure le calendrier des ateliers, des loisirs et des rencontres festives ou sportives qu'elle organise.

Brazza Accueil propose par ailleurs à ses adhérents un service de petites annonces gratuites ainsi qu'une bibliothèque tournante. Enfin, cette association anime un comité de bénévolat, permettant aux immigrés qui le désirent de s'investir dans des projets caritatifs à Brazzaville.

Le HCR avec ses partenaires dont l'AARREC, le CNAR, le CICR coopèrent sur différentes questions de protection, d'intégration et de formation des réfugiés de manière à les accompagner dans leur insertion sociale, économique et pour l'emploi. En effet, des efforts de partenariat avec certaines organisations et structures ont été consentis dans le but d'améliorer les compétences et l'intégration. On peut entre autres citer : L'Agence pour l'Assistance aux Réfugiés et Rapatriés du Congo (AARREC), l'école Don Bosco (électricité), l'église catholique de Bétou, Médecins sans frontières, la Commission Episcopale des migrants et des Réfugiés (CMIR), TSEF.

5 Le système de développement des compétences dans le pays

Le secteur de l'emploi, de la formation technique et professionnelle en République du Congo souffre d'un piètre lien avec le secteur productif, de l'absence d'une assurance-qualité, du peu de coordination entre les parties prenantes et du manque d'autonomie des établissements publics de formation.

5.1 Responsabilité de la gouvernance et de la réglementation y compris le rôle des organisations dans le dialogue social, en matière de politique et de stratégie

Comme indiqué ci-dessus, le secteur de l'éducation et de la formation relève de plusieurs départements ministériels et d'autres acteurs du secteur privé et il souffre d'un manque de coordination entre les acteurs. Différentes stratégies et politiques en matière d'éducation, de formation et d'emploi ont été élaborées, notamment :

- La politique de refondation de l'enseignement technique et professionnel, dite « Dostrapage »¹² ;
- Le document stratégique de politique générale en matière de redressement et de développement de l'enseignement technique et professionnel au Congo, élaboré dans le cadre de la refondation engagée par le ministère en charge de l'EFTP (en 2008). Cette stratégie repose sur le développement de nouvelles formes pertinentes de partenariat visant à : (i) adapter l'EFTP aux exigences de développement socio-économiques du pays et à développer des partenariats susceptibles d'accompagner le Congo dans son entreprise de reconstruction et de modernisation, en accordant la priorité à la coopération qui se veut décentralisée, privée, régionale et sous régionale, et multilatérale ; (ii) préciser les interactions du ministère en charge de l'Enseignement technique et professionnel avec les autres ministères impliqués, les organismes et partenaires concernés, ainsi qu'avec les employeurs évoluant dans les différents secteurs économiques.

Ce partenariat sera orienté sur : (i) l'élaboration des politiques actives de l'EFTP et les plans d'actions ; (ii) la formation des formateurs et des techniciens ; (iii) le renforcement des capacités institutionnelles ; (iii) la construction des infrastructures de formation sur l'étendue du territoire national ; (iv) la fourniture de matériel didactique ; (v) l'offre de bourses pour la formation des techniciens et des formateurs ; (vi) l'assistance technique et (vii) le renforcement des capacités de production des établissements de formation et de développement de l'alternance école – entreprise. En effet, pour assurer une meilleure adéquation entre les formations proposées et les besoins réels des entreprises, les CEFA cherchent à renforcer le partenariat avec les entreprises en place, lesquelles sont les employeurs potentiels des jeunes à la sortie de leur cursus de formation professionnelle. A titre d'illustration, le ministère en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle a, dans le cadre de la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation basée sur l'approche par compétences (APC), créé des centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA) dont les conseils d'administration sont dirigés par les représentants des syndicats d'employeurs (UNICONGO et UNOC).

Gouvernance

Le mode de gestion actuel ne permet pas aux établissements publics de l'EFTP d'être performants. L'intervention et l'influence des départements centraux du ministère (à Brazzaville) posent un problème de micro-management, ce qui ne favorise pas l'éclosion des initiatives des gestionnaires de ces structures, qui pourraient être de véritables « managers » placés à la tête d'une entreprise avec une stratégie de développement de celle-ci.

Il est donc question de renforcer l'autonomie et la gouvernance de ces établissements publics de l'EFTP, avec l'implication accrue (dans les conseils d'administration et dans les processus d'élaboration

¹² La première version du document a été élaborée en 2008 et elle est régulièrement mise à jour.

des programmes de formation) des autres acteurs tels que le secteur privé et les organisations patronales. Le renforcement de la structure de gouvernance doit contribuer également à améliorer la qualité de la formation dispensée dans lesdits établissements.

Les directeurs des différents CEFA visités ont partagé ce point de vue en matière de gouvernance car selon eux, ces centres de formation devraient fonctionner comme de véritables entreprises jouissant d'une autonomie administrative, financière et pédagogique avec un conseil d'administration présidé par un représentant du secteur privé. Ceci permettrait aux gestionnaires de mettre en place des programmes de développement plus cohérents et d'être plus proches du marché du travail. Des partenariats pourraient être développés avec les acteurs du marché du travail, ce qui devrait faciliter l'évaluation des besoins en compétences et la planification des formations à organiser et une meilleure utilisation du personnel et des équipements. Pour concrétiser cela, les établissements publics de l'EFTP pourraient entre autres : (i) signer des protocoles d'accord avec des entreprises privées pour assurer la mise en stage des apprenants, l'alternance et l'insertion des sortants du dispositif ; (ii) revisiter les programmes de formation pour mieux les adapter au contexte économique et aux besoins du marché ; (iii) recruter le personnel selon les besoins et le niveau de qualification. Dans un tel dispositif de gouvernance, l'Etat se chargerait d'améliorer les modalités de travail de ces établissements en les dotant des infrastructures, du matériel et des équipements de formation appropriés, d'un cadre législatif et réglementaire, en assurant le suivi et l'évaluation de cette autonomisation tout en apportant les mesures correctives nécessaires.

Dialogue social

L'EFTP n'est pas un secteur isolé de la vie économique et sociale, il revêt un caractère transversal qui exige la participation de tous les acteurs concernés par le marché du travail.

L'élaboration des politiques sectorielles devrait désormais intégrer la dimension EFTP. Les partenaires sociaux (employeurs, travailleurs, promoteurs privés et société civile) devront être impliqués dans tout le processus. Il s'agira de développer les partenariats publics-privés étant entendu que le secteur privé intervient dans le financement, la conception et la mise en œuvre de l'EFTP. Ce type de partenariat mettra en liaison les acteurs du secteur privé et les organismes étatiques. Les difficultés à instaurer ce dialogue pourraient résulter du fait que certaines organisations patronales congolaises ne sont pas réellement opérationnelles faute d'une bonne gouvernance (et souvent d'un manque d'indépendance), et de ressources appropriées (humaines et matérielles).

D'ailleurs, le ministère en charge de l'EFTP dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi¹³ a envisagé de mettre en place un cadre de concertation tripartite : la Commission nationale consultative de la formation et de l'emploi qui aura entre autres pour mission : (i) d'étudier les problèmes concernant la formation qualifiante et l'emploi et (ii) d'émettre des avis et de formuler les propositions et résolutions à initier dans ces domaines. Dans ce cadre, le partenariat public-public serait un gage de la qualité et de la pertinence de l'EFTP et assurerait une meilleure valorisation des compétences.

Financement de l'EFTP

Les centres de formation publics sont confrontés en grande partie à des difficultés de financement. Bien que des allocations budgétaires soient programmées pour l'équipement, sa maintenance et son fonctionnement, leur mobilisation reste un véritable défi. En effet, les ressources allouées au sous-secteur de l'EFTP sont passées de 0,56 % du PIB en 2010 à 1,42 % en 2013. Le budget de fonctionnement a également connu une augmentation, passant de 6,7 milliards de francs CFA en 2005 à 17,2 milliards en 2010 et 21,6 milliards en 2014. Toutefois, ces budgets prévisionnels ne sont souvent pas respectés (suite à la crise économique qui a fragilisé le budget de l'Etat) et la mobilisation de ces fonds reste faible, ce qui entrave le bon fonctionnement de ces établissements et nuit à la qualité de la formation. La priorité est donc de mettre en place un mécanisme de financement de l'EFTP. Le

¹³ Le document d'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE), en faveur d'emplois décents pour la majorité des Congolais a été validé le 23/9/2016 par le ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi et par le PNUD à Brazzaville.

ministère en charge de l'EFTP, dans le cadre de la réforme du service public de l'emploi, vient de créer, en vertu de la loi n°8-2019 du 09 avril 2019, le « **Fonds national d'appui à l'employabilité et à l'apprentissage, FONEA** ». Ce fonds a les principales missions suivantes :

- Financer la création et la mise à niveau des centres de métiers et qualifications professionnelles.
- Soutenir les opérateurs de formation professionnelle en finançant le perfectionnement de leurs formateurs, en élaborant des stratégies novatrices et d'ingénierie pédagogique appropriées, et en améliorant leurs outils et instruments didactiques de formation.
- Financer les formations de reconversion et de réinsertion.
- Financer le renforcement des capacités des maîtres artisans.

Le développement du partenariat public-privé et l'implication des partenaires techniques et financiers constituent également des sources de financement de l'EFTP. De même, les prestations de services ayant recours aux équipements des établissements publics de l'EFTP peuvent générer également des ressources ; les collectivités locales peuvent également contribuer au financement de l'EFTP.

Anticipation, suivi-évaluation des compétences

Une bonne planification des compétences exige la mise en place d'un système d'information efficace qui renseigne sur les différentes mutations qui peuvent subvenir sur le marché du travail, en vue d'anticiper sur les compétences à développer. A cet égard, la priorité pour le Congo dans ce domaine consiste à mettre en place un observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle. Pour ce faire, le ministère en charge de l'EFTP est en négociation avec le Bureau international du Travail (BIT), en vue de mettre en place cet important instrument de prise de décision.

L'observatoire permettra de réaliser des études et enquêtes sur la situation des sortants du système de l'EFTP. Les résultats de ces différentes études/enquêtes seront transmis aux structures techniques en charge de la formation professionnelle (DGFQE, FONEA) en vue de l'élaboration des programmes/projets liés au développement des compétences. De la sorte, cet observatoire interviendra mais de manière indirecte dans l'anticipation et l'identification des besoins en compétences.

A noter que cet observatoire aura entre autres pour mission : (i) d'anticiper, à partir des résultats des différentes études et enquêtes, sur les besoins en formation et les besoins du marché de l'emploi en termes de formation et de futurs métiers; de suivre la mise en œuvre des programmes/projets élaborés.

La Commission nationale consultative de la formation et de l'emploi évaluera la mise en œuvre des programmes et pourra émettre des avis sur la pertinence des programmes/projets.

Développement des compétences en formation professionnelle initiale

Les données de l'enquête sur la transition vers la vie active (ETVA, 2015) réalisée par la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi (DGFQE) avec l'appui technique et financier du Bureau International du Travail (BIT) et de l'Institut national de la statistique (INS) montrent que 12,2% des élèves/étudiants congolais suivent un enseignement technique et professionnel, contre 64,5% dans l'enseignement général. Seuls 1,8% sont en formation/apprentissage. Ces chiffres témoignent du fait qu'une part importante des jeunes arrive sur le marché de l'emploi sans qualification. Cette situation est alarmante et explique pourquoi les jeunes sont à ce point confrontés au chômage¹⁴.

Pour remédier à cette situation le ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi a, depuis février 2015, mis en place de nouveaux dispositifs de

¹⁴ Les chiffres issus de l'enquête sur la transition des jeunes de 15 à 29 sont alarmants : 53% des jeunes sont déscolarisés, 48% des jeunes issus de l'enseignement technique sont au chômage contre 24% de ceux issus de l'enseignement général ; 30,5% des jeunes de 15 à 29 ans sont au chômage, 7% seulement des sans-emploi s'adressent au Service public de l'emploi. Selon cette étude, 82% de la population active exerce dans le secteur informel.

formation, à savoir les Centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA) pour l'ingénierie par le biais notamment du Projet de développement des compétences pour l'employabilité (PDCE). Fort de ces dispositifs, l'Etat compte mettre en place une formation répondant aux besoins en personnel qualifié d'une société/entreprise. C'est ainsi que le gouvernement prévoit la création de 6 CEFA pour la formation aux métiers ruraux respectivement dans les districts de Louvakou (Niari), Madingou (Bouenza), Kinkala (Pool), Ngo (Plateaux), Owando (Cuvette) et Ouesso (Sangha). Quatre CEFA pour la formation aux métiers de la construction seront également créés respectivement dans les districts de Louvakou (Niari), Kinkala (Pool), Ngo (Plateaux) et Owando (Cuvette). Ces CEFA ont été rendus opérationnels à partir de 2016. Plusieurs actions d'appui à ces centres ont été mises en place par le gouvernement dans le cadre des projets mis en œuvre avec l'appui technique et financier des différents bailleurs (Banque mondiale, BAD, PNUD, etc.).

Il s'agit des projets suivants :

- Le Projet de développement des compétences pour l'employabilité (PDCE), cofinancé par le gouvernement et la Banque mondiale. Il vise à promouvoir et développer les compétences des jeunes vulnérables des départements de Brazzaville et Pointe-Noire, en vue d'améliorer leur employabilité sur le marché de l'emploi. Les bénéficiaires sont âgés de 16 à 30 ans. Les formations ont lieu dans les centres de formation publics et privés, ainsi que dans les ateliers auprès des maîtres artisans. La formation concerne les filières de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics, de l'agropastoral et des services.
- Le Projet de développement des compétences et des ressources humaines (PDCRH) développé en partenariat avec la Banque africaine de développement (BAD). Il vise à la construction et à l'équipement de deux centres de métiers dans les secteurs des mines, du bois et de la forêt. Le PDCRH va également contribuer à former les jeunes à la recherche d'une qualification dans les secteurs cités ci-dessus.
- Le Projet « Un jeune, Un métier » appuyé par le PNUD et le ministère de la Jeunesse. Il développe les compétences des jeunes dans les métiers de l'industrie, du bâtiment et des services¹⁵, en les mettant en formation dans les structures publiques ou privées ou auprès des maîtres artisans pour une durée de 3 à 9 mois. Ces différents projets et programmes sont mis en œuvre selon l'Approche par compétences (APC) et la formation se fait en alternance. Ils concourent à mettre sur le marché du travail, en quantité et en qualité suffisantes, une main-d'œuvre qualifiée capable de contribuer au développement économique du pays.

Pour être conforme aux exigences de l'APC, le ministère en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle a élaboré de nouveaux programmes de formation adaptés à ce dispositif en ayant recours à l'Unité d'ingénierie de la formation professionnelle (UIFP) et aux professionnels.

Elaboration des programmes actifs du marché du travail et d'inclusion sociale

Le Congo a élaboré et validé avec les partenaires sociaux son document de politique nationale de l'emploi (PNE). Cette politique a comme objectif principal la réduction du chômage, du sous-emploi, de la pauvreté et de l'exclusion. Elle est déclinée en cinq axes stratégiques, à savoir : (i) améliorer l'organisation du marché du travail ; (ii) placer l'emploi au centre des politiques sectorielles ; (iii) multiplier les possibilités d'emploi en favorisant la création et le développement des entreprises privées et l'emploi indépendant ; (iv) développer les compétences de la main-d'œuvre congolaise et (v) doter les services de l'administration publique en ressources humaines idoines.

Pour chaque axe stratégique, des préconisations ont été formulées et un plan d'action a été élaboré à cet effet¹⁶.

¹⁵ Les jeunes sont formés dans différents domaines des services tels que les métiers de la coiffure/esthétique, de la couture, du secrétariat et de la bureautique etc.

¹⁶ Source : http://congo.countrystat.org/fileadmin/user_upload/countrystat_fenix/congo/docs/politique%20nationale%20de%20emploi.PDF

Système de certification des compétences

Comme indiqué ci-dessus au point 3.4.4., il n'existe pas encore de système de certification des compétences pour les ressortissants étrangers migrants au Congo. Le ministère est en pourparlers avec la Banque mondiale, la BAD, le BIT et l'AFD pour la mise en place de ce système conformément aux recommandations formulées dans le cadre de la Convention d'Addis Abeba (octobre 2015) sur l'amélioration de la portabilité des compétences au niveau continental et au niveau des communautés économiques et régionales.

Dans le cadre de l'enseignement professionnel, il est délivré des diplômes spécifiques, selon la spécialité, à ceux qui terminent leur cycle. Ainsi sont délivrés les certificats de fin d'études des écoles normales, le Diplôme des Carrières Administrative et Financière (DCAF), le Diplôme d'Etat des Carrières de Santé (DECS), le Diplôme des Métiers d'Art (DMA).

S'agissant des formations professionnelles non formelles et informelles et en l'absence d'un dispositif de certification des compétences et des qualifications, des attestations de fin de formation sont délivrées aux bénéficiaires de ces formations. Ce dispositif est très fréquent dans le cadre des activités relevant du secteur informel et dans les domaines tels que le BTP, la maintenance, l'hôtellerie etc.

Toutefois, les apprenants issus des CEFA bénéficient de titres professionnels.

Principaux défis de l'EFTP

A la suite de cette évaluation du système de l'EFTP, on a pu identifier les points forts et les points faibles afin de favoriser la prise de décision.

Tableau 5 : Analyse SWOT du système de l'EFTP au Congo

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none">• Réserve en formateurs spécialisés.• Part importante de la population jeune.• Existence d'infrastructures et d'équipements.• Elaboration de nouveaux programmes basés sur l'Approche par compétences (APC).• Inscription de l'EFTP au budget de l'Etat.• Accroissement des allocations budgétaires de l'EFTP en termes d'inscription au budget de l'Etat (allocation budgétaire ne signifie pas nécessairement que les fonds sont réellement alloués par l'Etat).• Existence des cadres d'orientation (DOSTRAPOGE, PNE).• Fort intérêt du secteur privé dans l'EFTP.	<ul style="list-style-type: none">• Faible répartition géospatiale de l'EFTP.• Difficultés de mobilisation des ressources financières allouées à l'EFTP.• Faible implication du secteur productif dans l'EFTP ;• qualité du personnel.• Faible autonomie dans la gestion administrative et financière des structures publiques de l'EFTP.• absence d'un dispositif de certification des compétences et de valorisation des acquis de l'expérience ;• Absence d'un dispositif d'alerte sur les mutations/ besoins en termes de compétences (Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle).• Absence d'un dispositif d'orientation scolaire et professionnelle.• Absence de structures de formation dans les métiers pointus (pétrole, mines, etc.).• Absence d'un mécanisme d'homologation des compétences.
Opportunités <ul style="list-style-type: none">• Volonté politique affirmée.• Insertion dans le PND 2018-2022 d'un axe prioritaire sur le développement du capital humain.• Appui manifeste des partenaires techniques et financiers (PTF).	Menaces <ul style="list-style-type: none">• Environnement économique peu favorable.• Désintérêt des jeunes pour certains métiers

Source : L'arteur

5.2 Identification et évaluation rapide des prestataires d'éducation et de formation Structure du système éducatif

Au Congo, le système éducatif est structuré en trois cycles : primaire, secondaire (collège et lycée), et supérieur :

- Le cycle primaire est organisé sur 6 ans, sanctionné par un certificat d'étude primaire et élémentaire (CEPE)
- Le cycle secondaire est organisé sur 4 ans de collège et 3 ans de lycée : l'entrée au collège se fait par concours et le cursus des 4 ans est sanctionné par un Brevet d'Étude du Premier Cycle (BEPC). L'entrée au lycée requiert l'obtention du BEPC, et la formation du lycée (trois ans) est sanctionnée par le diplôme de Bachelier qui est exigé pour l'accès à l'enseignement supérieur.
- L'enseignement supérieur compte plusieurs écoles, instituts tant publics que privés, une université publique (université Marien-Ngouabi) et l'université libre de Brazzaville (privée).

Système d'enseignement technique et de formation professionnelle

L'enseignement technique et la formation professionnelle au Congo sont rattachés au ministère de l'Enseignement technique et professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi (METPFQE). Ces deux types de formation (enseignement technique d'une part, formation professionnelle/qualifiante d'autre part) sont dispensés dans les structures formelles et non formelles tant publiques que privées.

Comme on peut le constater, on distingue deux types de formation professionnelle : (i) la formation professionnelle diplômante dispensée dans les écoles/ établissements de l'enseignement professionnel et (ii) les parcours qualifiants non diplômants sanctionnés par un titre professionnel [certificats de qualification professionnelle (CQP) ou certificat d'aptitudes professionnelles (CAP)]

La formation professionnelle diplômante (qui s'inscrit donc dans un système de certification) est organisée dans les écoles et lycées professionnels, dont l'entrée se fait par voie de concours ; la durée de la formation peut durer deux ou trois ans et elle est sanctionnée par un diplôme d'Etat (diplôme spécialisé selon la filière ou le BAC professionnel). Elle devrait prédisposer les élèves/étudiants aux études supérieures technologiques (instituts de formation).

Comme décrit ci-dessus, l'entrée dans un lycée technique est subordonnée à l'admission au concours après l'obtention du BEPC ou BET par les élèves de l'enseignement général ou technique.

En revanche, l'accès à la formation qualifiante procède du désir pour un apprenant d'acquérir des compétences liées à un métier donné, et ce en conformité avec les exigences du centre de formation d'accueil, dans le strict respect de la réglementation en vigueur. Il s'agit d'une formation de courte durée (3 à 12 mois, y compris la période des stages) qui donne droit à un titre professionnel : (i) le certificat de qualification professionnelle (CQP) et (ii) le certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Selon le dernier recensement, le système d'ETFP du Congo compte à ce jour 370 établissements, dont 132 pour le secteur public (20 lycées, 49 collèges d'enseignement technique, 51 centres de formation professionnelle, et 11 écoles professionnelles) ; le secteur privé quant à lui en compte 238, tous niveaux confondus. Ce système comprend également d'autres structures/ateliers de formation de courte durée menant à une formation qualifiante (et donc donnant lieu à certification) et gérées par des maîtres artisans, spécialisés dans divers corps de métiers. Ces maîtres artisans sont fédérés par l'Agence nationale de l'artisanat (ANA) et par le Groupement interprofessionnel des artisans du Congo (GIAC). Mais les maîtres artisans ne délivrent pas de certificats parce que les formations organisées au sein de ses structures ne se font pas sur la base de supports didactiques (référentiel de formation, livret d'apprentissage).

5.3 Cartographie des centres d'EFTP et d'autres fournisseurs clés de formation professionnelle publics et privés

Cartographie des centres de formation

En République du Congo, les centres de formation sont classés en :

- Centres publics de formation.
- Centres privés de formation.
- Ateliers d'apprentissage.

Les centres publics de formation

Ils sont placés sous la tutelle du ministère en charge de la Formation qualifiante, et délégués à la direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi (DGFQE). Il s'agit des centres de métiers (CM), des centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA) et des maisons écoles. Ces centres bénéficient de relativement plus de moyens, surtout dans le cadre de l'appui des projets bilatéraux mentionnés ci-dessus :

- **Les centres de métiers (CM)**

Les centres de métiers sont des structures destinées à former les jeunes désœuvrés et déscolarisés en leur proposant une formation qualifiante en vue d'une insertion professionnelle.

Les filières de formation non exhaustives développées dans ces centres concernent entre autres : l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, les services et l'agropastoral.

Le Congo dispose de 41 centres de métiers, à savoir :

- Centre des Métiers Industriels **(CMI)** : 19
- Centre des Métiers Industriels Mixtes **(CMIM)** : 04
- Centre des Métiers Agricoles **(CMA)** : 11
- Centre des Métiers d'Arts Ménagers **(CMAM)** : 07

Les formations dans ces centres s'adressent aux jeunes Congolais déscolarisés et désœuvrés, âgés d'au moins 16 ans et 35 au plus et ayant un niveau scolaire de base équivalent à la classe de 5^{ème}.

Les formations dans ces centres sont sanctionnées par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

- Les maisons écoles

Elles ont été construites dans le cadre de la mise en œuvre du partenariat METPFQE-Fondation Congo Assistance. Elles visent à promouvoir l'acquisition de compétences grâce à une formation qualifiante en alternance, dispensée aux jeunes déscolarisés et vulnérables en vue de leur insertion en milieu socioprofessionnel.

Les formations dispensées concernent les métiers des services et de l'agro-alimentaire. Quatre maisons écoles ont ainsi été créées (Brazzaville, Pointe-Noire, Dolisie et Owando).

Ces centres ont pour ancrage institutionnel la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi qui a pour mission de développer les compétences et d'améliorer l'employabilité des groupes vulnérables. Les entretiens réalisés dans ces centres ont montré un intérêt réel des directeurs pour cette étude au sens où effectivement elle traite des possibilités de partenariat. Ces directeurs des CEFA sont convaincus que le partenariat pourrait être un atout pour la création et le renforcement des synergies, outre les appuis de l'Etat qui n'apportent in fine qu'une petite contribution par rapport aux besoins réels et globaux de ces centres (formation des enseignants, développement des programmes de formation, matériels et équipements etc.)

Tableau 6 : Répartition des maisons écoles par département

N°	Départements	Localisation/localités	Filières	Capacité d'accueil
01	Brazzaville	Lycée Technique Enceinte UCP	Coiffure –Esthétique Coupe et couture Pâtisserie Cuisine Transformation agro-alimentaire.	Au plus 10 apprenants par filière de formation
02	Niari	Dolisie	Coiffure –Esthétique Coupe et couture Hôtellerie Pâtisserie Cuisine Transformation agro-alimentaire.	
03	Pointe-Noire	Tchimbamba	Coiffure –Esthétique Coupe et couture Hôtellerie Pâtisserie Cuisine Transformation agro-alimentaire.	
04	Cuvette	Owando	Coiffure –Esthétique Coupe et couture Hôtellerie : Pâtisserie Cuisine Transformation agro-alimentaire.	

Source : L'arteur

- Les centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA)

Les CEFA sont des écoles entreprises. Ils ont été conçus et créés dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de politique générale du sous-secteur de l'enseignement technique et professionnel. Un document de référence avait été élaboré et adopté en 2005, le Document stratégique de politique générale (DOSTRAPOGE). Les CEFA sont des établissements professionnels gérés en partenariat avec le secteur productif. Ils sont placés sous la tutelle du METPFQE.

Les CEFA ont pour mission :

- la formation professionnelle initiale dans le cadre des formations pour l'acquisition de compétences et d'un diplôme professionnel ;
- l'insertion dans la vie active des jeunes en quête d'une qualification professionnelle ;
- l'appui aux entreprises et aux maîtres artisans (MA) en terme de formation ;
- la mise à disposition de ressources technologiques pour les MA et les PME.

Les cibles sont : (i) les jeunes désœuvrés et déscolarisés désireux d'acquérir une qualification dans un métier de leur choix ; (ii) les ouvriers des entreprises en quête de perfectionnement, de reconversion ou de requalification et (iii) les maitres artisans.

Cinq CEFA sont opérationnels : CEFA de BTP-froid et climatisation et CEFA des métiers de services à Brazzaville ; CEFA de la maintenance industrielle et CEFA des métiers de services à Pointe-Noire, et CEFA des métiers ruraux à Dolisie.

D'autres CEFA sont à l'étude, en vue de leur création. Il s'agit des CEFA des métiers ruraux de Boko, des métiers de BTP de Madingou, des métiers ruraux d'Etoumbi, des métiers de la mécanique-auto de Talangai et des métiers de l'industrie d'Igné.

- Le Centre "Songhai" de Louvakou (Département du Niari)

Cet établissement, placé sous la tutelle du ministère des Affaires sociales, est chargé de dispenser des formations de courte durée dans le domaine agropastoral et de l'halieutique, avec un dispositif d'accompagnement.

Les centres privés de formation

Les centres privés de formation sont agréés par le ministère en charge de la Formation qualifiante. Ils sont gérés soit par des personnes physiques, soit par des personnes morales de droit privé.

L'annuaire statistique du ministère de l'enseignement technique et professionnel, de la formation qualifiante et de l'emploi réalisé en 2018 a dénombré 133, dont 15 sont gérés par les confessions religieuses.

Les ateliers d'apprentissage

Plus nombreux que les centres formels et non formels de formation, ils sont disséminés à travers tout le pays. Ces établissements sont gérés par des maitres artisans, ils contribuent efficacement au développement des compétences de la main-d'œuvre dans certaines filières, principalement les filières industrielles, agropastorales et de services. Les maitres artisans sont souvent fédérés autour d'institutions telles que : (i) l'Agence nationale de l'artisanat (ANA) ; (ii) le Groupement interprofessionnel des artisans du Congo (GIAC) et (iii) d'autres corporations.

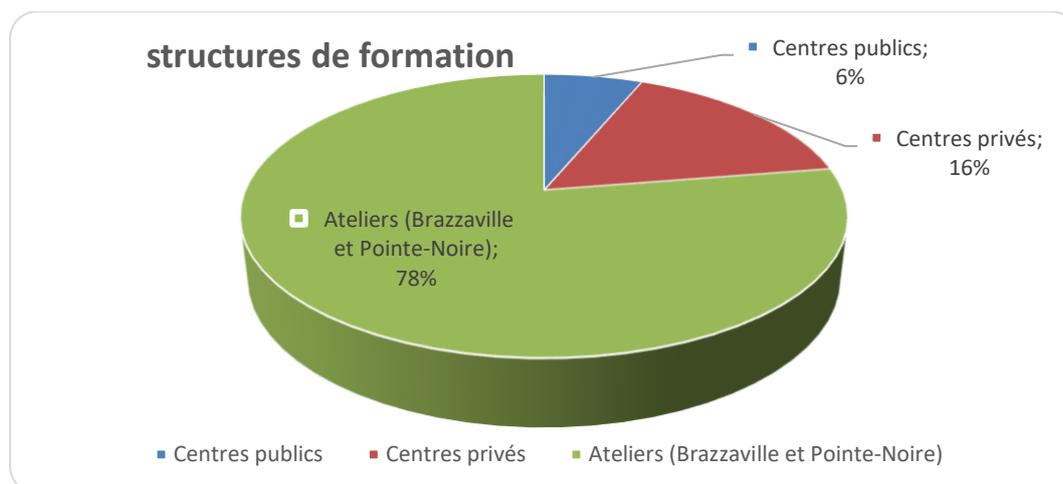
L'annuaire ainsi que les résultats du recensement réalisé dans le cadre du projet de développement des compétences pour l'employabilité (PDCE) dans les deux grands départements de Brazzaville et Pointe-Noire ont permis d'identifier 632 ateliers.

Tableau 7 : Récapitulatif des centres de formation et ateliers

N°	Nature de structures de formation	Total
01	Centres publics	51
02	Centres privés	132
03	Ateliers (Brazzaville et Pointe-Noire)	632
Total		558

Source : L'auteur

Figure 3 : Répartition des structures de formation par nature



Source :

Il existe un réel déséquilibre entre les structures de formation publiques et privées (respectivement 6% et 16%). En effet, l'accès aux structures de formation privées fait l'objet de frais d'inscription et de scolarité dont la moyenne est estimée à 250 000 FCFA l'année, ce qui n'est pas à la portée des couches vulnérables de la population. Aussi ces coûts varient d'une structure à une autre et en fonction des spécialités enseignées. A défaut d'accroître les centres publics (pour des raisons de contraintes budgétaires déjà évoquées), il serait opportun de promouvoir l'instauration de partenariats publics-privés dans le cadre de l'extension du système de l'EFTP.

Les ateliers constituent un véritable vivier en matière de développement des compétences (78%).

L'organisation du secteur de l'artisanat contribuerait efficacement à améliorer l'offre de formation dans le pays. Selon une évaluation réalisée par le groupe de la Banque mondiale et le PDCE sur les deux grandes villes (Brazzaville et Pointe-Noire), la capacité d'accueil de quelques structures de l'EFTP se présente tel que décrit à l'annexe.

6 Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

Au vu de ce qui précède, les différentes difficultés que rencontrent les travailleurs migrants pourraient, du moins en partie, être aplanies grâce à une coopération renforcée avec les pays d'origine des immigrants au Congo ainsi qu'avec les pays de destination des migrants congolais. Ainsi, des partenariats permettraient de mettre à profit le potentiel de création et de reconnaissance des compétences, dans le contexte migratoire (à la fois d'émigration et d'immigration). Cette démarche viendrait s'inscrire dans la perspective d'un travail décent pour tous, avec la mise en place de bonnes conditions de travail, ou leur renforcement, d'un salaire permettant de subvenir aux besoins de chacun, ainsi que d'un minimum de protection sociale. Parmi les différents axes de travail à envisager, les suivants paraissent contenir un potentiel intéressant et pourraient être particulièrement pertinents :

- Promouvoir la mise en place d'un observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, pour améliorer la compréhension des besoins au sein du pays, l'anticipation des compétences requises sur le marché du travail, la mise en adéquation de l'offre et la demande et l'orientation des travailleurs, y compris migrants.
- Mettre en place un système d'information sur le marché du travail au niveau sous régional sous la conduite des différents services publics de placement, qui permettrait d'identifier les besoins en main-d'œuvre des différents pays membres. Cette mutualisation de l'information permettrait d'améliorer les informations fournies aux travailleurs migrants sur les perspectives d'emploi correspondant à leurs profils de compétences.
- Développer un système de reconnaissance et de validation des compétences acquises de manière non-formelle et informelle (dit de « validation des acquis de l'expérience »), qui permettrait de valoriser les compétences que les travailleurs migrants et locaux possèdent déjà et réduire les frais de développement des compétences, et aiderait les employeurs à mieux identifier les compétences effectivement disponibles et ainsi de trouver les travailleurs adéquats plus facilement.
- Mettre en place des accords de reconnaissance réciproques de certification des métiers dans les secteurs ciblés avec les pays limitrophes et le long des couloirs migratoires.
- Poursuivre la conception et la mise en œuvre d'un cadre national de certification, qui pourrait permettre de comparer les différents niveaux de certification de la région ou du continent, et aider les parties prenantes à parfaire une compréhension réciproque.

7 Conclusion

En marge de cette étude, il ressort que, suite à la crise économique qui a frappé le Congo durant ces dernières années, la dynamique migratoire n'a eu de cesse d'évoluer. Même si le Congo reste un pays de destination pour les migrants venus principalement du Liban, de l'Afrique de l'Ouest pour des raisons économiques et d'Afrique centrale pour des raisons humanitaires (réfugiés), force est de constater que le Congo connaît aussi des départs de ses citoyens (surtout les jeunes) en quête de destinations pouvant leur offrir une meilleure éducation et un emploi décent. Les échanges menés avec les différents acteurs et parties prenantes à cette étude ont montré l'intérêt que revêt le développement du potentiel existant en matière de partenariat pour la compétence. Néanmoins, cette volonté est quelque peu contrée par un certain repli sur soi au sens où la priorité doit être accordée en premier lieu aux Congolais. Cette réalité se traduit par exemple dans les centres de formation technique et professionnelle qui bénéficient d'un appui conséquent des bailleurs de fonds (Banque mondiale, BAD, coopération française) mais qui demeurent très limités quant à leur capacité d'accueil des personnes issues de l'immigration, même celles qui sont au Congo depuis plusieurs années. Le développement du potentiel de partenariat passera par une meilleure coordination entre les acteurs et par la recherche d'une synergie car jusque-là chacun travaille mais sans réelle coordination. Enfin, le développement du partenariat pour le développement des compétences et la migration au Congo devrait également compter avec les acteurs du secteur privé qui montrent une réelle détermination et davantage d'ouverture.

Références

- Agence d'Aide à la Coopération technique et au Développement (ACTED).2011. L'émigration congolaise vers l'Europe : état des lieux et enjeux de la concertation (juin 2011).
- Babacar, N. 2014. L'Afrique centrale face aux défis migratoires (Bruxelles, ACP Migration, juin 2014).
- BAD. 2019. Perspectives économiques en Afrique 2019.
- Banque mondiale .2011. Etude réalisée sur la croissance et l'emploi en République du Congo (Rapport n° 61999 CG).
- 2017. Note de politique sur le développement des compétences pour une nouvelle trajectoire vers l'emploi, mars 2017.
- Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement en Afrique (CNUCED). 2018. Les migrations au service de la transformation structurelle, Le développement économique en Afrique, Rapport 2018 (New York et Genève, 2018).
- Direction générale de la Formation qualifiante et de l'Emploi. 2015. Enquête sur la transition de l'école vers la vie active.
- Dossier Programme d'Exécution Technique et Financière (DPETF). 2014.
- Enquête sur la transition des jeunes vers la vie active (ETVA). 2015. (ETVA Congo 2015).
- Gemenne, F. L'environnement, nouveau facteur de migration ? dans « l'enjeu mondial - 2009»
- Global Forum on Migration and development (GFMD), Manila 2008
- Gnisi, D. et Trémolières, M., Les migrations, Bossard, L. (ed), Atlas de l'intégration régionale en Afrique de l'Ouest. ECOWAS-SWAC/OECD, 2006.
- Haut-Commissariat aux Réfugiés (HCR), Rapport global 2009.
- Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA). 2016. Le droit à l'éducation pour tous les adultes : une condition essentielle de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté dans les sociétés du savoir, mémoire de l'ICEA, 29 janvier 2016, 18 p.
- King et al., Research on migration: facing realities and maximizing opportunities. A policy review. 2008.
- Loutete Dangui, N. et Libali, B. les migrations internationales au Congo : problèmes d'observation.
- Losch B. et al., L'enjeu mondial, les pays émergents, Paris, les Presses de sciences Po, 2008.
- METPFQE. 2015. Politique nationale de l'emploi, version révisée, septembre 2016.
- Ministère de l'Enseignement technique et professionnel, Document stratégique de politique générale (DOSTRAPOGE), septembre 2008.
- Ministère de l'économie, du plan, de l'aménagement du territoire et de l'intégration, CNSEE, « Deuxième enquête congolaise auprès des ménages pour le suivi et l'évaluation de la pauvreté (ECOM 2011) », septembre 2012.

OCDE « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008) / Rapport annuel 2008

Okamba E. 2015. Emploi des jeunes ou le défi du chômage de masse au Congo, Agence d'information d'Afrique Centrale (ADIAC) ,15 juillet 2015.

Organisation internationale pour les migrations (OIM), Migrations – Automne 2009.

Plan National de Développement du Congo. Livre 1 : Document de stratégie pour la croissance, l'emploi et la réduction de la pauvreté, (DSCERP 2012-2016).

Plan national de développement du Congo 2018-2022, volet formation qualifiante, octobre 2018

Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre de UA / OIT / OIM / CEA pour le développement et l'intégration en Afrique. https://www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS_731513/lang--fr/index.htm

Papa SAKHO et al, Institut de Formation et Recherche en Population, Développement et Santé de la Reproduction (IPDSR) 2006 : Atelier de réflexion sur « Interrelations Population / Pauvreté » Processus de Rabat : Dialogue Europe-Africain sur la Migration et le Développement : <https://www.rabat-process.org/fr/countries/80-congo>

Ravallion Martin « La pauvreté urbaine », Finances & Développement, septembre 2007 : <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/fre/2007/09/pdf/ravalli.pdf>

United Nations Environment Programme (UNEP 2008), annual report

United Nation UN Department of Economic and Social Affairs (UN DESA), the Millennium Development Goals Report 2008

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, Ronal Skeldon, 2008 « Migration and development»

UN Habitat, 2008, State of the world's cities 2008/2009, Harmonious Cities.

Union africaine. 2015. l'amélioration de la portabilité des compétences au niveau continental et au niveau des communautés économiques et régionales (principales recommandations), (U.A., octobre 2015)

Warner Koko, Global environmental change and migration : gouvernance challenges <https://www.stockholmresilience.org/download/18.3eea013f128a65019c2800010454/1459560566462/Warner%202010.pdf>

Annexe

Capacités d'accueil des structures publiques et privés dans le cadre de la formation qualifiante

- Etablissements publics

- i. Pointe-Noire

N°	Etablissements	Filières de formation	Capacité d'accueil
1	Lycée technique POATY Bernard - LTPB	- Mécanique générale	25
		- Electricité industrielle	25
		- Génie civil	25
		- Soudure	15
		Sous Total LTPB	90
2	Lycée professionnel Thomas SANKARA- LPTS	- Génie électrique	30
		- Fabrication mécanique	30
		- Tournage /fraisage	20
		- Maçonnerie	20
		- Topographie	20
Sous Total LPTS	100		
3	CETM 12 août 1965	Menuiserie	50
		Sous Total CETM 12 Aout	50
4	CEFA de la maintenance industrielle	Mécanique générale	10
		Froid-climatisation	10
		Ouvrage métallique et soudure	10
		Sous Total CEFA de la maintenance industrielle	30
5	CEFA des métiers de service	Coupe & couture	20
		Coiffure-esthétique-cosmétique	20
		Sous total CEFA des métiers de service	40
Total prestataires publics de pointe-noire			310

Source : L'auteur

ii. Brazzaville

N°	Etablissements	Filières de formation	Capacité d'accueil
1	Lycée technique agricole Amilcar Cabral LTAAC	- Elevage porcin	15
		- Elevage des poulets de chair	15
		- Transformation agroalimentaire	15
	Sous total LTAAC		45
2	Lycée professionnel Alphonse KINTOMBO- LPAK	- Menuiserie	20
3	Lycée technique industriel du 1 ^{er} mai - LTIM	- Mécanique automobile	25
4	CEFA du bâtiment	- Installations sanitaires et traitement des eaux	24
		- Installations électriques domestiques	24
		- Gros-œuvre du bâtiment	24
		- Finitions du bâtiment	24
		- Construction métallique aluminium-verre	24
		- Menuiserie-Charpente-Bois-Couverture	24
	Sous total CEFA		144
5	Agri Congo	- Maraîchage	20
		- Elevage des poulets de chair	20
		- Elevage des pondeuses	20
		- Elevage des aulacodes	20
		- Elevage porcin	20
		- Arboriculture	20
	Sous-total AGRI CONGO		120
Total prestataires publics de Brazzaville			354

Source : L'auteur

- Etablissements privés

- i. Pointe-Noire

N°	Etablissements	Filières retenues	Capacité d'accueil
1	CEPT ISAC	Mécanique générale	50
		Mécanique auto	50
		Electricité industrielle/bâtiment	50
		Tuyauterie	50
		Soudure industrielle	50
		Froid industriel	50
		Menuiserie	50
		Plomberie	50
		Pâtisserie	50
		Cuisine	50
		Couture	50
		Coiffure	50
		Sous Total CEPT ISAC	
2	Institut polytechnique Pierre Prié	Mécanique générale	34
		Electricité industrielle	40
		Conducteur engins lourds (grutiers)	36
		Sous Total IPPP	110
3	MADRE MORANO	Coupe & couture	25
		Hôtellerie	40
		Total MADRE MORANO	65
4	SUECO	Valet/femme de chambre	25
		Cuisine	25
		Pâtisserie	25
		Restauration	25
		Total SUECO	100
TOTAL PRESTATAIRES PRIVES de Pointe-Noire			875

Source : L'auteur

ii. Brazzaville

N°	Etablissements	Filières retenues	Capacité d'accueil
1	Cité Don Bosco	- Mécanique Auto	50
		- Electricité bâtiment	50
		- Soudure/tournage	25
		- Menuiserie	25
		- Froid et climatisation	50
Sous total Cité Don Bosco			200
2	Ecole professionnelle Sœur François Régis	- Restauration	25
		- Cuisine	25
		- Pâtisserie	25
		- Valet /femme de chambre	25
		- Gouvernante de maison/ majordome	25
		- Coupe & couture	25
Sous total EPSFR			150
3	CHRISTY HOTEL BZV	- Valet/femme de chambre	30
		- Gouvernante de maison/majordome	30
Sous total CHRISTY HOTEL		-	60
TOTAL PRESTATAIRES PRIVES DE BRAZZAVILLE		-	410

Source : L'auteur