



Organisation
internationale
du Travail



Etude de pays

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

2020

Blondin Mukwey



With
financial
support
from the



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs





Etude de pays

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

2020

Blondin Mukwey

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: 978-92-2-032300-7 (Print)

978-92-2-032299-4 (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 et le développement des compétences nécessaires pour l'emploi d'aujourd'hui et celui de demain représentent un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'enseignement et de formation pour faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de favoriser 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 également une chance permettant de réagir rapidement et efficacement aux besoins en compétences dans le marché du travail dans les pays d'origine, de destination et de transit.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#) 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 a, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences au moyen de 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 six 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 à la RDC 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 qui a réuni des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des six pays. Cet atelier a mis l'accent sur l'identification d'actions concrètes de partenariats pour les compétences et la migration entre les acteurs présents, et sur la planification de leur mise en œuvre. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#).

Le présent rapport a été rédigé par Blondin Mukwey, 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 de commentaires de Patrick Werquin, Sabrina Foka, des membres de la délégation de la RDC auprès de 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 Annette Brandstätter la mise en page du rapport.

Aminata Maiga
Directrice
Bureau de pays de l'OIT à Kinshasa

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

Table des matières

Avant-propos	iv
Résumé exécutif	vii
Liste des acronymes.....	ix
1 Contexte	1
1.1 Contexte géographique et schémas de migration	1
1.2 Contexte économique	3
1.3 Contexte institutionnel.....	5
2 Système de développement des compétences	7
2.1 Politiques et stratégies de réforme.....	7
2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation .	7
2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP	8
2.4 Financement du développement des compétences.....	8
2.5 Cartographie des centres d'EFTP.....	12
2.6 Prestation et évaluation de la formation	15
3 Identification et anticipation des compétences.....	17
3.1 Institutions responsables	17
3.2 Pénuries de compétences et de professions	19
3.3 Prise en compte des mesures d'anticipation dans la politique migratoire	20
4 Système de reconnaissance des compétences	21
4.1 Système de reconnaissance des qualifications formelles.....	21
4.2 Systèmes de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle..	21
4.3 Assurance de la qualité	22
5 Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration.....	25
5.1 Identification des principaux défis du système national d'EFTP.....	25
5.2 Identification des principaux défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi.....	26
5.3 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences.....	27
6 Conclusion	29
7 References	30

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des travailleurs étrangers par continent	1
Tableau 2 : Nombre de déplacés du Grand Kasaï de 2016 à 2018 (en milliers)	2
Tableau 3 : Taux de chômage au sens du BIT, au sens large et répartition par sexe (en %).....	4
Tableau 4 : PIB, budget de l'État et budget du secteur éducatif (réalisations 2010-14 et budget 2015)	9
Tableau 5: Nombre d'écoles, de classes et d'élèves des filières techniques 2013 et 2019.	13

Liste des graphiques

Figure 1 : Carte administrative de 26 provinces de la République démocratique du Congo.....	3
Figure 2 : Nombre d'écoles, de classes et d'élèves des filières techniques 2013 et 2019.	14
Figure 3 : Répartition des filières techniques dans quelques provinces	18

Résumé exécutif

Pendant la dernière décennie, la RDC a connu un flux régulier de déplacés internes et externes (au nord, à l'est et au centre) en raison de l'instabilité de la sous-région et de l'action des groupes armés, qui ont eu des effets collatéraux sur le plan politique et sécuritaire.

Tendances migratoires

- La RDC dispose d'une diaspora évaluée à près de huit millions de Congolais, répartis principalement dans les pays d'Europe (~15%, avec la Belgique en tête) et ceux d'Afrique (~80%). Les principaux pays de destination des migrants congolais sont ses pays limitrophes dont la Zambie, le Burundi, la République du Congo, la Tanzanie et l'Angola, et ceux de leur provenance sont l'Angola, la République centrafricaine, le Rwanda, le Burundi, l'Ouganda et le Soudan. L'immigration en RDC représente plus ou moins 10% de sa population totale. D'après l'ONEM, les travailleurs migrants internationaux entrés en 2018 sont respectivement de nationalité indienne (33,8%), chinoise (25,6%), sud-africaine (20,3%), libanaise (9,6%), zimbabwéenne (4,9%), philippine (3,9%), belge (3,5%) et française (3,2%).
- Le niveau de compétences des migrants sortants est relativement faible car nombre d'entre eux n'ont pas atteint le niveau secondaire et sont soit déscolarisés soit analphabètes, et ils exercent des métiers du secteur informel dans le commerce ou l'artisanat (c'est le cas de ceux partis en Angola, en Zambie ou en République du Congo). Selon le PNUD, ceux à destination de l'espace de l'OCDE ont un niveau d'éducation tertiaire (35,5%), voire un niveau secondaire supérieur (25%).
- Les travailleurs migrants internationaux ont en moyenne un niveau de compétences acceptable. Ceux en provenance d'Afrique ont généralement un niveau d'instruction faible, tandis que ceux d'Asie sont à majorité des ouvriers qualifiés, semi-qualifiés ou des manœuvres et ceux d'Europe sont des cadres à haute expertise, qui exercent dans les secteurs du commerce, de l'industrie manufacturière ou extractive, du transport et de la construction. L'accès des migrants à l'EFTP est modéré d'autant plus qu'il dépend davantage de la reconnaissance des compétences que de la formation proprement dite.

Les principaux défis du système d'éducation et de formation sont de nature structurelle, institutionnelle, organisationnelle et pédagogique et doivent tendre à :

- Améliorer l'environnement d'apprentissage par la dotation d'infrastructures, d'équipements et de matériel didactique appropriés permettant aux filles et aux personnes vivant avec un handicap (PVH) d'être associées au système. Nombreux sont les établissements qui ne disposent pas d'atelier ni de laboratoire pour la formation.
- Réorganiser l'offre d'EFTP de sorte qu'elle tienne compte des bassins d'emplois, de l'actualisation des programmes de formation selon l'approche par compétences, de la formation continue des enseignants, du recrutement des inspecteurs spécialisés et des normes de contrôle et d'évaluation au sein du secteur. Les référentiels des filières agricoles mis à jour en 2011 nécessitent une révision ainsi que les programmes de toutes les autres filières qui doivent s'adapter aux mutations technologiques et aux TIC.
- Accroître le dialogue entre les acteurs de la formation et ceux de l'emploi, notamment le secteur privé, en associant ces derniers à la formation, aux pratiques professionnelles et aux stages, à l'évaluation et à la certification des apprenants, en vue d'harmoniser le profil de sortie des sortants et d'améliorer leur employabilité. La convention de partenariat public-privé signée en 2019 entre les entreprises et les établissements sera dynamisée pour obtenir des résultats probants, différents de ceux de 2011.

- Repenser le pilotage de l'EFTP qui est aux mains de plusieurs ministères, pour une meilleure coordination de leurs actions. Cela nécessite de réviser le cadre légal qui les régit, de définir clairement leurs missions, d'allouer des financements suffisants et explicites pour éviter tout chevauchement intempestif et réguliers observé dans nombre d'entre eux.
- Dynamiser et assouplir la procédure de reconnaissance des compétences, notamment des migrants, et structurer celle du secteur informel. Il convient d'accorder une attention toute particulière à la mise en place d'un cadre national de qualifications et certifications ainsi qu'à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour favoriser l'opérationnalité des passerelles entre les secteurs formels, non formel et informel.

Les possibilités de partenariats pour les compétences et la migration relèvent des paramètres suivants:

Le gouvernement est conscient que le développement économique et social du pays passe nécessairement par l'existence d'une main-d'œuvre nationale qualifiée et en étroite adéquation avec les besoins réels de l'économie locale et nationale, et il a décidé de faire de l'EFTP l'une de ses priorités. La Politique nationale de migration de la RDC n'a pas encore été adoptée. Cependant, d'autres textes réglementaires y relatifs orientent l'action du gouvernement :

Les ambitions gouvernementales

- Le Code du travail de 2002 dispose en son article 185 que « les pourcentages maxima des travailleurs étrangers pouvant occuper un emploi rémunéré en vertu d'un contrat de travail dans une entreprise sont fixés conformément au tableau en annexe, par rapport à l'effectif global des travailleurs de cette dernière ».
- La SSEF préconise dans son axe 3 l'allègement ou la compensation des barrières liées à la distance de l'école surtout en zones de fragilité démographique (émigrations ou migrations régulières, diminution de la population) soit par l'organisation de transports scolaires, soit par la mise à disposition d'une cantine. Elle prévoit en outre le développement de partenariats multiples entre les établissements et le secteur privé productif, des jumelages et des mutualisations, en vue de la formation des sortants.
- L'arrêté ministériel n°121/CABMIN/TPS/112/2005 du 26 octobre 2005 accorde en son article 2 des dérogations par le Ministre du Travail dans des proportions ne dépassant pas 50% des maxima autorisés des travailleurs étrangers au sein des entreprises, ou encore l'arrêté ministériel n°12/CABMIN/ETPS/080/2008 du 19 septembre 2008 qui fixe la liste des emplois réservés exclusivement aux Congolais, dispose en son article 4 qu'il peut y avoir dérogation si la ou les preuves sont apportées qu'on n'a pas trouvé de Congolais susceptibles d'occuper les emplois concernés... ».

Les secteurs des mines, du commerce, des télécommunications, du BTP, des banques et assurances, de l'industrie manufacturières connaissent une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée alors que le commerce, l'industrie manufacturière, l'industrie extractive, le transport et l'entreposage, ainsi que le BTP sont à potentiel élevé de création d'emplois.

Les acteurs de l'EFTP et de la gouvernance migratoire sont nombreux et diversifiés. Il importe d'instaurer le dialogue et des synergies à trois niveaux, à savoir (i) entre les ministères en charge du développement des compétences ainsi que leurs organes techniques : EPSP (IGE), FPMA, MAS (DGENF), SP, ESU, MJ et METPS (INPP, ONEM), (ii) entre les ministères en charge de la migration : IS, AE et CE dans la régulation et la circulation de personnes et de leurs biens, soit directement soit indirectement par le truchement de leurs services techniques (DGM, DGDA, OCC, DCE), et (iii) entre les deux catégories (i & ii). Les associations patronales dont la FEC, l'ANEP, la COPEMECO et la FENAPEC, la société civile et les partenaires techniques et financiers actifs dans la formation (Enabel, Bm, Jica, Vvob, ...) et la migration (OIM, HCR, BIT et ONG) contribuent aux côtés des ministères de tutelle au développement des compétences et à la gestion de la migration.

Liste des acronymes

APC	Approche par compétences
APD	Aide publique au développement
Anaq	Agence nationale d'assurance qualité
ANEP	Association nationale des entreprises du portefeuille
AS	Affaires sociales
BIT	Bureau international du Travail
CDE	Congolais de l'étranger
CNEE	Commission nationale de l'emploi des étrangers
CNQC	Cadre national de qualifications et certifications
CPF	Commission permanente des frontières
COPEMECO	Confédération des petites et moyennes entreprises du Congo
DCE	Direction des Congolais de l'étranger
DE	Direction de l'emploi
DEP	Direction d'études et planification
DGDA	Direction générale des douanes et accises
DGENF	Direction générale de l'éducation non formelle
DGM	Direction générale des migrations
Dipromad	Direction des programmes et matériels didactiques
DPS	Direction provinciale de la santé
DSCRP	Document de la stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté
EES	Établissement d'enseignement supérieur/Enseignement des sciences de la santé
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EPSP	Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et professionnel
EQUIBB	Enquête avec questionnaire unifié à indicateurs de base du bien-être
ESU	Enseignement supérieur et universitaire
ETP	Enseignement technique et professionnel
FEC	Fédération des entreprises du Congo
FENAPEC	Fédération nationale des petites entreprises du Congo
FMI	Fonds monétaire international
FPMA	Ministère de la formation professionnelle, métiers et artisanat
IDH	Indice de développement humain
INPP	Institut national de préparation professionnelle
ITM/IEM	Institut technique médical/Institut d'enseignement médical

JSL	Jeunesse sports et loisirs
LF	Loi financière
LMD	Licence-master-doctorat
MAS	Ministère des Affaires sociales
METPS	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale
MJS	Ministère de la Jeunesse et des Sports
OCC	Office congolais de contrôle
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONEM	Office national de l'emploi
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU/DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
PIB	Produit intérieur brut
PME/PMI	Petites et moyennes entreprises / Petites et moyennes industries
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
RDC	République démocratique du Congo
RCA	République centrafricaine
RDH	Rapport sur le développement humain
REGIDESO	Régie de distribution d'eau
Sernafor	Service national de formation
SNEL	Société nationale d'électricité
SNCC	Société nationale des chemins de fer
SSEF	Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation
SP	Ministère de la Santé publique
TIC	Technologies de l'information et de la communication
VAE	Validation des acquis de l'expérience
USD	Dollar américain

1 Contexte

1.1 Contexte géographique et schémas de migration

Avec une superficie de 2 345 409 km² et une population estimée à près de 80 millions d'habitants, la République démocratique du Congo est le deuxième plus vaste pays d'Afrique et le 4^{ème} pays le plus peuplé. Il partage 10 292 km de frontières communes avec neuf autres pays dont l'Angola (enclave de Cabinda) et la République du Congo à l'ouest, la République centrafricaine (RCA) et le Soudan du Sud au nord, l'Ouganda, le Rwanda, le Burundi et la Tanzanie à l'est, la Zambie et l'Angola au sud. Il est couvert par un réseau fluvial et lacustre (le fleuve Congo cinquième au monde par sa longueur : 4 700 km, et deuxième du monde par son débit moyen : 50 000 m³/s), qui fournit du poisson, de l'électricité et constitue avec ses affluents 14 166 km de voies navigables, le lac Tanganyika étant le plus poissonneux du monde¹.

La RDC détient donc un potentiel hydrique de 19 967 m³/an/habitant, une importante diversité floristique et faunique, 145 millions d'hectares de forêt tropicale dense, soit 60% des forêts du bassin du Congo, près de 12% du territoire national est érigé en aires protégées (soit 3% de réserves forestières du monde, la plus importante dans la préservation de l'environnement mondial)². Tous ces facteurs réunis font que la RDC représente un enjeu économique et environnemental de taille. En outre, le pays regroupe en son sein plus de 450 ethnies, regroupées en 250 tribus, sept familles linguistiques comprenant 212 langues dont 34 non bantoues, oubanguiennes ou nilosahariennes, d'après Malcom Guthrie.

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

De nombreux Congolais migrent vers les pays étrangers, aussi bien limitrophes qu'extra continentaux, mais pas *ipso facto* comme travailleurs internationaux. Selon les estimations il y aurait près de 8 millions de migrants externes, non catégorisés, dont une frange ne passe pas par les postes officiels de frontières, d'où un problème de fiabilité des informations. Ceux qui franchissent les postes officiels ont souvent pour destination l'Europe, et disposent d'un statut autre que celui qu'ils peinent à faire valoir une fois sur place (par exemple réfugié, immigré, expatrié).

Tableau 1 : Répartition des travailleurs étrangers par continent

N°	Continent	Hommes	Femmes	Total	
1	Afrique	1 952	83	2 035	Il ressort du tableau ci-contre que le continent asiatique est celui qui envoie le plus de migrants vers la République démocratique du Congo (plus de 55%), deux fois plus que l'Afrique et largement devant l'Océanie (1%) et l'Amérique (2%). Parmi ces travailleurs migrants internationaux, les femmes ne représentent que 3% (soit 257) pendant la période rapportée et ce dans plus ou moins les mêmes proportions continentales.
2	Amérique	205	1	206	
3	Asie	4 288	96	4 384	
4	Europe	922	73	995	
5	Océanie	87	4	91	

Source : Direction de l'emploi/METPS, rapport annuel 2018

¹ https://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9publique_d%C3%A9mocratique_du_Congo.

² PNUD, 2016 : Rapport national sur le développement humain 2016 : « Croissance inclusive, développement durable et défi de la décentralisation en République démocratique du Congo ».

En ce qui concerne les travailleurs internationaux dont la RDC est le pays de destination, le METPS les a estimés à 7 711 au cours de l'année 2018, dont 64% d'entre eux ont des contrats à durée indéterminée. Par ailleurs, le commerce (50%), l'industrie manufacturière (15%) et l'industrie extractive (13,7%) sont les secteurs privilégiés par les travailleurs migrants étrangers, au détriment de l'administration, de l'éducation et la recherche, des arts, spectacles et loisirs, tous étant représentés à hauteur de 0,1%. En revanche, la production et distribution électrique ainsi que les activités des ménages privés n'ont enregistré aucun migrant. La plupart de ces migrants sont des ouvriers semi-qualifiés ou qualifiés. Les cadres de direction et de collaboration sont en nombre assez limité, juste derrière les agents de maîtrise.

La répartition spatiale des migrants en RDC (identification des principales communautés d'accueil)

Plusieurs raisons sont avancées pour expliquer les flux migratoires internes et externes en RDC, à savoir les attaques armées, les conflits (intercommunautaires, interethniques, fonciers, coutumiers), la crise alimentaire, les épidémies et autres facteurs comme le chômage. Ainsi, ces migrants sont soit des migrants économiques, soit des exilés ou encore des réfugiés. En 2007, par exemple, suite à l'instabilité de la sous-région, la RDC abritait quelque 177 500 réfugiés et demandeurs d'asile. Ceux-ci provenaient de l'Angola, du Rwanda, du Burundi, de l'Ouganda et du Soudan.

Les principales régions concernées par les flux migratoires dus aux conflits armés ou aux conflits intercommunautaires et interethniques sont les régions du Kivu (nord et sud), du Kongo central (Bundu dia Kongo), du Grand Kasai (Kamwina Nsampu), du Mai-Ndombe (13 000 personnes se sont rendues à Brazzaville), de l'Ituri (300 000 personnes ont fui les territoires de Djugu et Mahagi) et du Tanganyika (pygmées contre bantous).

En outre, pour des raisons économiques, de nombreux jeunes quittent l'arrière-pays pour les grands centres urbains de leurs provinces, des provinces voisines ou pour la capitale (« exode rural »), et cela contribue significativement aux mouvements internes des populations.

Tableau 2 : Nombre de déplacés du Grand Kasai de 2016 à 2018 (en milliers)³

N°	Province	Nombre de déplacés			Pourcentage de déplacés			Total période
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	
1	Kasai	1 892	78 476	35 273	6,3	26,1	20,5	115 641
2	Kasai Central	21 409	173 393	116 078	71,8	57,7	67,4	310 880
3	Kasai Oriental	6 505	48 661	20 811	21,8	16,2	12,1	75 977
	Total	29 806	300 530	172 162	100	100	100	502 498

Source : Rapport OIM mars 2019

Le tableau 2 montre que c'est la province du Kasai central qui a enregistré le plus de déplacés sur la période de collecte des données (173 393) soit près de 57,7% en 2017, contre 6% en 2016 pour la province du Kasai qui a enregistré le moins de déplacés (1 892). Il ressort également que l'année 2017 a connu beaucoup de déplacements (300 530) par rapport à 2016 (29 806).

En ce qui concerne les migrants économiques et les travailleurs migrants internationaux, en 2018, les plus représentatifs sont d'origine asiatique (Inde, Chine, Liban et Philippines : plus de 52%) et africaine (Afrique du Sud et Zimbabwe en tête). Ces derniers, attachés à leurs valeurs culturelles et religieuses, sont sans nul doute les communautés d'accueil de leurs compatriotes. Ils sont concentrés à plus de 90% dans les provinces de Kinshasa (1 sur la carte n°1), du Haut-Katanga (26 sur la carte n°1), et du Lualaba (25 sur la carte n°1).

³ Evaluation des villages de Kamonia-Luebo, synthèse des résultats, OIM, 2019.

Figure 1: Carte administrative de 26 provinces de la République démocratique du Congo.



Source : Monographie de la RDC : Mise en place de la décentralisation, 2014.

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

Les secteurs du commerce, de l'industrie manufacturière, de l'industrie extractive, du transport et entreposage, ainsi que du bâtiment et des travaux publics (construction) sont les secteurs les plus attractifs pour les migrants en RDC, l'hôtellerie et la restauration étant en forte demande.

Considérant que près de 50% de migrants travaillent dans le commerce (de gros et de détail ; réparation de véhicules et motocycles), les professions les plus en vue ne sont pas celles de la catégorie des cadres mais plutôt des ouvriers simples et/ou qualifiés⁴. Et même là où une qualification est exigée, certains migrants se forment sur le tas, par exemple comme gestionnaire de stock (en l'absence d'une comptabilité classique).

Les immigrants sont le plus souvent accueillis par leurs compatriotes, au point que les problèmes d'intégration sociétale ou sur le marché d'emploi ne se posent pas, l'emploi étant un préalable, sauf dans les cas extrêmes. Ces migrants sont cependant vulnérables au regard du traitement qui leur est réservé, surtout ceux en situation irrégulière, ceux qui sont sous-qualifiés ou ceux qui ne maîtrisent pas encore la langue locale et/ou officielle.

1.2 Contexte économique

Croissance, emploi et chômage, secteurs de croissance

L'économie de la RDC est faiblement diversifiée, essentiellement agricole (80 millions de terres arables dont 3% de terres cultivées) et dépendante du secteur minier. En ce qui concerne les mines, son économie est tournée vers l'exportation et elle est consommatrice de produits finis dérivés importés, ce qui explique le fort taux de contrebande, d'exportation illicite et d'activité minière clandestine. La RDC possède un important potentiel de ressources naturelles, minérales et énergétiques, ce qui

⁴ Rapport d'activités ONEM, 2018.

contraste avec la grande pauvreté de la majorité de sa population (16 millions de personnes sont en situation d'insécurité alimentaire) ⁵ et le faible niveau de développement humain (IDH 2016 de 0,435).

Avec un taux de croissance annuel moyen de 3,1% et un taux de fécondité de 6,30%, la population congolaise pourrait doubler dans les 25 prochaines années. Le taux de croissance de son PIB réel s'est brutalement contracté, passant de 6,9% en 2015 à 2,4% fin 2016. Ce ralentissement de l'activité économique a fragilisé la situation financière du trésor public. La pyramide des âges montre que près de 70% de celle-ci sont constitués de jeunes, dont plus de 80% sont sans emploi ⁶.

La population active est évaluée à 65% (dont 47,7% de femmes) et cette tendance est la même en milieu urbain qu'en milieu rural. La population des 15-34 ans représente 58% de la population active, la plus susceptible de migrer (E-QUIBB/RDC 2016) ⁷. Le taux de chômage au sens du BIT est de 3,7% alors qu'au sens large il est de 11,38%. Tandis que 52% des hommes contre 48% de femmes sont au chômage, avec 41,7% des 25-34ans et 34,5% des 15-24 ans, la masse de chômeurs qui ont atteint le niveau secondaire est estimée à 62%, 29% pour le niveau supérieur et 9% pour le primaire. Les quelques industries minière, agro-alimentaire, textile, chimique ou de montage etc. n'arrivent cependant pas à résorber le chômage.

Tableau 3 : Taux de chômage au sens du BIT, au sens large et répartition par sexe (en %)

Anciennes provinces (11)	Taux chômage BIT			Taux chômage sens large	Répartition chômeurs	
	H	F	Total		H	F
RDC	3,8	3,6	3,7	11,38	52	48

Source : Rapport Enquête E-QUIBB/RDC1-2016, Ministère du Plan, INS, septembre 2019

Les principaux secteurs de croissance auxquels le gouvernement accorde la priorité sont les mines et les services. Bien que l'agriculture reste le créneau le plus porteur, elle est incapable de contribuer fortement au PIB, sauf par des actions de particuliers. Concernant les services, il faut citer les douanes, le commerce général, les banques et assurances, ainsi que les télécommunications.

Demande et offre de compétences

D'une manière générale, la demande croissante de main-d'œuvre se fait sentir dans les secteurs des mines, du commerce, des télécommunications, du BTP (construction), des banques et assurances, des services, des industries manufacturières (brassicoles), de l'agrobusiness, du pneumatique, de l'hydrologie etc. ⁸. Dans le cadre de la migration, cette demande n'est pas nécessairement liée à la pénurie de compétences mais à beaucoup d'autres facteurs que nous allons évoquer plus bas. L'inadéquation persistante entre l'offre et la demande plombe le système de développement des compétences, en dépit des réformes importantes amorcées. Les domaines innovants tels les énergies renouvelables et l'industrie du froid souffrent d'une pénurie sévère de techniciens qualifiés.

Les principales raisons pour lesquelles les pénuries de main-d'œuvre qualifiée persistent sont entre autres : i) le manque d'offre de compétences adéquate malgré l'évolution technologique, ii) la limite dans la mise en œuvre d'une politique réelle d'incitation et de promotion d'EFTP (structurée, accompagnée des moyens humains et financiers), iii) le faible taux de transfert des compétences aux nationaux par les migrants, iv) le taux élevé de rotation professionnelle, v) les mauvaises conditions de travail dues à la non-application intégrale de la politique nationale de l'emploi, vi) la faible implication et le manque d'intérêt des bénéficiaires pour le développement des compétences au vu de l'absence de débouchés et/ou de la mauvaise audience de l'EFTP, vii) l'absence d'un système

⁵ Rapport PNUD 2016.

⁶ PNUD, 2016 : Rapport national sur le développement humain 2016 : « Croissance inclusive, développement durable et défi de la décentralisation en République démocratique du Congo ».

⁷ Rapport Enquête E-QUIBB/RDC1-2016, ministère du Plan, INS, sept. 2018.

⁸ Rapport annuel 2018 de l'ONEM, ministère du Travail, METPS.

d'anticipation des compétences qui fait défaut dans les secteurs prioritaires (la classification obsolète des métiers limite l'offre de formation).

Identification des secteurs et des métiers avec des populations migrantes importantes

Comme mentionné plus haut, ce sont les secteurs et métiers ci-après qui recrutent le plus de migrants en République démocratique du Congo. Il s'agit :

- des services, à savoir, le commerce général, les douanes, les banques/assurances, les télécommunications (gestionnaires de stock, contrôleurs des finances, gérants, techniciens, etc.) ;
- des industries manufacturières et extractives (ingénieurs industriels/mines, géologues, ouvriers qualifiés tels les conducteurs d'engins lourds, les soudeurs, les ajusteurs, etc.) ;
- du bâtiment et des travaux publics-construction (ingénieurs, plombiers, maçons, électriciens).

Malgré la présence de migrants qualifiés dans les entreprises, cela ne suffit pas à combler entièrement la pénurie de compétences, du fait que, d'autres migrants arrivent dans les mêmes départements voire aux mêmes postes, au détriment de la mise à niveau du personnel local.

Ces tendances, à savoir la pénurie, peuvent avoir des effets positifs, en termes de : i) transfert potentiel de compétences de la part des migrants, ii) contribution au PIB, iii) création d'emplois, iv) transfert de technologie, etc.

Parallèlement, les effets négatifs potentiels ne sont pas négligeables : i) concurrence de la main-d'œuvre, ii) travail non décent, emplois précaires et dépourvus de sécurité sociale, iii) faible compétitivité de certains produits suite aux importations orientées vers leurs pays d'origine et non encouragement de la production locale même à faible coût de production, iv) exportation des capitaux au détriment du PIB, v) flux des migrants en situation irrégulière, vi) sélection non objective des candidats à la migration par les recruteurs d'origine étrangère, vii) remise en question de l'expertise nationale au profit de celle des compatriotes de ces recruteurs.

Besoin de reconnaissance par les employeurs

D'une manière générale, les employeurs expriment leurs besoins en matière de reconnaissance des compétences de leurs employés. Cependant, certains postes à haute expertise et certains domaines sensibles sont plus exigeants en termes de reconnaissance des compétences (pour les ingénieurs, les techniciens spécialisés, les cadres bancaires par exemple) que d'autres (comme les employés du petit commerce). L'employeur définit le profil du candidat pour chaque poste, sauf éventuellement pour les ouvriers non qualifiés et les manœuvres. Dans une première étape, l'entreprise communique le profil souhaité à l'Office national de l'emploi (ONEM) qui propose des candidats nationaux inscrits dans sa base de données et ayant le profil recherché, à défaut de quoi l'employeur lance l'offre de recrutement visée par l'ONEM. Mais en pratique, de nombreux employeurs lancent l'offre et procèdent au recrutement, même sans l'aval de l'ONEM et en dépit de son pouvoir régalié. Dans une deuxième étape, si le travailleur recruté est un expatrié, son dossier passe par la Commission nationale de l'emploi des étrangers (CNEE) pour validation, avant la délivrance du permis de travail. La CNEE établit les équivalences, via une commission ad hoc, pour s'assurer que le titre étranger correspond bien au système congolais de certification (homologation). Cette reconnaissance comporte tout de même beaucoup de lacunes fonctionnelles.

1.3 Contexte institutionnel

Depuis près de deux décennies, le pays connaît une instabilité politique et sécuritaire, avec la résurgence de plusieurs milices et de groupes armés dans plusieurs provinces. Cette situation ne permet guère au gouvernement de perpétuer les efforts de développement qu'il a amorcés. Il procède

à présent, à la mise en place des institutions politiques issues des élections législatives et présidentielles de décembre 2018, reportées successivement faute de financement.

Cadre juridique, politique et programmes nationaux

La RDC dispose d'un cadre national et légal qui régit l'accès au marché du travail et au système de l'éducation et de la formation. Ce cadre est constitué de textes de lois, d'ordonnances et de décrets, d'arrêtés ministériels ainsi que de politiques et programmes qui soutiennent le développement des compétences d'une part et la migration de l'autre. Ces outils juridiques nationaux énoncent clairement les dispositions y relatives et certains d'entre eux sont assortis de modalités d'application.

Le pays a opté pour une migration contrôlée en réglementant l'entrée, le séjour et la sortie des étrangers de son territoire, en vertu de l'ordonnance-loi n° 83-033 du 12 septembre 1983 relative à la police des étrangers. A cet effet, la loi n°015/2002 du 16 septembre 2002 portant Code du travail dispose en son article 185 que : « les pourcentages maxima des travailleurs étrangers pouvant occuper un emploi rémunéré en vertu d'un contrat de travail dans une entreprise sont fixées conformément au tableau de l'effectif global des travailleurs de cette dernière », et elle institue, en son article 209, la Commission nationale de l'emploi des étrangers (CNEE) qui a pour mission générale de statuer sur la délivrance des cartes de travail pour étrangers, aussi bien pour la demande de recrutement des travailleurs que pour le renouvellement de leurs cartes. Cette commission conseille par ailleurs le ministre de tutelle sur les mesures susceptibles d'améliorer la législation protégeant la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère.

Ainsi, la loi-cadre 14/004 du 11 février 2014 de l'enseignement national recommande, au point 17 de son exposé de motif, l'apprentissage des langues étrangères importantes au regard des relations économiques, politiques et diplomatiques que le pays entretient avec les autres pays. Elle favorise également la création et l'agrément des écoles consulaires et des écoles internationales. La Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025 (SSEF), quant à elle, préconise l'implication des professionnels des entreprises, notamment du secteur privé, dans la formation, l'évaluation et la certification des apprentissages grâce au développement de partenariats multiples entre les structures de formation et les entreprises. Nombre d'entreprises (privées) appelées à collaborer avec les structures de formation sont gérées par les étrangers. La Stratégie encourage en outre les mutualisations et les jumelages avec les établissements d'enseignement étrangers.

Cependant, la volonté juridique semble loin de dénouer la problématique relative à la mise en application et à l'observation scrupuleuse desdits textes, défaillance qui provoque une gangrène et favorise la fraude et le dérapage.

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

En RDC, il existe des services de conseil, d'orientation et de soutien. L'établissement public compétent en la matière est l'Office national de l'emploi (ONEM) dont les missions sont entre autres les suivantes : i) accueillir et informer les travailleurs en quête d'emploi, ii) prospecter pour trouver les emplois disponibles et faciliter le placement des travailleurs, iii) mener des activités de conseil, d'analyse, de description de poste de travail, d'évaluation, de classification et de monographie d'emplois.

Outre l'ONEM, les pouvoirs publics favorisent l'ouverture, l'agrément et le fonctionnement des services privés de placement afin d'élargir et de libéraliser le secteur. De ce fait, ils ont agréé la sous-traitance mais celle-ci fonctionne sous la responsabilité administrative et technique de l'ONEM.

2 Système de développement des compétences

Le système de développement des compétences de l'EFTP en RDC est complexe et il géré de façon concurrentielle par de multiples acteurs (dont sept ministères). Les analyses réalisées font état des lacunes suivantes⁹: i) l'absence de programmes pertinents et d'équipements spécialisés pour certaines filières, ii) le manque d'accompagnement pédagogique pour les formateurs, iii) la multiplication d'écoles professionnelles, avec un foisonnement de filières proposant toutes les mêmes profils de formation aux apprenants, iv) l'inadéquation des filières de formation professionnelle aux besoins de l'économie et aux réalités du marché de l'emploi, v) la pénurie, la déperdition et/ou le vieillissement du personnel enseignant qualifié et la faiblesse de l'assurance qualité, etc., vi) le faible financement tant public, privé qu'extérieur (APD).

En outre, ce secteur serait mal perçu par une frange de la population qui estime qu'il ne recueille que des élèves (de la deuxième chance) ayant échoué dans l'enseignement général et ne pouvant poursuivre des études (supérieures). Globalement ce secteur souffre de la défaillance du système d'orientation scolaire, de la faible efficience interne ainsi que des mauvaises conditions d'accueil et d'enseignement qui sont le lot de la majorité des apprenants.

2.1 Politiques et stratégies de réforme

Le système de développement des compétences comporte deux grands volets (i) le volet enseignement et (ii) le volet formation, et il est placé sous de multiple tutelles en RDC. Outre les textes évoqués dans le contexte institutionnel dont la plupart relèvent du volet formation, le pays possède d'autres politiques et stratégies qui consacrent l'organisation du système de développement des compétences, en lien avec l'enseignement ou avec l'enseignement et la formation. Ainsi, de par ces réformes, le gouvernement vise à développer les compétences de ses citoyens afin de les faire participer efficacement au développement du pays. A cet effet, la SSEF préconise l'implication des professionnels des entreprises, notamment du secteur privé, dans la formation, l'évaluation et la certification des apprentissages grâce au développement de partenariats multiples entre les structures de formation et les entreprises. En outre, la RDC a opté pour une migration contrôlée en réglementant l'entrée, le séjour et la sortie des étrangers de son territoire, en vertu de l'ordonnance-loi n° 83-033 du 12 septembre 1983 relative à la police des étrangers. Nombre d'entreprises (privées) appelées à collaborer avec les structures de formation, sont gérées par les étrangers. Par ailleurs, le METPS fixe le seuil du personnel migrant ou expatrié autorisé à œuvrer au sein d'une entreprise, par l'arrêté ministériel n°121/CAB.MIN/TPS/112/2005 du 26 octobre 2005 fixant les pourcentages maxima autorisés des travailleurs étrangers au sein des entreprises.

2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation

En République démocratique du Congo l'EFTP est organisé par les établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle officiels (publics et privés), les confessions religieuses, les organisations de la société civile, les entreprises publiques et privées, ainsi que par les acteurs privés. Ces structures sont placées chacune sous la tutelle administrative ou technique des différents ministères mentionnés ci-dessous, qui sont décentralisés au niveau des provinces administratives, à l'exception du ministère de l'Enseignement supérieur et universitaire (ESU) qui relève du pouvoir central. Il s'agit des ministères ci-après :

- Le ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et professionnel (EPSP);
- Le ministère de la Formation professionnelle, Métiers et Artisanat (FPMA) ;
- le ministère des Affaires sociales, Action humanitaire et Solidarité nationale ;

⁹ Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025 (SSEF).

- Le ministère de la Santé publique ;
- Le ministère de l'Enseignement supérieur et universitaire ;
- Le ministère de la Jeunesse ;
- Le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale.

Les responsabilités, voire les actions, de certains de ces ministères se chevauchent et se recoupent. C'est le cas notamment de celles des ministères de l'EPSP et de la FPMA (ex. ETP) sur l'organisation de l'enseignement technique. Les autres missions de formation professionnelle confiées au ministère de la FPMA se retrouvent en même temps confiées aux ministères : du travail ; de la Jeunesse ; et des Affaires sociales, sans qu'il y ait une délimitation claire. Cette anomalie entraîne une mauvaise gouvernance et coordination des actions de la formation professionnelle, en particulier et de l'EFTP en général, faute d'un pilotage clair et assumé.

2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP

Quatre principales organisations d'employeurs dont la Fédération des entreprises du Congo (FEC), l'Association nationale des entreprises du portefeuille de l'Etat (ANEP), la Fédération nationale des petites entreprises du Congo (FENAPEC) et la Confédération des petites et moyennes entreprises du Congo (COPEMECO) jouent le rôle de partenaire et d'interface de l'Etat en matière de gouvernance de l'EFTP. D'une manière générale, ces organisations constituent des syndicats d'employeurs. A cet effet, elles formulent leur demande (qualification, secteur, profil, etc.) aux structures habilitées à former leur main-d'œuvre. Faute de satisfaire à cette demande ou compte tenu du retard dû à la lourdeur administrative, certaines entreprises créent leurs propres centres de formation, qui sont toutefois agréés par le ministère de tutelle (cas des ministères de l'Emploi et de l'EPSP).

En outre, la SSEF 2016-2025 recommande aux professionnels, notamment du secteur privé, de s'associer à l'élaboration des programmes d'enseignement (programmes, référentiels), à la formation-apprentissage, aux stages, à l'évaluation et à la certification, de manière à combler le fossé existant entre la demande et l'offre de formation, cause majeure de l'inadéquation formation-emploi. C'est dans cette optique que la Convention de partenariat public-privé a été signée au début de l'année entre les ministères de tutelle de la Stratégie sectorielle et les associations patronales. Ainsi, avant l'adoption de la SSEF, un comité de concertation de l'EFTP (Comcon EFTP) réunissait tous les deux mois les ministères, les associations patronales et les partenaires techniques et financiers en vue de discuter des questions liées à la gouvernance de l'EFTP. Malheureusement ce comité n'avait aucune assise juridique et il n'est plus fonctionnel.

Par ailleurs, tous les ministères en charge de l'organisation de l'EFTP ont chacun des syndicats et intersyndicats soucieux de défendre les intérêts des travailleurs. Malgré tout, le dialogue social avec les employeurs reste ténu et limité aux questions liées au traitement salarial ainsi qu'aux autres avantages sociaux des membres syndiqués.

2.4 Financement du développement des compétences

S'agissant du financement public, la SSEF explique qu'en 2014 les dépenses allouées au secteur éducatif (EPSP & ESU) ont atteint 17,8% du budget de l'État. Cela représente un doublement de la part allouée à l'éducation dans le budget de l'État en l'espace de quatre ans et la loi des finances prévoyait de maintenir la part de l'éducation à plus de 17% (17,1%) en 2015 et à 3,4% du PIB la même année.

Tableau 4 : PIB, budget de l'État et budget du secteur éducatif (réalisations 2010-14 et budget 2015)

(Montants en milliards CDF)	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
PIB	18 592,3	21 913,0	25 249,9	29 078,0	32 076,5	36 133,2
Budget de l'État	3 350,4	4 165,9	3 675,1	3 863,0	3 895,3	7 586,2
Dépenses courantes	1 922,0	2 850,2	2 626,9	2 936,7	3 278,7	4 476,0
Dépenses d'investissement	1 270,3	821,9	662,2	539,2	369,8	2 768,9
Service de la dette	158,2	493,8	386,0	387,1	246,8	341,3
Budget de l'Éducation	286,8	435,9	456,5	570,2	648,3	1 238,0
Dépenses courantes	258,2	395,4	454,1	534,1	612,3	769,7
MEPSP	179,8	270,7	322,4	376,2	457,6	599,9
Enseignement supérieur	78,4	124,7	131,7	157,9	154,8	169,8
Dépenses d'investissement	28,6	40,5	2,4	36,0	35,9	468,2
MEPSP	24,8	35,5	2,4	35,4	35,4	467,0
Enseignement supérieur	3,8	5,1	0,0	0,6	0,6	1,2
Éducation/Budget État (en %)	9,0	11,9	13,9	16,4	17,8	17,1
Dépenses courantes	13,4	13,9	17,3	18,2	18,7	17,2
MEPSP	9,4	9,5	12,3	12,8	14,0	13,4
Enseignement supérieur	4,1	4,4	5,0	5,4	4,7	3,8
Investissements	2,2	4,9	0,4	6,7	9,7	16,9
MEPSP	2,0	4,3	0,4	6,6	9,6	16,9
Enseignement supérieur	0,3	0,6	0,0	0,1	0,2	0,0
Dépenses totales	9,0	11,9	13,9	16,4	17,8	17,1
MEPSP	6,4	8,3	9,9	11,8	13,5	14,7
Enseignement supérieur	2,6	3,5	4,0	4,6	4,3	2,4
Budget Éducation/PIB	1,5	2,0	1,8	2,0	2,0	3,4
MEPSP	1,1	1,4	1,3	1,4	1,5	3,0
Enseignement supérieur	0,4	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5

Sources : FMI (évolution du PIB) et MB (dépenses publiques).

(*) PIB prévisionnel et dotations budgétaires (LF 2015) ; (**) Hors service de la dette.

Les sous-secteurs de l'enseignement - pré-primaire, primaire, secondaire et professionnel - (MEPSP)¹⁰ ont vu doubler la part de budget qui leur est attribuée, passant de 6,4% en 2010 à 13,5% en 2014. Cela témoigne d'une priorité grandissante accordée à ces niveaux d'enseignement dont la part de financement public qui leur est allouée représente 1,5% du PIB en 2014 contre 1,1% en 2010. La part du primaire dans les dépenses du secteur se situait à environ 43% en 2012 et la masse salariale 95% des dépenses courantes du secteur, laissant ainsi peu de marge pour les dépenses de qualité. Le financement n'étant pas désagrégé, il a été difficile de ressortir la part effective de l'EFTP dans l'enveloppe éducative, du fait qu'elle était répartie entre différents ministères. Par ailleurs, les

¹⁰ Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation (SSEF) 2016-2025.

prévisions budgétaires sont une chose, leur exécution en est une autre. Si, pour certaines raisons évidentes, les budgets ne sont pas exécutés, toutes ces réformes risquent de ne pas se réaliser et ainsi demeurer à la case départ.

S'agissant du financement du secteur privé et des autres incitations initiées par les particuliers, ils restent faibles dans le secteur informel. Si financement il y a, il intervient de manière sporadique et non systématique. La systématisation de l'apport des entreprises (publiques et privées) jusqu'ici se matérialise par la création de centres de formation soit pour leurs employeurs (par ex. Kibali Gold Mining) agréés par l'INPP, soit pour les enfants de leurs employeurs (ex. Gécamines) agréé par l'EPSP, ou encore par le soutien aux infrastructures sociales de base des communautés locales du site d'investissement. Dans le premier cas, ces centres gèrent le flux de demandes de formation technique et professionnelle des entreprises concernées ou des demandeurs en quête de spécialisation professionnelle. Mais la documentation disponible ne permet pas d'évaluer le volume réel de financement dans l'EFTP, ce qui restreint le niveau d'analyse. Les entreprises quant à elles, organisent leurs propres formations de manière épisodique (30% pour les grandes entreprises, 11% pour les moyennes et 9% pour les petites)¹¹. Ce sont des travailleurs plus expérimentés qui forment les moins expérimentés. Plusieurs entreprises, notamment SNCC, REGIDESO, SNEL, l'Office des routes, disposent de centres de formation (conducteurs de locomotives, métiers ferroviaires, métiers des tuyauteurs, électriciens de basse, moyenne et haute tension, agents d'entretien des installations de production et des lignes de distribution de l'énergie, métiers connexes à l'entretien et à l'implantation des routes).

Or, dans les secteurs non formel et informel, plusieurs particuliers et artisans ont créé des centres-ateliers-garages de formation en mécanique, auto-école, menuiserie, construction, pneumatique (quado), en ajustage comme en soudure, entre autres. Cependant, la plupart d'entre eux ne sont pas enregistrés et il s'avère donc difficile d'évaluer avec précision la hauteur de leur contribution au développement des compétences.

S'agissant du rôle de l'aide au développement, plusieurs partenaires bilatéraux, multilatéraux et ONG internationales ont contribué de manière assez remarquable au développement des compétences de l'EFTP en RDC, pendant ces deux dernières décennies. Il s'agit entre autres des organismes suivants :

- **Enabel (CTB-BTC) :** S'étant engagé à soutenir l'EFTP dès 2001, Enabel a investi près de 50 millions d'euros dans les projets AETP I&2 (2006) et dans ceux du Programme indicatif de coopération (PIC 2010-2013 dont EDUKAT, EDUKOR, EDUMOSU et EDUT). Son intervention a contribué notamment à améliorer la gestion du sous-secteur, l'employabilité des jeunes et l'insertion des sortants dans certaines provinces cibles.
- **Vlaamse Vereniging voor Ontwikkelingssamenwerking en Bijstand (VVOB) :** La VVOB a soutenu particulièrement l'enseignement technique agricole en l'aidant à mettre au point des programmes de formation de six filières, dont l'agriculture générale, les métiers vétérinaires, la foresterie, l'alimentation, la pêche et la navigation, grâce au concours de Sernafor et la Dipromad.
- **Association pour la Promotion de l'éducation et de la formation à l'étranger (APEFE) :** L'APEFE a contribué (de 2005 à 2016) à l'élaboration de programmes pour l'EFTP, à la constitution de la Commission interministérielle de l'EFTP et au renforcement des capacités des inspecteurs de l'EPSP et de la JSL. Elle a aussi collaboré avec le ministère de la Jeunesse pour améliorer la qualité de la formation professionnelle, l'employabilité et la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes.

¹¹ Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation (SSEF) 2016-2025.

- **VIA Don Bosco** : L'ONG belge de la Congrégation des Salésiens de Don Bosco participe au développement des compétences professionnelles des jeunes et au renforcement des structures de formation dans les provinces de Haut-Katanga, Nord-Kivu et Kinshasa.
- **UNESCO** : Le gouvernement sud-coréen a, en partenariat avec l'UNESCO et par le biais d'un projet BEAR, apporté un appui technique et financier axé sur la réhabilitation et l'équipement des ateliers et des laboratoires, sur la formation des enseignants, sur l'élaboration de programmes via l'Approche par compétences, en interaction avec les entreprises qui privilégient les filières de l'agriculture, de la construction métallique et de l'électricité bâtiment.
- **Handicap International** : HI a favorisé l'inclusion des enfants en situation de handicap dans le système éducatif congolais.
- **Banque mondiale** : Dans le cadre du programme PARSE, la Banque mondiale avait accompagné la mise au point de la Stratégie sectorielle de l'éducation. Elle apporte également une contribution par le biais du Projet de l'éducation pour la qualité et la pertinence de l'enseignement aux niveaux secondaire et universitaire (PEQPESU). Ce programme concerne les filières techniques agricoles, mines et industries extractives, bâtiment et travaux publics ainsi que les filières connexes du secondaire et du supérieur. Cet appui porte sur la réforme des programmes d'enseignement, l'assurance qualité, l'amélioration des conditions d'apprentissage, l'autoproduction, avec la participation du secteur privé, et il s'élève à quelque 100 millions de dollars.
- **Agence japonaise de coopération internationale (JICA)** : La JICA prête son concours à l'Institut national de préparation professionnelle (INPP). Cette intervention se focalise, entre autres, sur la mise en place d'un système permanent de formation des formateurs, sur les relations avec les entreprises et l'appui à l'entrepreneuriat, sur la mise en place d'un système de certification et sur la construction, la réhabilitation, l'aménagement et l'équipement des centres de formation. Elle contribue également au renforcement des ressources humaines du ministère de la Santé publique.
- **Agence Française de Développement (AFD)** : L'AFD aide l'INPP à la création de nouveaux centres de formation et à l'amélioration de la qualité des formations, en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi. Il s'agit plus précisément de concourir à la construction de centres de formation dans certaines provinces et de renforcer certains aspects pédagogiques des formations des filières en lien avec les bassins d'emplois.
- **Agence espagnole de coopération internationale au développement (AECID)** : L'AECID a instauré un partenariat avec quelques centres pour l'amélioration de la formation professionnelle et l'insertion professionnelle des jeunes apprentis.
- **Bureau international du Travail (BIT)** : Le BIT a, par le biais du projet PAEJK (Programme intégré d'activités pour l'emploi des jeunes au Katanga), encouragé la création d'emplois pour les jeunes, en collaboration avec la Coopération technique belge.
- **Groupe One** : Le Groupe One intervient dans le domaine de la création d'emplois, des micro-ou très petites entreprises et des guichets d'économie locale.
- **Ecoles familiales agricoles** : Elles ont proposé une formation en alternance au sein des communautés agricoles.

2.5 Cartographie des centres d'EFTP

La cartographie des centres publics et privés de l'EFTP présentée ci-dessous est extraite de l'annuaire EFTP 2012-2013. Le secteur formel compte quelque 8 115 écoles techniques sous la tutelle de l'EPSP avec 686 846 élèves répartis dans 44 filières de formation, et le secteur non formel dispose lui de 2 582 centres de formation professionnelle (CFP) sous les tutelles du ministère des Affaires sociales et du ministère de la Jeunesse. La seule ville de Kinshasa comptabilise 74 centres professionnels spécialisés (CPS), alors que les données sur les autres provinces n'étaient pas disponibles.

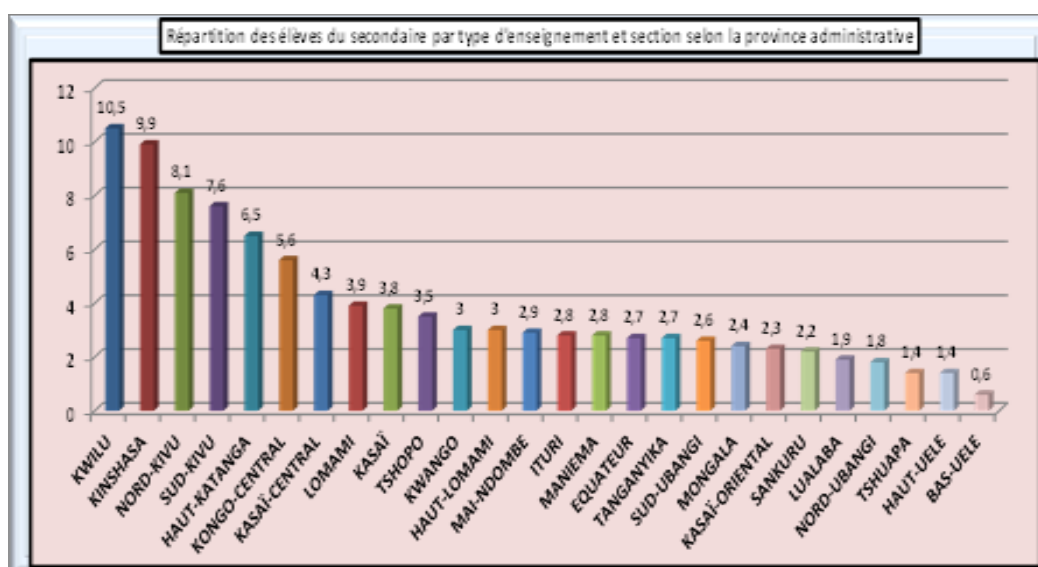
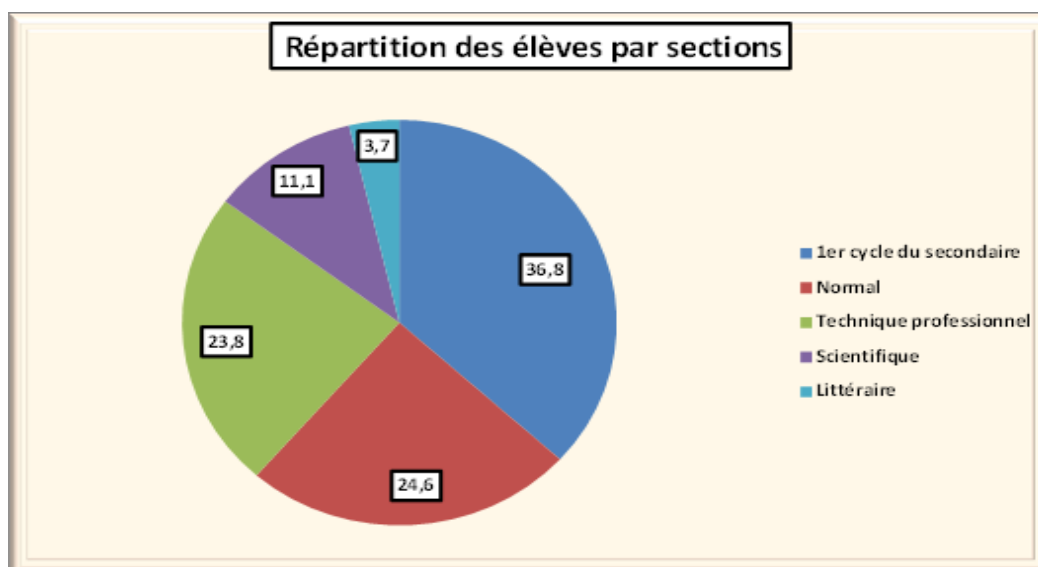
Parallèlement, la collecte récente de données pour l'année scolaire 2018-2019 dans le secteur formel révèle que l'EFTP représente 34,2% du secondaire, avec 114 576 classes et 1 278 157 élèves soit 23,8% de la population scolaire du secondaire. Ces données n'indiquent pas le nombre d'écoles mais plutôt celui de classes, du fait sans doute que certaines écoles organisent aussi bien les filières d'enseignement général que technique et ne sont donc désagrégées. En comparaison avec l'année 2013 qui avait particulièrement ciblé les écoles techniques, le nombre d'élèves a presque doublé et donc celui d'écoles devrait avoir sensiblement augmenté. Certains de ces établissements ont une double tutelle dont celle du MEPSP et de MFPMA.

Tableau 5: Nombre d'écoles, de classes et d'élèves des filières techniques 2013 et 2019.

Nombre d'écoles techniques de l'EPSP répertoriées		Nombre de classes et d'élèves des filières techniques et professionnelles selon la province administrative/2018-2019		
Province éducationnelle	Nombre d'écoles	Province administrative	Nombre de classes	Nombre d'élèves
Bandundu II	1 146	Kinshasa	11 486	118 430
Bandundu III	202	Kongo-Central	7 225	82 025
Bas-Congo I	252	Kwango	4 184	35 756
Bas-Congo II	343	Kwilu	14 204	152 287
Equateur I	168	Mai-Ndombe	1 667	18 648
Equateur II	211	Equateur	4 820	21 875
Equateur III	116	Tshuapa	644	7 419
Equateur IV	192	Mongala	2 956	32 867
Equateur V	206	Sud-Ubangi	5 010	39 133
Kasaï Occidental I	318	Nord-Ubangi	2 489	26 743
Kasaï Occidental II	268	Tshopo	3 332	36 988
Kasaï Oriental I	173	Ituri	1 803	22 342
Kasaï Oriental II	155	Haut-Uele	1 383	13 106
Kasaï Oriental III	303	Bas-Uele	678	4 855
Katanga I	406	Nord-Kivu	11 202	172 986
Katanga II	148	Sud-Kivu	7 533	93 500
Katanga III	97	Maniema	2 464	28 529
Katanga IV	115	Kasaï-Central	5 093	68 161
Kinshasa Centre	269	Kasaï-Oriental	1 992	25 059
Kinshasa Est	428	Sankuru	1 949	14 132
Kinshasa Ouest	346	Lomami	3 803	51 448
Maniema	167	Kasaï	4 339	40 789
Nord-Kivu I	340	Haut-Katanga	9 114	98 406
Nord-Kivu II	395	Lualaba	1 272	20 984
Province Orientale I	214	Tanganyika	2 257	31 113
Province Orientale II	234	Haut-Lomami	1 677	20 576
Province Orientale III	133	TOTAL RDC	114 576	1 278 157
Province Orientale IV	83	%	34,2	23,8
Sud-Kivu	407			
Total	8 115			

Source: Annuaire EFTP 2013 ; Recueil statistique et géolocalisation 2018-2019

Figure 2 : Nombre d'écoles, de classes et d'élèves des filières techniques 2013 et 2019.



Source: Annuaire EFTP 2013 ; Recueil statistique et géolocalisation 2018-2019

Au niveau supérieur, il existe, outre les facultés techniques au sein de certaines universités, des instituts supérieurs techniques et/ou pédagogiques qui contribuent au développement des compétences, mais dont la viabilité reste au centre des préoccupations en matière de sécurité nationale. C'est le cas des filières médicales. En effet, l'audit de viabilité des établissements d'enseignement supérieur, réalisé en 2010, a conclu que sur 508 filières organisées dans 235 établissements audités, 52% étaient classées non viables et devaient être fermées ; 32% des filières étaient dans une situation intermédiaire nécessitant des ajustements et seulement 16% des filières étaient viables. Quant aux 634 établissements supérieurs organisant d'autres filières, les résultats de l'enquête indiquaient que 25% des établissements étaient viables, 41% dans une situation intermédiaire et 34% n'étaient pas viables.

Par ailleurs, l'Institut national de préparation professionnel (INPP) dispose de centres de formation dans les onze anciennes provinces du pays et on en compte au moins une trentaine organisés par les entreprises affiliées. D'autres entreprises ou prestataires privés ont créé des établissements et/ou centres de formation qui sont généralement sous la tutelle technique et/ou administrative d'un des ministères suivants : Education, Santé, Travail & emploi, Affaires sociales, Jeunesse, etc. Les

associations et les syndicats ne disposent pas de leurs propres centres de formation. Il peut advenir qu'un de leurs membres en ait créé un et celui-ci fera partie des centres privés sous l'une des tutelles citées ci-avant.

En outre, il n'existe aucune étude exhaustive susceptible d'indiquer le nombre de centres du secteur informel à l'échelle du pays. Néanmoins, une enquête menée en 2016 par la DEP/EPSP dans trois des 24 communes de Kinshasa révèle l'existence de 216 structures qui ciblent 28 métiers¹². La plupart de ces structures ne sont pas répertoriées par les services officiels de l'Etat, elles naissent et disparaissent de manière conjoncturelle. Elles forment sur le tas, c'est-à-dire par l'apprentissage par la pratique (« learning by doing ») et n'ont pas de programme de formation

Toutefois, ces structures ne forment pas nécessairement aux fins de l'immigration, même si les compétences qu'elles développent pourraient servir dans un pays de destination.

2.6 Prestation et évaluation de la formation

S'agissant du secteur formel, les établissements secondaires ont un cursus de formation de 2 à 3 années (cycle professionnel) ou de 4 années (cycle technique) après le secondaire général (éducation de base). Ces deux cycles débouchent respectivement sur un « brevet professionnel » et sur un « diplôme d'Etat » (baccalauréat), tandis que les établissements d'enseignement supérieur organisent un cursus de 3 ans (licence) ou de 5 à 6 ans (master), outre la spécialisation. Il sied de souligner que le système est en plein arrimage vers le système de licence-master-doctorat (LMD), et que d'autre part certains établissements expérimentent des programmes de courte durée qui leur sont propres, en fonction des besoins des entreprises locales. Cette formation est sanctionnée par un « diplôme » d'études supérieures et/ou universitaires.

Les inscriptions sont fonction de la certification récente obtenue (passage entre cycles) ou des relevés de notes/bulletins (passage entre niveaux au sein d'un même cycle), moyennant des frais de formation.

Le secteur non formel en revanche organise des formations de courte durée, sur le tas ou sur le lieu de travail, d'une durée de un à neuf mois selon le cas. Les bénéficiaires sont inscrits soit sur la base d'un test, soit en fonction des lacunes de connaissances constatées au sein de la structure ou encore de manière aléatoire. Ce type de formation est sanctionnée soit par une « attestation » soit par un « certificat ».

De manière générale, ces deux secteurs sont réglementés par l'Etat et disposent de programmes de formation. Cependant les passerelles entre les deux secteurs sont quasi-inexistantes. Un cadre national de qualifications et certifications judicieux permettrait d'organiser le mouvement dans un sens comme dans un autre.

Le recueil des statistiques scolaires de l'enseignement secondaire (2019) dénombre 22,8% d'écoles secondaires privées contre 77% pour le public. La ville-province de Kinshasa compte à elle seule 73,8% de ces écoles privées. C'est dire que les structures privées participent activement à l'organisation de l'EFTP en général ; on en dénombre beaucoup dans le secteur formel à tous les niveaux ainsi que dans le secteur non formel.

Si la coordination pose moins de problème au sein d'un sous-secteur d'enseignement (secondaire par exemple) étant donné que les normes sont édictées par l'autorité de tutelle, la coordination et le pilotage entre sous-secteurs (secondaire, supérieur, technique) et/ou secteurs (formel, non formel et informel) constitue la pierre d'achoppement de l'EFTP. Avec au moins sept tutelles citées ci-avant, l'harmonisation au sein du sous-secteur de l'EFTP souffre d'un problème de pilotage. Chacune des tutelles se prévaut d'avoir le commandement et au regard des missions qui leur sont conférées, chacune requiert effectivement un rôle à jouer. Comme les textes qui les régissent sont ambigus dans

¹² Enquête sur l'EFTP non formel, DEP/EPSP, 2016.

leur interprétation, il s'avère parfois difficile de délimiter les missions de chacune ce qui peut donner lieu à des duplications et à des chevauchements.

Une Commission interministérielle de l'EFTP mise en place en 2009, avec pour mission entre autres de créer une synergie d'actions entre les acteurs, n'a pu fonctionner à cause d'une part de la crise de pilotage évoquée ci-dessus et d'autre part du manque de moyens affectés à sa politique. Il s'en est suivi la mise sur pied d'un comité de concertation de l'EFTP qui fut éphémère faute d'assise juridique.

Le ministère de l'Enseignement technique et professionnel, créé par l'Ordonnance présidentielle n°14/078 du 07/12/2014, avait notamment pour mission d'organiser l'enseignement technique et la formation professionnelle et tendait justement à régler cette problématique de pilotage et de coordination de l'EFTP, mais cette mission s'est soldée par un échec. Ce ministère a théoriquement légué ses missions à l'actuel ministère de la Formation professionnelle, Métiers et Artisanat, qui est au cœur d'un conflit de compétences quasi permanent avec l'enseignement primaire, secondaire et professionnel, sans qu'il y ait une réelle coordination de l'EFTP.

S'il y avait une réelle coordination, cela favoriserait la création de l'inspection transversale envisagée par la SSEF, laquelle superviserait les inspections sous-sectorielles, contrôlerait les enseignements et organiserait les évaluations. Cette inspection transversale serait le bras séculier du cadre national de qualifications et certifications et jouerait un rôle moteur dans l'instauration d'une assurance qualité cohérente du sous-secteur.

3 Identification et anticipation des compétences

3.1 Institutions responsables

Comme indiqué ci-dessus, sept ministères ont les missions régaliennes de pourvoir à l'organisation des enseignements/apprentissages et donc au développement des compétences en République démocratique du Congo : il s'agit des ministères ayant respectivement en charge l'enseignement primaire, secondaire et professionnel (EPSP); la formation professionnelle, métiers et artisanat (FPMA); l'enseignement supérieur et universitaire (ESU) ; les affaires sociales (AS) ; la jeunesse ; la santé publique (SP) ; l'emploi, le travail et la prévoyance sociale (ETPS) ; et les sports et loisirs (SL). Ils en assurent la gestion administrative et/ou technique (réglementation et normalisation), soit directement, soit par le truchement de leurs organes techniques, et ils sont entièrement responsables, chacun en ce qui le concerne, d'identifier les besoins en compétences du marché du travail et de les anticiper.

Le ministère de l'Emploi a, par l'intermédiaire de l'Office national de l'emploi (ONEM), la responsabilité de définir les emplois, d'en établir la nomenclature et de les classer en tenant compte des différents bassins d'emplois répertoriés et des métiers innovants. Cette classification en fonction du bassin d'emploi permettrait à chaque institution du secteur formel comme du secteur non formel d'organiser les filières en connaissance de cause (compatibles avec les secteurs demandeurs d'emplois par province). Mais ce répertoire des emplois/métiers n'est jamais à jour, suite à des raisons évidentes liées aux ressources, au point de le rendre obsolète voire caduc. De fait, il se contente de consigner les informations sur les métiers transmises par les employeurs, à défaut de ces études préalables et régulières. C'est également le cas pour l'étude sur l'employabilité des sortants de l'EFTP qui n'a jamais été menée alors qu'elle était prévue à une fréquence annuelle. Ces manquements rendent lacunaires les mécanismes quantitatifs et qualitatifs d'anticipation des compétences et donc peu fiables leurs résultats.

Néanmoins, la Cellule technique pour les statistiques de l'éducation (CTSE), avec l'appui du gouvernement et de certains bailleurs de fonds, s'occupe du Système d'information pour la gestion de l'éducation (SIGE) et traite les données statistiques de trois ministères ayant l'enseignement et la formation dans leurs attributions. Il s'agit de l'EPSP, de l'ESU et des Affaires sociales. Le traitement de ces données statistiques donne lieu à la publication des annuaires statistiques du secteur éducatif, encore que leur fiabilité pose problème compte tenu de la sous-qualification des ressources humaines utilisées. Concernant les données statistiques de l'EFTP, il n'existe à ce jour aucune structure dédiée à la collecte de leurs données statistiques, ou alors ces données ne sont pas désagrégées et se trouvent noyées dans les données soit du secondaire, soit du supérieur ou du secteur non formel.

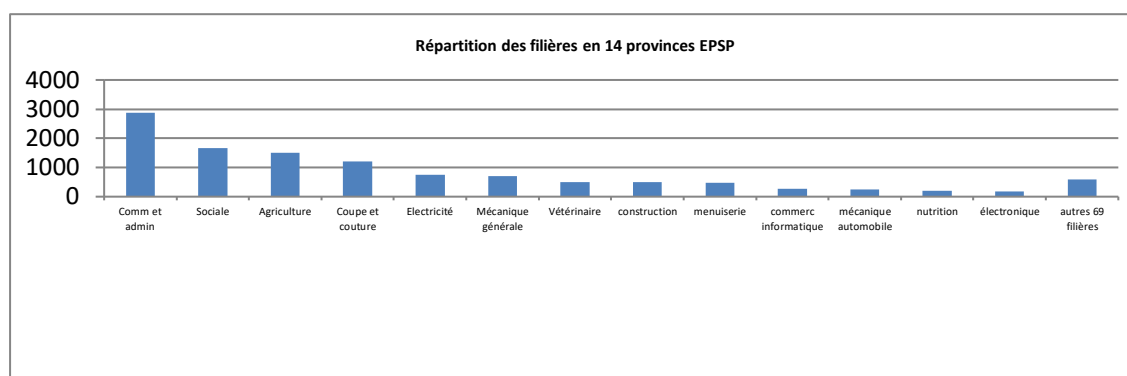
Le SIGE est décentralisé mais peine à être pérennisé dans certaines provinces du pays.

Le ministère de la Santé fait la collecte des données statistiques par l'intermédiaire de ses directions provinciales (DPS). Toutes ces institutions reçoivent l'appui, d'une manière ou d'une autre, du ministère du Plan, par le biais de l'Institut national des statistiques (INS) ; encore faut-il qu'un besoin soit exprimé.

Plusieurs filières sont organisées par ces institutions dans le cadre de l'anticipation ou de la pérennisation des compétences. Il s'agit des filières suivantes, de manière non exhaustive :

- Pour l'EPSP/FPMA : commerciale & administrative, sociale, agriculture, coupe & couture, électricité, construction, mécanique générale, vétérinaire, commerciale et informatique, alimentation, électronique, mécanique auto, menuiserie, etc.

Figure 3: Répartition des filières techniques dans quelques provinces



Source : Annuaire 2013-2014

- Pour l'ESU : polytechnique, agronomie, sciences, sciences de l'éducation, médecine, pharmacie, médecine vétérinaire, pétrole et gaz sont organisées dans certaines universités ; alors que pédagogie appliquée, BTP (architecture, bâtiments et travaux publics, urbanisme), technologie (électronique, électricité, mécanique, aviation civile, maintenance), arts et métiers (arts graphiques, arts et métiers), navigation, pêche (navigation et pêche, gestion maritime), pétrole, technique de santé maritime, agro-alimentaire, vétérinaire, foresterie (agronomie générale, eaux et forêts), agrovétérinaire, paramédical (imagerie médicale, kinésithérapie, technique de laboratoire, nutrition diététique, sciences infirmières), santé communautaire (hygiène et assainissement, gestion des institutions de santé) le sont dans plusieurs instituts supérieurs.
- Pour le METPS : électronique et TIC, informatique, mécanique automobile, transport, forêt et bois, travaux publics, hôtellerie-restauration, entrepreneuriat, électricité, froid et climatisation, gestion des ressources humaines, sécurité, bâtiment-génie-civil, esthétique, coupe et couture, agriculture, tôlerie et soudure, métiers transversaux.
- Pour les AS : parmi les 28 filières, les plus fréquentées sont : la coupe et couture, la maçonnerie, l'hôtesse d'accueil, l'esthétique et la coiffure, l'hôtellerie, la vente-caisse et étalage, l'électricité générale, l'électronique, l'électricité-bâtiment, le froid, la mécanique générale, la mécanique automobile, la menuiserie, l'électricité auto, l'auto-établissement et l'informatique.
- Pour le MSP : soins infirmiers, soins obstétricaux, laboratoire médical, assistance en pharmacie, assainissement, santé communautaire, santé mentale, kiné-réadaptation, soins bucco-dentaires.
- Pour la JSL : agriculture, mécanique générale, mécanique auto, menuiserie, élevage, électricité, auto-établissement, maçonnerie, vente et étalage, pisciculture, électronique, soudure-ajustage, esthétique et coiffure, froid et climatisation, secrétariat administratif, bâtiments, art culinaire, boulangerie, plomberie.
- Pour le secteur informel : ajustage-soudure, auto-établissement, boulangerie-pâtisserie, coiffure-esthétique, cordonnerie, coupe-couture, bureautique-cybercafé, électronique, formation financière, électricité-froid, garage (nettoyage), informatique, maçonnerie, mécanique (pompe d'injection), menuiserie-ébénisterie, nettoyage à sec, peinture, pneumatique (quado), quincaillerie, regarnissage, réparation outil-ménage, service traiteur, tôlerie (débosselage et peinture) et électricité auto.
- Pour les entreprises : cette analyse n'a pas voulu considérer ces filières comme celles organisées dans le cadre de l'anticipation des compétences, pour la simple raison que ces travailleurs qui se perfectionnent sont en cours d'emploi et il est juste question de combler l'écart de compétences pour répondre aux besoins de leurs employeurs.

- C'est pour cette raison que même dans le secteur formel nous avons considéré certaines filières comme contribuant à la pérennisation plutôt qu'à l'anticipation des compétences.

3.2 Pénuries de compétences et de professions

Le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale a pour mission essentielle, par l'intermédiaire de l'Office national de l'emploi, de promouvoir l'emploi et de réaliser au mieux, en collaboration avec les organismes publics et privés, l'organisation du marché de l'emploi. A ce titre, il est chargé notamment de mener des activités de conseil, d'analyse, de description de poste de travail, d'évaluation, de classification et de monographie d'emplois, etc.

Dans la description de poste, un profil est requis pour l'exécution efficace des missions et la capitalisation des compétences du candidat au poste. En outre, la mission d'évaluation et de classification des emplois par cet organe, lui permettrait de tenir un tableau de bord des pénuries de compétences et de professions existantes, afin de le mettre à jour.

Mais en pratique, les entreprises, du moins la plupart, identifient elles-mêmes les pénuries de compétences et les anticipent en proposant soit le perfectionnement des agents identifiés, soit le recrutement de main-d'œuvre afin de pourvoir aux compétences qui font défaut. Dans le premier cas, elles s'adressent à une structure appropriée locale (INPP par exemple) ou envoient leurs employés à l'étranger pour un renforcement des capacités, au cas où elles n'auraient pas leur propre centre de formation ; et dans le second cas elles peuvent s'adresser directement à l'ONEM ou à toute autre agence de placement sur approbation de l'ONEM, pour le recrutement du profil requis, que l'agent soit national ou expatrié.

Cependant, l'ONEM détient un répertoire de chômeurs dont il est appelé à renforcer les capacités d'une part et qu'il doit placer dans les entreprises d'autre part. Mais certains employeurs recrutent sans fournir la moindre information à l'ONEM. Cette situation ne permet pas à ce dernier de puiser dans son répertoire de chômeurs pour trouver la personne qui répondrait au profil recherché et qui aurait même pu être renforcée en capacités. Cette situation particulière ne peut pas être assimilée à une pénurie des compétences mais mérite plutôt une réflexion plus approfondie en concertation avec les acteurs concernés, de sorte que l'information n'échappe pas à cet organe technique du METPS.

Par ailleurs, sur la base des demandes enregistrées ou d'une orientation de la politique nationale, l'INPP s'emploie à donner une formation initiale, sans être davantage structuré pour l'anticipation des compétences que pour le perfectionnement des travailleurs en poste. Bien que sa mission principale soit le perfectionnement professionnel, son implication dans la formation initiale aux côtés des autres structures attitrées (EPSP, FPMA, ESU) mérite une attention particulière, étant donné que la demande en matière d'anticipation des compétences est croissante. En outre, l'OIM, le HCR et autres ONG qui prêtent assistance aux déplacés, s'emploient ponctuellement à organiser, dans le cadre du rapatriement ou de la démobilisation, le renforcement des capacités dans plusieurs filières du secteur non formel, en vue de favoriser la réinsertion des populations. Cela pourrait constituer une bonne stratégie d'anticipation des compétences si, et seulement si, ces métiers accusaient des pénuries de compétences et qu'ils étaient en demande.

Les secteurs dans lesquels ces pénuries sont notables sont ceux évoqués plus haut, à savoir : les mines, le BTP (construction), le commerce, les services (banques, télécoms, etc.), les métiers verts, les services connexes ; les professions telles qu'ingénieurs et techniciens industriels, ingénieurs en télécommunication, ingénieurs civils, architectes, conducteurs d'engins lourds, ajusteurs et soudeurs industriels, etc.

Cependant, aucune donnée chiffrée ne nous renseigne sur la proportion exacte de ces pénuries de compétences par secteur et par profession. Ces pénuries sont partiellement compensées par le recrutement d'étrangers. En outre, la délivrance de la carte (visa) d'emploi pour étranger n'est pas nécessairement synonyme de pénurie locale de compétences. Ceci se justifie par le fait que certains immigrants en situation irrégulière manœuvrent avec les employeurs (souvent de leur communauté

d'accueil), qui proposent des offres d'emploi taillées sur mesure et en procédure d'urgence, afin de permettre aux travailleurs migrants de régulariser leur situation professionnelle. Et pourtant, l'arrêté ministériel n°168/CAB/MINETPS/MBL/SGET/dag/2014 du 21 octobre 2014 fixant les modalités de fonctionnement de la commission nationale de l'emploi des étrangers dispose en son article 3 point C, alinéa 6 que: « la demande doit être formulée avant que le travailleur ne foule le sol congolais » et que son profil ne soit pas déjà disponible localement.

3.3 Prise en compte des mesures d'anticipation dans la politique migratoire

Outre la politique migratoire de la République démocratique du Congo, de nombreux textes juridiques tiennent compte, au plus haut point, de la problématique migratoire dans le pays et donc de l'anticipation des compétences. A ce titre, il y a lieu de considérer les dispositions relatives aux instruments suivants :

- le Code du travail de 2002, qui dispose notamment en son article 185 que : « les pourcentages maxima des travailleurs étrangers pouvant occuper un emploi rémunéré en vertu d'un contrat de travail dans une entreprise sont fixées conformément au tableau en annexe, par rapport à l'effectif global des travailleurs de cette dernière » ;
- l'arrêté ministériel n°121/CABMIN/TPS/112/2005 du 26 octobre 2005 fixant les pourcentages maxima autorisés des travailleurs étrangers au sein des entreprises, qui évoque la dérogation et dispose en son article 2 que : « des dérogations peuvent être accordées par le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale par voie d'arrêté après avis conforme et motivé de la Commission nationale de l'emploi des étrangers dans des proportions ne dépassant pas 50% des maxima autorisés » ; et
- l'arrêté ministériel n°12/CABMIN/ETPS/080/2008 du 19 septembre 2008 fixant la liste des emplois réservés exclusivement aux Congolais, qui dispose en son article 4 : « la dérogation prévue à l'article 3 ne pourra être accordée que si elle répond aux exigences ci-après : a) l'entrepreneur introduit une demande de dérogation accompagnée de la ou des preuves qu'il n'a pas trouvé des Congolais susceptibles d'occuper les emplois concernés,... ».

Même lorsque le législateur pense à une exclusivité des emplois réservés aux Congolais, une fenêtre est toujours ouverte en termes de dérogation à donner. Ceci conforte la prise en compte de mesures d'anticipation des compétences dans la politique migratoire.

Force est donc de constater qu'il y a suffisamment de textes pertinents en RDC. Tout porte cependant à croire que malgré l'arsenal juridique en la matière, l'application de ces textes montre certaines limites de part et d'autre (côté migrants et côté pays d'accueil et vice versa). Certes, cette volonté politique montre à suffisance la réceptivité de la RDC en tant que pays de destination (d'accueil) des migrants et la pertinence de l'anticipation des compétences face aux pénuries relevées. Ainsi, il est mentionné, dans le tome II du Code du travail : Modalités d'application, textes revus et complétés en matière de travail, que : « Tout employeur qui se propose d'engager un travailleur expatrié doit au préalable déposer l'offre d'emploi au Bureau de placement de la Direction de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans le cas où cette offre demeure insatisfaite dans un délai de 30 jours, l'employeur est autorisé à recourir à une compétence étrangère en soumettant le dossier à la Commission nationale de l'emploi des étrangers pour examen ». Etant donné que les textes juridiques du pays sont compatibles et complémentaires, cette disposition ne pourra jamais être en contradiction avec la politique migratoire.

4 Système de reconnaissance des compétences

4.1 Système de reconnaissance des qualifications formelles

De manière générale, les qualifications formelles sont reconnues via une évaluation couplée : formative et sommative.

L'évaluation formative détecte les difficultés potentielles de l'apprenant pour lui apporter des améliorations ou des correctifs appropriés, alors que l'évaluation sommative (certificative) atteste et reconnaît les apprentissages par le biais d'un test ou d'un jury. Cette dernière survient au terme d'un processus d'enseignement et sert à certifier le degré de maîtrise des apprentissages des apprenants. Un aspect important entre en ligne de compte, ce sont les compétences acquises pendant le stage. Les deux types d'évaluation se déroulent à chaque degré ainsi qu'à la fin du cursus.

Dans le cadre non formel, les qualifications sont également reconnues via les deux évaluations sus-évoquées, à la seule différence que les formations de très courte durée (moins d'un mois) ont un focus soit sur l'évaluation formative soit sur l'évaluation sommative.

Les secteurs formel et non formel possèdent des normes d'évaluation qui sont édictées par leurs tutelles respectives.

En revanche, les migrants ayant choisi la RDC comme pays de destination ne sont pas soumis à ce mode de reconnaissance des qualifications formelles ni au Cadre national de certification professionnelle (CNCP), qui n'est pas encore fonctionnel. Après réception du dossier, le titre (diplôme) est traduit en langue officielle par un traducteur officiel ou par l'ambassade du pays de provenance. Puis, la Commission nationale d'équivalence (CNE) des titres d'études interprète la traduction du diplôme pour établir l'équivalence du niveau d'études avant de valider ou d'invalider ledit titre (diplôme). Les avis techniques et les conclusions sont transmis aux fins de la prise d'un arrêté du ministre de tutelle. A l'issue de cette étape, une commission mixte Affaires étrangères et enseignement supérieur se met en place pour statuer sur le cas. Les résolutions seront présentées à la Commission nationale de l'emploi des étrangers (CNEE) pour une étude de conformité. Puis le bilan des compétences est réalisé pour évaluer le savoir-faire et le savoir-être. Les normes d'évaluation tiennent compte, d'une part, du respect des concepts, du processus de certification professionnelle et du suivi de la certification professionnelle et, d'autre part, du seuil d'admissibilité, de l'environnement, des modalités, des équipements, des produits, etc. Le bilan des compétences tient en outre compte des normes de certification, à savoir la CQP (certification des qualifications professionnelles), la CC (certification des compétences) et la CP (certification de participation).

Si certaines étapes requises ne donnent pas satisfaction, la commission ad hoc peut rejeter le dossier.

En d'autres termes, cette reconnaissance des qualifications formelles des migrants passe par l'homologation de leurs titres, suivant les normes nationales en vigueur en RDC, avant leur certification par la commission nationale y afférente, encore que certains employeurs se passent de cette procédure sous peine de recevoir des pénalités.

4.2 Systèmes de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle

Dans le cadre informel, le système de reconnaissance des compétences est précaire, car moins structuré, non certificatif ni systématique. La reconnaissance des acquis par les associations est quasiment inexistante et elle a encore du mal à se mettre en place, du fait de la multiplicité des acteurs de la tutelle qui sont en concurrence. En l'absence d'une étude exhaustive et appropriée, il apparaît difficile de comptabiliser le nombre de bénéficiaires étant donné que cette strate de l'EFTP est disparate et très mal répertoriée. La plupart des petites et moyennes entreprises et les petites et moyennes industries (PME/PMI) sont reconnues par l'Etat mais ne font pas nécessairement partie

d'une association ou d'un syndicat professionnel. Certaines qui y sont affiliées ne sont pas non plus soutenues par ces derniers dans la reconnaissance des compétences de leurs employés.

En effet, chaque demandeur reconnaît à sa manière les compétences du candidat à recruter.

Le recrutement se fait très souvent de bouche à oreille et par le jeu des relations, au point qu'une personne peu compétente peut se retrouver recrutée par un responsable qui souhaite la placer à un poste, en faisant valoir qu'elle peut s'améliorer.. Cette situation suppose que la plupart des candidats recrutés s'améliorent une fois en poste, étant donné qu'ils ne possédaient pas les compétences requises avant leur recrutement, mais qu'ils ont été, pour des raisons évidentes, cooptés par leur employeur. Toutefois, cela dépend des domaines et des métiers en question. Dans certains domaines sensibles tels que la santé, la construction ou l'électricité par exemple, les employeurs sont assez rigoureux afin de prévenir tout risque qui pourrait être fatal suite à la prestation des apprentis. Ils peuvent aussi procéder à une évaluation rapide en posant des questions théoriques ou à une évaluation à la tâche pour mesurer le niveau des compétences. Mais en règle générale, le recrutement n'est pas objectif et la reconnaissance des compétences des candidats est donc précaire.

Ainsi, la mise en place du CNQC serait un atout majeur pour venir à bout de cette problématique, car ce cadre permettrait d'évaluer et de classer les compétences des candidats, et de valider les acquis de l'expérience (VAE).

Le ministère de l'Emploi vient, par le truchement de l'INPP, de mettre en place la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP). Celle-ci agira au niveau des certifications auprès des entreprises affiliées ainsi que des diplômés de la formation professionnelle initiale ou des personnes en reconversion professionnelle. Il y a cependant risque que cette réforme ne soit pas admise par les autres ministères responsables de l'EFTP qui ne lui reconnaissent pas par exemple l'organisation de la formation initiale (qui est l'apanage de l'EPSP et de l'ESU) en plus du perfectionnement professionnel dont la certification serait aussi bien prise en charge par le CNQC, unique cadre de référence pour les secteurs formel, non formel et informel. A cet effet, il serait bon d'approfondir la réflexion sur le plan juridique et technique en instaurant un cadre de concertation, de collaboration et de complémentarité entre les uns et les autres. L'idée du Cadre national de qualifications et certifications était d'instituer une coresponsabilité entre les différentes parties prenantes dans l'organisation et le fonctionnement de l'EFTP. Il y a lieu ici de rappeler le déficit de coordination relevé plus haut dans le domaine du développement des compétences de l'EFTP.

Cette démarche mérite une réforme profonde qui consisterait par exemple à repenser les centres d'encadrement des jeunes du secteur informel et à adopter une loi-cadre de l'EFTP qui considérerait l'ensemble des secteurs et des niveaux y afférents ; sans cette loi la problématique du pilotage de ce sous-secteur ne fera que persister, et il sera alors impossible de réaliser les passerelles et complémentarités espérées.

4.3 Assurance de la qualité

Les sept institutions compétentes en matière de réglementation citées ci-dessus organisent différemment l'assurance qualité de leurs enseignements/apprentissages, selon qu'il s'agit des secteurs formel, non formel ou informel. Tous les systèmes mis en place révèlent les limites de ces dernières quant à l'évaluation intrinsèque/qualitative de leurs enseignements/apprentissages.

En ce qui concerne le secteur formel, au niveau du secondaire, l'assurance qualité est assurée par un corps d'inspecteurs (Inspection générale de l'EPSP et de l'ETP) qui consacre sa mission au suivi et au contrôle des enseignements/apprentissages. Ce corps d'inspecteurs s'occupe également de la formation des enseignants. Une autosatisfaction l'emporte sur les faiblesses relevées lors des évaluations des enseignants du fait que ce dernier est à la fois juge et parti. L'instauration d'une évaluation externe, objective, avec des recommandations pertinentes viendrait contrebalancer les éloges adressés par certains de ces services qui évaluent leur propre travail. Par ailleurs, une autre tendance se dégage, celle de se fier désormais à la certification d'une formation, au détriment des

compétences qui en résulteraient. Pourtant au niveau de la demande, l'écart entre les compétences proposées et celles attendues ne cesse de croître (inadéquation formation-emploi).

Au niveau de l'enseignement supérieur, la SSEF relève l'absence de contrôle des enseignements dans la plupart des EES, la problématique de la mise à jour des enseignements, etc. D'une manière générale, aucun suivi pédagogique et technique n'accompagne les enseignants du supérieur si bien que chacun oriente les enseignements dans la direction qu'il décide de prendre. Le contrôle de la scolarité et de sa viabilité relève plus de l'aspect administratif que pédagogique (le temps d'enseignement/volume horaire, certes, mais pas le contenu). C'est ainsi qu'il a été proposé de mettre en place l'Agence nationale d'assurance qualité (Anaq), afin de réformer la formation au niveau du supérieur. Cette question concerne aussi bien les instituts supérieurs que les universités.

Au niveau de la santé, la 5^{ème} Direction et la Direction de l'inspection de la santé jouent le rôle de l'inspection nationale et s'occupent respectivement du contrôle, de la formation et de l'évaluation certificative et du suivi-évaluation des apprentissages des ITM/IEM aux niveaux central et provincial, et plus particulièrement ceux en cours de réforme.

Pour le secteur formel, au niveau aussi bien du secondaire, du supérieur que de la santé, les structures d'assurance qualité s'appuient sur les évaluations, lesquelles se passent à deux niveaux (sessions) et moyennant des frais de participation, qui contribuent significativement aux frais de fonctionnement. Ainsi, la SSEF 2016-2025 préconisait la mise en place d'un dispositif d'assurance qualité appelé à analyser et à utiliser les données disponibles localement de façon à en tenir compte dans les actions quotidiennes de pilotage. Une inspection transversale sera mise en place en vue de contrôler et suivre la qualité tant au niveau de l'EPSP, de l'ETP (formel) que du MAS (non formel), avec mutualisation des ressources.

Pour le supérieur et l'EFTP, des normes de qualité définies se feront dans le cadre de cahiers des charges (projet d'établissement : contrat de performance (CDP) au supérieur et plan de développement de l'établissement (PDE) au secondaire). Les établissements qui s'inscriront dans une démarche de qualité en observant les normes précitées bénéficieront en priorité d'augmentations de subventions ou d'activités de construction, de réhabilitation et d'équipements.

Outre une inspection transversale à toutes les tutelles, une étroite collaboration devra s'instaurer avec le monde du travail, ce qui apportera de multiples avantages, et notamment (i) la définition concertée du profil du sortant, (ii) la participation du monde du travail à l'élaboration de programmes de formation, aux enseignements/apprentissages, aux stages et aux jurys, pour qu'il ait un œil extérieur et plus ou moins objectif sur la formation.

En ce qui concerne le secteur non formel, les centres de promotion sociale (CPS), les centres de formation professionnelle (CFP) ou les centres de rattrapage scolaire (CRS) sont des structures où s'accomplissent les apprentissages. Ils sont encadrés par des éducateurs qui sont soumis à l'inspection et au contrôle de la Division de l'inspection et du contrôle. Ces inspecteurs sont en nombre insuffisant et cette pénurie ne favorise guère une réponse adéquate à leur mission sociale. L'assurance qualité à ce niveau est une réplique de la situation du secondaire détaillée ci-dessus. Mais, la vulnérabilité des apprenants rend les évaluations et la certification beaucoup plus complexe, avec pour effets collatéraux le décrochage et/ou l'abandon. Les inspecteurs sont également sollicités pour les activités de protection sociale de la population vulnérable (cas des populations migrantes vulnérables ou des mouvements internes de population). Comme indiqué plus haut, la SSEF a préconisé d'améliorer les activités d'éducation non-formelle, entre autres, en actualisant le statut des alphabétiseurs et des éducateurs sociaux, en renforçant l'encadrement pédagogique du personnel et en améliorant la formation initiale et continue des enseignants et des inspecteurs sociaux, etc.

A l'INPP, la problématique de l'assurance qualité se pose avec acuité dès lors qu'il serait admis que les inspecteurs (Direction de l'inspection et qualité) de cette structure du ministère de l'Emploi contrôlent la qualité de dizaines de centres privés qui lui sont affiliés mais pas celle de ses propres centres de

formation. En effet, cet établissement gère deux types de formateurs : ses propres agents et les consultants. S'agissant de ses agents, un profil du bénéficiaire est élaboré ainsi qu'un canevas de suivi pour les apprentissages. Mais la visite de classe par exemple et toute autre évaluation des formateurs ne sont pas organisées par les inspecteurs, ce qui induit un déficit de remédiation qui pourrait être proposé pendant le cursus, encore que ce sont des formations de courte durée qui nécessitent beaucoup d'attention. Toute chose restant égale par ailleurs, la situation est pire s'il s'agit du consultant, qui n'est qu'un prestataire de service. Une similitude s'établit à tous les niveaux en ce qui concerne les évaluations. Des frais sont imposés pour l'évaluation des consultants remplissant la fonction de formateur. Le règlement de ces frais est une condition nécessaire pour pouvoir autoriser le passage d'un jury et donc pour une possible certification. Par ailleurs, l'INPP a bénéficié de la mise en place récente de la CNCP, dont nous pourrions juger l'efficacité d'après ses premiers résultats.

Quant au secteur informel, l'assurance qualité est aléatoire. Il n'existe aucune norme en la matière. Les maîtres artisans sont les seuls maîtres à bord et conduisent dans leur propre direction. Dans certains domaines, comme la mécanique ou la construction, les compétences de ces derniers **sont avérées/ éprouvées**. Mais en l'absence de certification, comment reconnaître ces acquis ? C'est la grande question à laquelle nous sommes confrontés et qui trouverait sa réponse avec la mise en place du CNQC, car ce dernier favoriserait entre autres la validation des acquis de l'expérience (VAE).

5 Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

5.1 Identification des principaux défis du système national d'EFTP

Le système d'EFTP est confronté à plusieurs défis qui ont été relevés notamment par le diagnostic de la SSEF d'une part et celui de la SSETFP d'autre part, et que nous pouvons regrouper dans les volets ci-dessous, à savoir :

- **Amélioration de l'environnement d'apprentissage et de l'équité de sexe** : l'EFTP est considéré par la communauté congolaise comme réservé aux enfants moins performants. Les conditions d'accueil des apprenants ainsi que les sanitaires ne sont pas engageants, notamment pour les filles et pour les personnes vivant avec un handicap. On observe une répartition inégale entre filles (35%) et garçons (65%) selon les filières d'études et les provinces (annuaires statistiques 2012-2013). Les infrastructures sont en général vétustes, l'eau et l'électricité font souvent défaut. Dans le pays, 80% d'établissements techniques et professionnels n'ont pas d'ateliers, de laboratoires ni le matériel requis. Lorsqu'il y a des outils et des machines, ils sont pour la plupart obsolètes et ne répondent plus aux normes modernes, ce qui nuit au bon déroulement d'un apprentissage pratique et de qualité, d'où la nécessité de doter le pays des infrastructures, des équipements et du matériel didactique appropriés pour des apprentissages équitables.
- **Réorganisation de l'offre d'EFTP, amélioration de sa qualité et de sa pertinence** : l'offre d'EFTP ne tient pas nécessairement compte des bassins d'emplois, faute d'études régulières sur les bassins d'emplois par le METPS, et l'ouverture des filières se fait de manière aléatoire. Plusieurs programmes de formation sont dépassés, la formation continue des enseignants n'est pas systématique alors que la plupart d'entre eux sont sous-qualifiés, les inspecteurs spécialisés sont en nombre insuffisant, ils ne peuvent pas suivre ni contrôler tous les centres de formation et plusieurs établissements ne disposent pas de manuels scolaires. Tous ces dysfonctionnements grèvent la qualité de manière continue et rendent les enseignements moins pertinents. Il s'avère donc important, tel que préconisé par la SSEF, de procéder à l'actualisation des programmes de formation selon l'approche par compétences, à la formation continue des enseignants, au recrutement des inspecteurs spécialisés et à l'édiction de normes communes de contrôle et d'évaluation au sein du secteur. Les référentiels des filières agricoles mis à jour en 2011 nécessitent une révision ainsi que les programmes de toutes les autres filières, aux fins de les adapter aux mutations technologiques et aux TIC.
- **Adéquation formation-emploi et partenariat public-privé** : la qualité de la formation est peu satisfaisante et en baisse continue. La formation est plus théorique que pratique. Les pratiques professionnelles et les stages sont réduits à peau de chagrin, au point que les programmes ne répondent pas aux besoins des employeurs. En règle générale, les sortants ne bénéficient d'aucun accompagnement à l'insertion professionnelle et il n'existe aucun mécanisme de suivi de ces derniers. Il importe d'accroître le dialogue entre les acteurs de la formation et ceux de l'emploi, notamment le secteur privé, en associant ces derniers à la formation, aux pratiques professionnelles et aux stages, à l'évaluation et à la certification des apprenants, en vue d'harmoniser le profil de sortie des sortants et d'améliorer leur employabilité. L'application stricte de la Convention de partenariat public-privé signée en 2019 entre les confédérations des entreprises et les ministères sectoriels pour offrir des stages aux apprenants, ainsi que la participation des professionnels à la formation, l'évaluation et la certification seront à même de renforcer l'adéquation formation-emploi et de produire des résultats probants, différents de ceux de 2011.

- **Pilotage et financement de l'EFTP** : plusieurs ministères organisent l'EFTP, avec des chevauchements intempestifs et sans une réelle coordination de leurs actions, faute de pilotage et en raison d'un cadre réglementaire dépassé. Par ailleurs, le financement de l'EFTP par l'Etat est insuffisant, les crédits budgétaires alloués sont aussi insuffisants et n'apparaissent pas clairement dans la répartition avec les autres sous-secteurs, au-delà du fait que leur décaissement est facultatif. L'appui financier des partenaires au développement ne compense pas le déficit notable de financement du sous-secteur. Ainsi, la révision du cadre légal instituant les ministères d'EFTP est impérieuse, tout comme la nécessité de délimiter clairement leurs missions, de fournir des financements suffisants et explicites pour éviter les chevauchements intempestifs et réguliers qu'on a pu observer.
- **Reconnaissance des compétences** : il n'existe pas de cadre unique de référence pour la reconnaissance des compétences, pour l'établissement de passerelles entre les secteurs formel, non formel et informel, et encore moins pour la validation des acquis de l'expérience. La procédure d'homologation des titres étrangers (cas des migrants notamment) est très aléatoire et fastidieuse. Dynamiser et assouplir cette procédure, notamment pour les migrants, et structurer celle du secteur informel mérite une attention particulière, tout comme la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'opérationnalité des passerelles entre les secteurs formel, non formel et informel. Cette multiple démarche relève du cadre national de qualifications et certifications.

De ce qui précède, on retiendra tout particulièrement que l'offre de formation souffre de plusieurs maux : très faibles moyens financiers, sous-qualification de la plupart des enseignants, programmes inadéquats qui ne répondent pas aux besoins des employeurs, outils et plateaux techniques obsolètes, nombre insuffisant d'inspecteurs spécialisés, coordination lacunaire suite au nombre élevé d'intervenants, etc.

Parallèlement, en ce qui concerne la demande de formation, les défis peuvent se résumer à une incompatibilité entre les profils de sortie des apprenants et ceux attendus par les employeurs, avec pour **conséquence l'inadéquation entre l'offre de formation et la demande** (emploi). En outre, les employeurs ne sont guère satisfaits de la prestation des sortants ainsi que de leur employabilité. Ils n'ont pas accès à une main d'œuvre de qualité.

5.2 Identification des principaux défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi

Dans les secteurs identifiés ci-dessus, les travailleurs migrants à la recherche d'un emploi en RDC sont de plus en plus confrontés aux défis suivants :

- Les agences de placement avec lesquelles ils traitent les soumettent à un traitement peu satisfaisant, mais ils doivent s'en contenter dans un premier temps s'ils veulent entrer dans un cycle de mobilité professionnelle. Tout d'abord, l'offre n'est pas publiée mais véhiculée de bouche à oreille. Quant à savoir si ces agences sont formelles ou informelles, les bénéficiaires s'en sont peu préoccupés, ce qui témoigne des accointances et relations que la plupart d'entre eux entretiennent avec les responsables de ces dernières. C'est la raison pour laquelle, malgré la modicité du salaire et/ou malgré les retenues élevées prélevées sur leur salaire sous prétexte de régulariser le paiement du permis de travail, ces derniers ne peuvent que s'en contenter, s'ils ne veulent pas risquer de ne pas retrouver un autre poste à l'expiration du contrat. Cette situation concerne essentiellement les travailleurs migrants en provenance d'Asie (chinois, indopakistanaï, libanais, etc.). En revanche, une petite frange de travailleurs migrants ne sont pas concernés par cette situation et discutent leur contrat. C'est le cas des travailleurs migrants d'origine européenne et, dans une moindre mesure, américaine.
- Les cas de harcèlement de femmes sont rarement révélés. Pour des raisons évidentes évoquées ci-dessus, ces cas ne sont pas dénoncés. Certains hommes en sont aussi victimes mais ils ont

du mal à aborder cette question qui relève de la subjectivité car ils font valoir que leur collaboration (partenariat) avec ces agences est « gagnant-gagnant », ce qui explique leur attitude passive face à ce type de traitement qui, en réalité, n'est autre que de l'exploitation. En outre, les migrants en situation irrégulière, qui ont des dossiers incomplets ou des profils incompatibles avec l'offre d'emploi mais qui sont à la recherche d'emploi, se soumettent sans réfléchir au diktat imposé par cette collaboration, car il en va de leur survie.

- De manière générale, les migrants en recherche de travail dans un domaine autre que celui de leur formation initiale ont du mal à suivre une formation locale, du fait qu'ils ont un faible niveau de formation ou qu'il n'y a pas de prestataires de formation. Ainsi, soit ils intègrent leur communauté d'accueil (compatriotes ou autres réseaux) qui opèrent dans ce métier/profession/domaine, et travaillent en tant que bénévoles ou stagiaires, mais en réalité sous forme d'apprentissage, soit ils se font recruter par le jeu de leurs relations et apprennent sur le tas, avec la protection de l'employeur. C'est généralement le cas des entreprises de service, et de celles qui n'exigent pas une expertise pointue. Pour celles plus exigeantes, le manque de fonds ne favorise pas une immersion ou un renforcement des capacités à l'étranger ou dans leurs pays de provenance, sauf pour les entreprises bien organisées. D'autres entreprises encore parviennent à faire appel à une expertise extérieure pour renforcer les capacités de leurs travailleurs dans les domaines en demande de compétences. En définitive, les employeurs préfèrent recruter des ressources humaines prêtes à être utilisées.

5.3 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences

La RDC recèle un potentiel latent de partenariats pour les compétences, qui mérite d'être développé et dynamisé par la diversification des domaines prioritaires pour son développement. En effet, le pays dispose de nombreuses compétences et créneaux porteurs dans plusieurs domaines, qui sont faiblement reconnus, sous et/ou mal exploités ; on pourrait les identifier en menant une étude plus détaillée pour permettre une migration extérieure choisie (pays de provenance et de destination). L'amélioration du climat des affaires et la promotion du tourisme pourraient optimiser ce potentiel d'investissement et de partenariat de compétences et faire de la RDC une destination migratoire de choix.

Par ailleurs, la diaspora congolaise compte près de huit millions de personnes, ce qui lui confère, en tant que pays de provenance, une opportunité externe de partenariat de compétences non négligeable. Le cas des médecins congolais appelés à éradiquer la maladie à virus Ebola en Afrique de l'Est est plus qu'éloquent.

Cependant, aux fins du développement du pays, l'idée-maîtresse du partenariat pour les compétences dans le contexte de la migration devrait être entre autres le transfert des compétences des migrants aux nationaux. Cette étude confirme effectivement que tous les migrants ne viennent pas uniquement apporter leur expertise mais que certains d'entre eux viennent pour renforcer leurs propres capacités et ils rentrent ensuite pour les mettre à profit à domicile (partenariat des compétences). Cette démarche mérite d'être mieux structurée, et documentée en vue d'en faire un suivi rapproché. C'est le cas des migrants angolais, congolais de Brazzaville, centrafricains, camerounais et rwandais qui par le passé venaient en masse, étudier dans certains domaines comme la santé.

En effet, les migrants qui ne transmettent pas leurs connaissances à leurs collaborateurs nationaux, évoquent le risque de mettre leur poste en péril, une fois que ces derniers ont suffisamment renforcé leurs capacités. Ils se servent ainsi du transfert des compétences simplement comme motif d'expatriation et/ou éventuellement d'intégration. En outre, ceux qui viennent apprendre pour retourner travailler chez eux sont généralement originaires des pays voisins et bon nombre d'entre eux ne révèlent pas leur nationalité (cas des Rwandais, Angolais et certains Congolais de Brazzaville). Le partenariat pour les compétences a ses avantages et ses inconvénients. Il est avantageux, lorsque

la pénurie de compétences est notable dans certains domaines novateurs (comme les mines, les métiers verts, l'industrie, etc.) ou dans les domaines à forte exigence d'expertise. Toujours est-il qu'il est indispensable que le migrant hautement qualifié puisse renforcer les capacités du collaborateur national, ou qu'il y est, aussi, dans une moindre mesure, un renforcement mutuel étant donné que l'expatrié ignore certains éléments du contexte. En revanche, il est désavantageux lorsqu'on a une mauvaise lecture de la pénurie ou que les données statistiques des domaines en quête des compétences ne sont pas suffisamment fiables, auquel cas les migrants offriraient des compétences dont l'offre serait déjà abondante dans le pays. Ainsi, les migrants peuvent dans certains cas exacerber la concurrence en matière d'emploi.

Le gouvernement congolais devrait donc favoriser le recyclage de ses cadres à l'étranger, comme au pays, dans les domaines prioritaires de l'économie et ainsi compenser le déficit de compétences constaté dans le pays. Il pourrait aussi, encourager les entreprises à adopter une politique d'anticipation des compétences afin d'accroître les investissements qui tiennent compte de ces besoins réels. Quant aux migrants ou aux résidents, on pourrait envisager de favoriser leur entrée régulière et d'en tirer des dividendes en terme de fiscalité,, de transfert des compétences, etc., car nul n'ignore que les procédures relatives à l'obtention du visa congolais sont, outre leur coût, très longues et fastidieuses et que cela constitue un obstacle de taille.

Outre quelques réformes envisagées pour promouvoir le développement de ce secteur, réformes qui peinent du reste à se concrétiser, peu d'initiatives sont en cours. Néanmoins, avec l'avènement de l'alternance politique, une politique d'ouverture du pays à des partenariats « gagnant-gagnant » dans plusieurs domaines de l'économie nationale est à l'ordre du jour.

Sur le plan sectoriel, des partenariats multiples sont envisageables, à savoir :

- la mise en place d'instruments communs de référence : rédaction d'un répertoire des métiers et des emplois, élaboration de normes de qualité, de contrôle et de suivi, élaboration d'un cadre national de qualifications et certifications (CNQC, une référence unique en matière de qualifications, tant dans l'emploi, la formation, que dans la validation des acquis de l'expérience) ;
- la création d'une inspection transversale : sur la base des normes établies, elle veillera à la mise en conformité de tous les prestataires de formation avec le CNQC ;
- la remise à niveau, la professionnalisation des formations et les échanges pour l'amélioration de la qualité : ouverture de tous les établissements, quelle que soit leur administration de tutelle, à ces possibilités offertes par les centres de ressources et les centres d'application (pour pallier le sous-équipement des structures de formation existantes) ;
- la participation du secteur privé productif à la gestion des établissements : les professionnels seront appelés à participer à la formation, aux certifications et à la gestion de ces établissements, ainsi qu'au financement de certaines nouvelles filières de formation. Ceci passe par la mise en œuvre de la convention de partenariat qui associe les acteurs, du niveau central au niveau local, que ce soit dans le secteur formel ou dans le secteur informel.

6 Conclusion

La République démocratique du Congo détient non seulement un fort potentiel de partenariat mais c'est aussi un vivier de partenariats pour les compétences et la migration.

S'agissant de son cadre légal et réglementaire, les textes qui régissent aussi bien la formation que la migration en République démocratique du Congo sont en conformité entre eux et avec les outils internationaux. Il en ressort que la politique migratoire de la RDC est celle de l'ouverture à tous, à condition que les activités exercées ne soient pas susceptibles de porter atteinte aux intérêts du pays¹³.

En effet, il sied de relever l'harmonie de la politique migratoire de la RDC avec les autres documents de politique de son développement, et notamment :

- le Document de la stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté (DSCR) : avec comme atout majeur l'intégration de la migration dans le processus de développement du pays, en faisant notamment appel aux ressources de la diaspora pour le développement (avec pour résultats : la création de la Direction des Congolais de l'étranger, l'organisation des foras de Congolais de l'étranger, l'élaboration du document de stratégie d'optimisation des contributions de la diaspora au développement de la RDC) ;
- le programme d'action du gouvernement (antérieur) ;
- le code d'investissement : pour attirer les investissements des étrangers et des nationaux.

En outre, la RDC envisage la migration comme un outil de sécurisation (protection du territoire national et de la population, etc.) et de développement (amélioration des conditions de vie de la population) du pays, avec pour objectif de fournir des ressources supplémentaires capables de combler les carences et déficits du pays et de dynamiser son développement, tel que cela est évoqué dans les différents documents susmentionnés.

Cependant, ce cadre est émaillé de nombreux impératifs concernant notamment : les infrastructures et équipements de formation, le personnel enseignant et le contrôle qualité, l'adéquation formation-emploi, le système d'orientation scolaire et professionnelle, le partenariat établissements-entreprises, le financement et pilotage du système EFTP ainsi que la porosité des frontières, outre la participation active des femmes dans le développement des compétences. Ces défis méritent d'être relevés pour la mise en œuvre effective du partenariat de développement des compétences et de migration.

Par ailleurs, le pays dispose de nombreuses compétences et créneaux porteurs dans plusieurs domaines, atouts qui sont faiblement reconnus, sous et/ou mal exploités, et qu'il pourrait davantage exploiter en vue d'une migration efficiente (pays de provenance et de destination).

Pour ce faire, il sera nécessaire pour la RDC de dynamiser les partenariats existants, de diversifier les domaines prioritaires pour son développement, de promouvoir une classe moyenne et d'améliorer encore le climat des affaires en vue d'élargir son potentiel d'investissement et de partenariat de compétences et de faire du pays une destination migratoire de choix ou une réserve incontestable de compétences.

Ainsi, la volonté politique du nouveau pouvoir qui prône une politique d'ouverture apparaît comme une opportunité à saisir pour la République démocratique du Congo afin de poser les jalons d'un développement de partenariats de compétences et de migration.

¹³ Politique migratoire de la RDC, 2013.

7 Références

Agence nationale de promotion des investissements. 2003. Guide de l'investisseur du secteur des mines et hydrocarbures.

Fédération des Entreprises du Congo. 2012. Rapport d'activités du conseil d'administration à l'assemblée générale ordinaire.

Institut National de la Statistique (RDC). 2012. Elaboration de la stratégie nationale de développement de la statistique : état des lieux du système statistique national.

Ministère des Affaires étrangères, de la Coopération internationale et de la Francophonie (RDC). 2012. Plan Stratégique de la Direction des Congolais de l'Etranger 2012-2015.

Ministère de l'Education. 2016. Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025 (SSEF).

Ministère de l'Education et de la formation. 2016. Stratégie spécifique de l'enseignement technique et la formation professionnelle 2016-2025 (SSETFP).

Ministère de l'Education/Cellule technique des statistiques de l'Education (CTSE). 2013. Annuaire statistiques.

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale/Direction de l'Emploi. 2018. Rapport annuel d'activités.

Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et professionnel/DIGE Recueil des statistiques scolaires de l'enseignement secondaire.

Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et Initiation à la nouvelle citoyenneté/DEP. 2016. Enquête sur l'EFTP non formel.

Ministère du Plan/Institut national des statistiques. 2018. Rapport Enquête avec questionnaire unifié à indicateurs de base du bien-être E-QUIBB/RDC1-2016.

Ministère du Plan. 2014. Monographie de la RDC : Mise en place de la décentralisation.

Office national de l'emploi (ONEM). 2018. Rapport annuel d'activités.

Organisation internationale des migrations (OIM). 2019. Évaluation des villages, Synthèse des résultats : République démocratique du Congo - Province du Kasaï 1-2-3 ; Disponible à <https://displacement.iom.int/democratic-republic-congo>.

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). 2016. Rapport National sur le Développement Humain 2016 : Croissance inclusive, développement durable et défi de la décentralisation en République démocratique du Congo.

Programme des Nations Unies pour le Développement 2010, cité par la Politique migratoire de la RDC.

Union européenne. 2013. Politique migratoire de la RDC.