



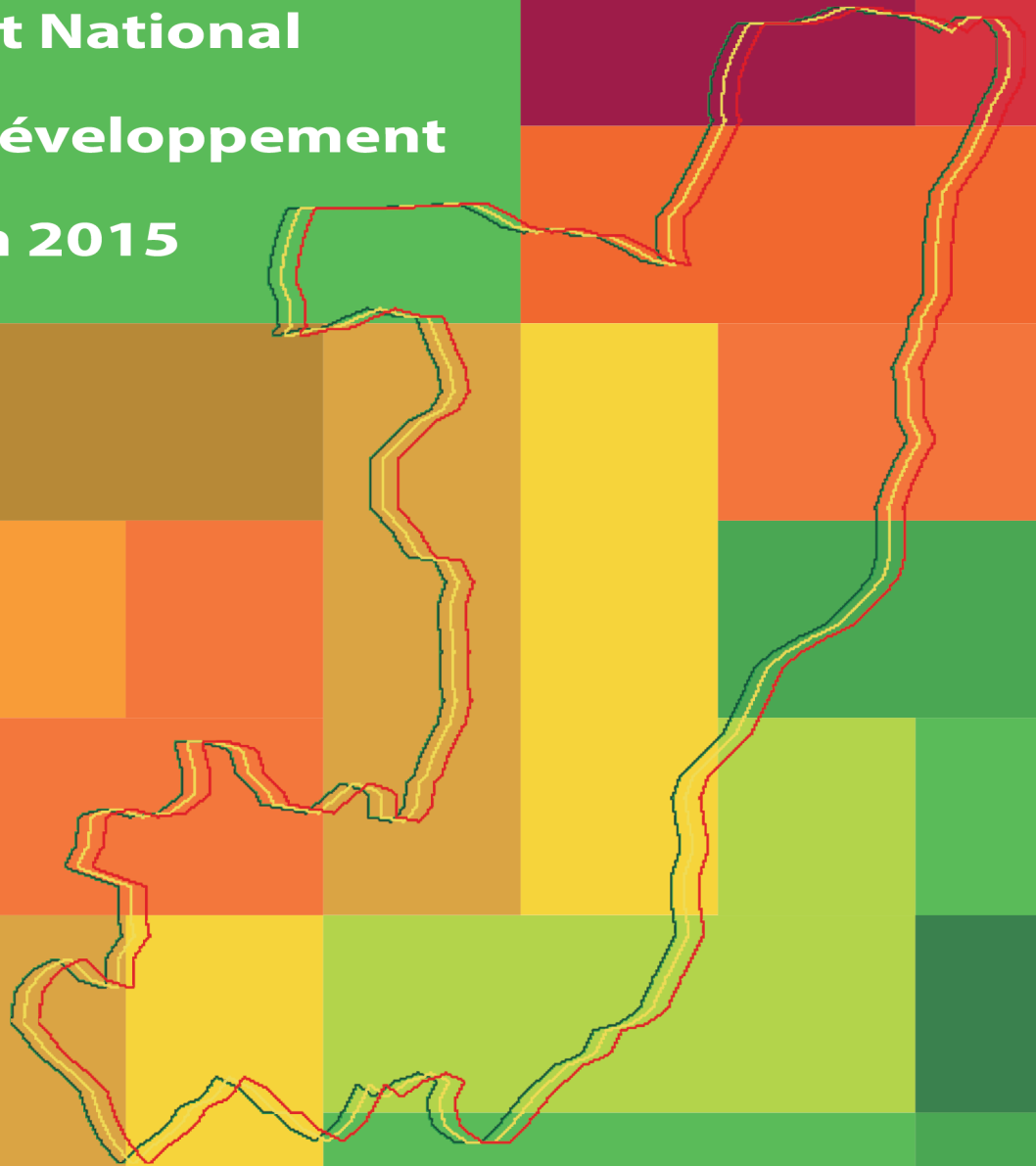
Unité\*Travail\*Progrès



PN  
UD

Au service  
des peuples  
et des nations

# Rapport National sur le Développement Humain 2015



**Compétitivité des entreprises, Emploi  
des jeunes et Développement Humain  
Durable en République du Congo**





# Équipe du Rapport national sur le développement humain 2015

Anthony **OHEMENG BOAMAN**, Coordonnateur résident du système des Nations Unies, Représentant résident du PNUD

Jean Christophe **OKANDZA**, Directeur général du plan et du développement

Mohamed **ABCHIR**, Représentant Résident Adjoint, PNUD

Eloi **KOUADIO IV**, Représentant Résident Adjoint, PNUD

Ginette **MONDONGOU CAMARA**, Economiste principal, PNUD

Jean Felix Lumière **ISSANG**, Conseiller au programme, PNUD

Alain Beltran **MPOUE**, Conseiller au programme, PNUD

Hyacinthe **DEFOUNDOUX FILA**, Economiste, Directeur de l'Institut Supérieur de Gestion (ISG), Université Marien Ngouabi, Consultant chef de mission

Bethuel **MAKOSSO**, Economiste, Maître assistant, Université Marien Ngouabi, Consultant

Séverin Aimé Blanchard **OUADIKA**, Statisticien, Consultant

# Comité consultatif et de lecture

## MEMBRES

### Directeurs généraux des départements ministériels

1. Ministère du Plan et de l'Intégration, Directeur Général du Plan et du Développement : **Mr OKANDZA Jean-Christophe**
2. Ministère des Petites, Moyennes Entreprises et de l'Artisanat, Directeur général des PMEAs : **Mr BOUNSANA Didier**
3. Ministère de l'enseignement technique, professionnel, de la formation qualifiante et de l'emploi, Directeur général de l'emploi : **Mr OKOMBI Auxence**
4. Ministère du Développement industriel et de la promotion du secteur privé, Directeur Général de la promotion du secteur privé : **Mr NIANGOULA Pinda Claise**
5. Ministère du travail et de la sécurité sociale, Directeur général du travail : **Mr ITOUA-YOCKA Josias**
6. Ministère de l'économie, des finances, du budget et du portefeuille public, Directeur Général de l'Economie, Directeur général de l'économie : **Mr NIAMA Michel**
7. Ministère de l'enseignement primaire et secondaire, de la jeunesse et de l'éducation civique, Directeur Général de la jeunesse : **Mr MANU POATY Vincent Ferdinand**

### Représentants du Système des Nations Unies

8. PNUD, Economiste principal : **Mme MONDONGO CAMARA Ginette**
9. UNESCO : **Mr BANZOUZI Rigobert**

### Représentants des universités, chercheurs indépendants

10. Université Marien Ngouabi, Doyen de la faculté d'économie : **Mr NDINGA Mathias Marie Adrien**
11. Université Marien Ngouabi: **Professeur DIATA Hervé**
12. Chercheur indépendant : **Mr MPOUE Alain Beltran**

### Représentant du secteur privé

13. UNICONGO, Secrétaire Général : **Mr SAMBA Jean-Jacques**

### Représentants de la Société civile

14. Forum des Jeunes Entreprises du Congo, Secrétaire général : **Mr KAMPAKOL Paul**
15. Collège des Femmes d'Afrique Centrale, Présidente : **Mme TOMBO Kinkodila**
16. Association des Femmes juristes du Congo, Présidente : **Mme MILANDOU Jocelyne**

# SOMMAIRE

<b>PRÉFACE.....</b>	<b>11</b>
<b>Résumé exécutif.....</b>	<b>12</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>16</b>
<b>1. Tendances du développement humain au Congo.....</b>	<b>19</b>
1.1. Contexte économique et social.....	21
1.2. Situation du développement humain au niveau national : Évolution de l'indice de développement humain (IDH).....	27
1.3. Évolution de l'indice du développement humain ajusté aux inégalités.....	32
1.4. Dynamique de l'inégalité de genre.....	34
1.5. L'indice de pauvreté multidimensionnelle.....	39
1.6. Disparités régionales de l'IDH et du développement humain.....	41
1.7. Situation de la population vulnérable des peuples autochtones.....	47
1.8. Développement humain et emploi.....	48
1.9. Lien entre développement humain et emploi au Congo.....	50
Conclusion partielle.....	50
<b>2. Diagnostic de l'emploi, difficultés d'accès des jeunes au monde du travail et développement humain....</b>	<b>53</b>
2.1. Diagnostic général de l'emploi au Congo .....	55
2.2 Structure de la population et afflux important d'offre de travail et situation des jeunes.....	59
2.3. Difficultés d'accès des jeunes au monde du travail et facteurs explicatifs.....	66
2.4. Analyse sectorielle des opportunités d'emplois au Congo.....	72
Conclusion partielle.....	72
<b>3. Dynamique et compétitivité des TPE, des PME et leur contribution à l'emploi et au développement humain.....</b>	<b>75</b>
3.1. Dynamique de création des entreprises au Congo.....	77
3.2. Compétitivité des TPE/PME.....	79
3.3. Compétitivité des TPE/PME, emploi des jeunes et développement humain.....	87
<b>4. Gouvernance du marché de l'emploi.....</b>	<b>91</b>
4.1. Le cadre réglementaire et légal du travail au Congo.....	94
4.2. Le cadre institutionnel des instances de gouvernance du marché du travail.....	97
4.3. Bilan des politiques publiques d'emploi.....	100
Conclusion partielle.....	105
<b>5. Impact des investissements publics sur les investissements privés et sur l'emploi.....</b>	<b>107</b>
5.1. Investissements publics : des effets limités sur la redynamisation du secteur privé et la création d'emplois durables.....	109
Conclusion partielle.....	112
<b>6. Recommandations et axes d'intervention.....</b>	<b>115</b>
<b>Conclusion générale.....</b>	<b>123</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>127</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>131</b>

## CARTES

1. IDH par département.....	44
2. Indice de développement humain et ses composantes dans les principales villes.....	45

## ENCADRES

1. Objectifs de développement durable.....	26
2. Évolution du secteur éducatif.....	29
3. Faiblesse de l'efficacité du système éducatif.....	31
4. Participation de la femme au processus de prise de décision.....	37
5. Situation, tendances et inégalités des gens au Congo.....	38
6. Situation en matière de santé et d'éducation à Dolisie (département du Niari).....	44
7. Relation emploi et développement humain au Congo: une analyse par l'élasticité.....	48
8. Appui au développement durable des PME par le dispositif (chèque service au Congo).....	87
9. Régimes privilégiées de la charte d'investissement.....	96
10. Quelques mesures incitatives du code général des impôts.....	96

## FIGURES

1. Évolution des indicateurs macroéconomiques du Congo, 2004 -2014.....	22
2. Évolution des cours du pétrole, du bois et du fer entre 2013 et 2014.....	23
3. Tendances de l'IDH et de ses composantes sur la période 1980- 2015.....	28
4. Comparaison de l'IDH du Congo avec ceux du Gabon et de l'Île Maurice.....	31
5. IDH et ses composantes par ville dans différents départements.....	43
6. Disparités urbain/rural en matière d'accès à des sanitaires de qualité.....	46
7. Disparités urbain/rural en matière d'accès à l'eau potable.....	47
8. Évolution de l'emploi salarié 1984 - 2003.....	60
9. Évolution des créations d'entreprises 1971 - 2010.....	77
10. Répartition des entreprises créées en 1971 à 2010 par département.....	78
11. Évolution des investissements publics et privés entre 2004 et 2011 (en % en PIB).....	110
12. Évolution des emplois créés par secteurs.....	112

## TABLEAUX

1. Vue d'ensemble de la situation des OMD en République du Congo.....	24
2. Tendances de l'IDH au Congo d'après des données en séries chronologiques cohérentes et de nouvelles données théoriques.....	27
3. Comparaison de l'IDH et ses composantes du Congo avec quelques pays et groupes de pays.....	32
4. Revenu mensuel moyen (en FCFA) par commune et par catégorie socioprofessionnelle.....	33
5. Indice de développement humain ajusté aux inégalités.....	33
6. Perte globale du niveau de potentiel de développement humain.....	33
7. Comparaison de l'IDHI du Congo avec celui d'autres pays et groupes de pays (2014).....	34
8. IDG du Congo et ses composantes comparé à ceux de quelques pays et groupes de pays.....	35
9. Évolution de l'indice d'inégalité de genre.....	36
10. Comparaison de l'IG du Congo avec celui d'autres pays et groupes de pays.....	39
11. Pauvreté multidimensionnelle.....	40
12. Disparités urbain/rural pour certains indicateurs de santé.....	46
13. Elasticité de l'emploi par rapport au développement humain.....	50
14. Emplois dans le secteur formel.....	56
15. Evolution des taux d'emploi.....	59
16. Niveau d'instruction atteint par jeunes selon la situation sur le marché de l'emploi.....	60
17. Effectifs des emplois permanents des entreprises privées du secteur formel.....	60
18. Statuts TPME selon quel appartienne ou non aux secteurs informel.....	61
19. Proportion des jeunes travaillant dans les TPME par localités.....	61
20. Précarité des conditions d'activité dans le secteur informel.....	62
21. Caractéristiques des emplois dans le secteur informel selon la ville.....	62
22. Rémunérations et horaires de travail dans le secteur informel par ville.....	63

23. Évolution du taux de chômage au Congo 1974 - 2011.....	63
24. Nature de chômage au Congo.....	64
25. Répartition des jeunes chômeurs par durée de la recherche d'emploi selon le sexe.....	64
26. Taux de chômage par sexe selon le niveau d'instruction.....	65
27. Taux de chômage des jeunes par niveau d'instruction selon le sexe (%).....	65
28. Profil du chômage au Congo en 2005.....	66
29. Répartition des jeunes suivant la phase de transition selon le sexe.....	66
30. Proportion des jeunes selon les principales difficultés pour trouver un emploi par localité.....	67
31. Proportion des entreprises ayant des problèmes de main-d'œuvre qualifiée.....	68
32. Répartition des jeunes selon les moyens utilisés pour chercher l'emploi par localité.....	69
33. Répartition des jeunes chômeurs suivant la situation financière générale des ménages selon le sexe ....	70
34. Répartition des jeunes selon leur opinion sur la satisfaction par rapport à leur emploi principal.....	70
35. Indicateurs de mesure de qualité de l'emploi des jeunes selon le sexe.....	71
36. Répartition des jeunes selon la nature des entreprises où ils travaillent.....	71
37. Opportunités d'emplois identifiées dans le PND (2012-2016).....	72
38. Répartition des entreprises créées de 1971 à 2010 selon le statut juridique.....	78
39. Répartition des jeunes selon qu'ils travaillent dans les entreprises (TPE/PME) immatriculées ou non.....	79
40. Répartition des entreprises selon leur clientèle.....	80
41. Répartition des TPE/PME selon leur stratégie marketing par localité.....	80
42. Répartition des entreprises selon le niveau de maîtrise des outils de gestion.....	81
43. Fréquence de recours aux outils de gestion.....	81
44. Répartition des entreprises par villes selon qu'elles tiennent ou non une comptabilité.....	81
45. Nombres de coupure d'électricité par mois et perte générée en termes de vente au Congo et dans d'autres pays.....	82
46. Distribution des entreprises par âge.....	82
47. Coupure d'eau au Congo et dans d'autres pays.....	83
48. Classement Doing Business 2015 (sur 189 pays), Contraintes à l'investissement liées aux services de l'Etat.....	84
49. Sources de financement par type d'entreprise en (%).....	84
50. Répartition des jeunes travailleurs indépendants par source de financement selon le sexe.....	85
51. Répartition des jeunes travailleurs par statut de l'emploi selon le sexe.....	88
52. Revenu mensuel moyen des jeunes travailleurs indépendants (FCFA) suivant le niveau d'instruction selon le sexe.....	88
53. Salaire mensuel moyen des jeunes employés (en FCFA) par niveau d'instruction selon le sexe.....	89
54. Synthèse des dispositions du code de travail considérées comme incitative ou constituant des facteurs de blocage à la création d'emploi.....	95
55. Répartition des offres d'emploi enregistrés à l'ONEMO selon la qualification professionnelle.....	98
56. Répartition des demandes d'emploi enregistrées à l'ONEMO dans la qualification professionnelle.....	98
57. Structure de soutien à l'emploi au Congo.....	103
58. Structure de soutien à l'emploi en Côte d'Ivoire.....	104
59. Évolution des investissements publics de 2004 à 2011.....	109
60. Dépenses d'investissements dans les infrastructures de base selon le secteur (milliard FCFA).....	110
61. Évolution des investissements des entreprises privés du secteur formel (en % du PIB).....	111
62. Effectifs des emplois permanents des entreprises privées du secteur formel (En nombre de personnes).....	111
63. Evolution du poids des investissements publics par secteur de 2008 à 2014 (En million FCFA).....	112

## SIGLES ET ABRÉVIATION

<b>ADPME</b>	Agence de Développement de PME
<b>ANA</b>	Agence Nationale de l'Artisanat
<b>APNI</b>	Association Pointe Noire Industrielle
<b>ASS</b>	Afrique Subsaharienne
<b>BAD</b>	Banque Africaine de Développement
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>BM</b>	Banque Mondiale
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CE1</b>	Cours Élémentaire 1 <sup>ère</sup> année
<b>CE2</b>	Cours Élémentaire 2 <sup>ème</sup> année



<b>CEMAC</b>	Communauté Economique et Monétaire de l’Afrique Centrale
<b>CFE</b>	Centre de Formalités administratives des Entreprises
<b>CM1</b>	Cours Moyen 1 <sup>ère</sup> année
<b>CM2</b>	Cours Moyen 2 <sup>ème</sup> année
<b>CNSEE</b>	Centre National de la Statistique et Etudes Economiques
<b>CNUCED</b>	Conférence des Nations Unies pour le Commerce et le Développement
<b>COGEPACO</b>	Confédération Générale du Patronat Congolais
<b>CP1</b>	Cours Préparatoire 1 <sup>ère</sup> année
<b>CP2</b>	Cours Préparatoire 2 <sup>ème</sup> année
<b>DB</b>	Doing Business
<b>DGFQE</b>	Direction Générale de la Formation Qualifiante et de l’Emploi
<b>DHD</b>	Développement Humain Durable
<b>DOJETIP</b>	Dispositif d’Occupation des Jeunes aux Travaux d’Intérêt Public
<b>DSCERP</b>	Document Stratégique pour la Croissance l’Emploi et la Réduction de la Pauvreté
<b>DSRP</b>	Document Stratégique pour la Réduction de la Pauvreté
<b>ECOM</b>	Enquête Congolaise auprès des Ménages pour l’évaluation de la pauvreté
<b>EDSC</b>	Enquête Démographique et de Santé au Congo
<b>EESIC</b>	Enquête sur l’Emploi et le Secteur formel au Congo
<b>EMF</b>	Etablissement de Microfinance
<b>ETVA</b>	Enquête sur la Transition vers la Vie Active
<b>FCFA</b>	Franc de la Coopération Financière en Afrique Centrale
<b>FGS</b>	Fonds de Garantie et de Soutien
<b>FJEC</b>	Forum des Jeunes Entreprises du Congo
<b>FMI</b>	Fonds Monétaire International
<b>GEM</b>	Global Entrepreneurship Monitor
<b>IDE</b>	Investissement Direct Extérieur
<b>IDG</b>	Indice de Développement de Genre
<b>IDH</b>	Indice de Développement Humain
<b>IDHI</b>	Indice de Développement Humain ajusté aux Inégalités
<b>IIG</b>	Indice d’Inégalité de Genre
<b>INS</b>	Institut National de la Statistique
<b>IPM</b>	Indice de Pauvreté Multidimensionnelle
<b>IRPP</b>	Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques
<b>IS</b>	Impôt sur les Sociétés
<b>ITIE</b>	Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives
<b>MATDGT</b>	Ministère de l’Aménagement du Territoire et de la Délégation aux Grands Travaux
<b>MEPSA</b>	Ministère de l’Enseignement Primaire Secondaire et de l’Alphabétisation
<b>MES</b>	Ministère de l’Enseignement Supérieur
<b>METPFQE</b>	Ministère de l’Enseignement Technique Professionnel de la Formation Qualifiante et de l’Emploi
<b>MICS</b>	Enquête à Indicateurs Multiples
<b>MPIFD</b>	Ministère de la Promotion de la Femme et de l’Intégration de la Femme au Développement
<b>MPI</b>	Ministère du Plan et de l’Intégration
<b>MUCODEC</b>	Mutuelles Congolaises d’Epargne et de Crédit
<b>OCDE</b>	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
<b>ODD</b>	Objectifs de Développement Durable
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>OMD</b>	Objectifs du Millénaire pour le Développement
<b>ONEMO</b>	Office National de l’Emploi et de la Main d’Œuvre
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernemental
<b>PADER</b>	Programme d’Appui au Développement des Emplois Ruraux
<b>PAEPHF</b>	Programme d’Appui à l’Emploi des Personnes Handicapées et des Femmes
<b>PAME</b>	Programme d’Auto Emploi et Microentreprise
<b>PARESO</b>	Programme d’Action et de Relance Economique et Sociale
<b>PARIC</b>	Programme d’Appui au Retour des Immigrés Congolais
<b>PARSEGD</b>	Projet d’Appui à la Réinsertion Socioéconomique des Groupes Défavorisés
<b>PAS</b>	Programme d’Ajustement Structurel
<b>PED</b>	Programme Emploi Diplômé
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>PIPC</b>	Plan Intérimaire Post Conflit
<b>PME</b>	Petites et Moyennes Entreprises
<b>PMI</b>	Petites et Moyennes Industries

<b>PND</b>	Plan National de Développement
<b>PNE</b>	Politique Nationale de l'Emploi
<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unies pour le Développement
<b>PPA</b>	Programme d'Analyse des Systèmes Educatifs de la CONFEMEN
<b>PRCCE</b>	Programme de Renforcement des Capacités Commerciales et Entrepreneuriales
<b>RGPH</b>	Recensement Général de la Population et de l'Habitation
<b>RMDH</b>	Rapport Mondial sur le Développement Humain
<b>RNB</b>	Revenu National Brut
<b>RNB/H</b>	Revenu National Brut par Habitant
<b>RNDH</b>	Rapport National sur le Développement Humain
<b>SMIG</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
<b>SNDE</b>	Société Nationale de Distribution d'Eau
<b>SNE</b>	Société Nationale d'Electricité
<b>TBS</b>	Taux Brut de Scolarité
<b>TPE</b>	Très Petites Entreprises
<b>TVA</b>	Taxe sur la Valeur Ajoutée
<b>UNICEF</b>	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
<b>UNICONGO</b>	Union patronale et Interprofessionnelle du Congo
<b>UNOC</b>	Union des Opérateurs économiques du Congo
<b>VIH/SIDA</b>	Syndrome d'Immunodéficience Acquis/Virus de l'Immunodéficience Humaine
<b>WB</b>	Word Bank

# PRÉFACE

Le gouvernement de la République du Congo a résolument opté pour une prise en compte effective de la composante développement humain lors de l'élaboration des différents programmes de développement.

Cette volonté des autorités congolaises, s'est une fois de plus manifestée dans le projet de société du Président de République, Son Excellence Denis SASSOU NGUESSO « *la marche vers le développement* » où les questions de l'emploi des jeunes et de la compétitivité des entreprises occupent une place importante. Questions abordées dans ce rapport 2015.

Les questions de l'emploi des jeunes et de la compétitivité des entreprises, au centre du développement humain, constituent des leviers déterminants dans la marche du Congo vers le développement.

En s'engageant dans cette initiative de haute portée politique, sociale et économique, le gouvernement et l'ensemble de ses partenaires, ont l'intime conviction, de mettre en œuvre le plan national de développement (PND 2012-2016). D'où l'intérêt de ce rapport national sur le développement humain 2015 qui concilie les priorités nationales de développement et l'agenda international en matière de développement humain du Rapport mondial sur le développement humain 2015.

Le défi majeur mis en exergue dans ce rapport est celui de la création d'emplois, notamment des jeunes. Ce défi nous impose une mise en œuvre efficace de politiques innovantes, capables de réduire le chômage des jeunes et le taux de pauvreté.

Le souci de promouvoir le développement humain durable et la conviction que l'emploi est le premier canal permettant cette dynamique, a été une des explications au choix du thème de ce rapport. A cet égard, le rapport souligne l'importance de la consolidation des mesures de gratuité et de gouvernance scolaire

et du système de santé ainsi que l'accélération des mesures spécifiques en faveur de la formation et de la santé des populations vulnérables des peuples autochtones. En termes d'emplois, la question fondamentale demeure la généralisation des mesures de développement des compétences et d'employabilité des jeunes. Les questions de compétitivité des très petites, petites et moyennes entreprises également mises en exergue jouent un rôle important dans l'atteinte d'un meilleur potentiel d'employabilité. A cet égard, l'accès au financement des TPME et le renforcement de leurs capacités techniques et managériales sont primordiaux. Pour un meilleur accompagnement des TPME, le renforcement des capacités humaines, matérielles et financières des structures d'appui à l'emploi et aux TPME comme l'ONEMO ou les chambres de commerce est prescrit. Dans tous les cas, l'amélioration de l'environnement des affaires reste primordiale en termes d'accès à l'énergie ou de facilitation des importations et de réduction des tracasseries administratives. Enfin, en termes d'options d'investissements publics, les plus créateurs d'emplois sont à privilégier et le modèle de croissance du Congo doit se modifier en faveur d'une industrialisation et d'une diversification effectives.

Ce rapport a pu être produit grâce à l'appui technique du Programme des Nations-Unies pour le Développement (PNUD). Les préconisations mises en avant dans ce rapport sont en faveur de l'émergence du Congo, ambition du Congo à l'horizon 2025.

En cela, je voudrais exprimer toute la gratitude et la reconnaissance du gouvernement de la République du Congo au Représentant du PNUD au Congo, ainsi qu'à toutes les personnes œuvrant en leur sein.

De même, j'adresse mes chaleureuses félicitations aux cadres nationaux qui, malgré les multiples difficultés rencontrées, ont fait preuve de courage et d'abnégation pour la production de ce rapport.

**La Ministre du Plan, de la Statistique et de l'Intégration Régionale**

Ingrid Olga **EBOUKA BABAKAS**

# RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La République du Congo est l'un des pays de l'Afrique au sud du Sahara qui ont connu une croissance régulière ces cinq dernières années (5% en moyenne), même si celle-ci n'a pas atteint le niveau prévu dans le Plan National de Développement (8,5%) pour la période 2012-2016. En dépit du niveau de cette croissance, jugée robuste (FMI, 2015), le taux de pauvreté n'a reculé que légèrement (4 points de pourcentage entre 2005 et 2011 selon les deux dernières enquêtes consacrées aux conditions de vie des ménages), et le niveau du chômage est resté élevé, notamment pour les jeunes, dont 30% de la population âgées de 15 à 29 ans sont sans emploi selon la dernière enquête ETVA 2015.

Conscient du rôle et des enjeux de développement et de l'emploi au cœur de la dynamique entrepreneuriale, le gouvernement de la République du Congo a décrété l'année 2015, « année de l'entreprise ». Aussi, considérant d'une part, la compétitivité des entreprises comme facteur déterminants dans l'amélioration durable du niveau de vie des populations et dans la création d'emplois, et d'autre part le rôle joué par l'emploi et les revenus générés dans le développement humain durable, le quatrième Rapport National sur le Développement Humain de la République du Congo porte sur le thème : « *Compétitivité des Entreprises, Emploi des jeunes et Développement Humain Durable* ».

Cette thématique a été retenue pour tenter d'apporter des réponses à une série d'interrogations susceptibles d'aider à la prise de décision dans le cadre des politiques visant le développement du secteur privé, la création d'emplois et la lutte contre la pauvreté.

La méthodologie utilisée pour l'élaboration de ce rapport a privilégié l'approche participative, l'exploitation d'études existantes et l'organisation d'une enquête sur les facteurs de compétitivité des entreprises et sur l'emploi des jeunes. L'approche participative a été retenue dans le souci d'impliquer les principaux acteurs de la vie nationale dans l'orientation, l'élaboration et la validation du rapport.

## Tendances du développement humain au Congo

Ces 10 dernières années, d'après les données internationales, le niveau de développement humain a régulièrement augmenté au Congo même si le rythme est relativement faible, de 2% moyenne par an entre 2005 et 2014. Ce taux est loin en-dessous du taux de

croissance économique moyen de 5% annuel. Cette évolution de l'indice du développement humain est liée aux évolutions conjoncturelles et parfois structurelles qui ont eu un impact sur les composantes de l'IDH, que sont le revenu national brut par habitant, l'espérance de vie à la naissance et les indicateurs du niveau d'éducation (durée attendue et durée moyenne de scolarisation).

L'évolution de **l'espérance de vie à la naissance** traduit une nette amélioration car entre 1980 et 2014, elle est passée de 56,1 ans à 63,2 ans soit un gain de 7,1 ans. Ce gain s'explique principalement par la baisse des taux de mortalité infantile et maternelle.

En ce qui concerne la réduction de la mortalité infantile, des mesures importantes ont été mises en place par les autorités : gratuité des vaccins, stratégie avancée de vaccination, prise en charge intégrée des maladies de l'enfant, utilisation de relais communautaires, etc. La mortalité néo-natale est passée de 33 pour 1000 naissances vivantes en 2005 à 22 pour 1000 naissances vivantes en 2011. La mortalité infantile a chuté de 75 pour 1000 naissances vivantes en 2005 à 39 en 2011, tandis que la mortalité infanto-juvénile a baissé de 117 naissances vivantes en 2005 à 68 pour 1000 naissances vivantes en 2011. Après 2005, la proportion des enfants vaccinés contre la rougeole a augmenté jusqu'à 2012 suite à : (i) l'amélioration et le maintien des performances du PEV de routine ; (ii) le renforcement de la prévention et de la gestion des flambées épidémiques des maladies évitables par la vaccination ; (iii) le renforcement des capacités du personnel de santé en charge de la vaccination et du PEV à tous les niveaux, (iv) le renforcement de la chaîne de froid aux niveaux central et des CSS, (v) la mise en œuvre des activités de sensibilisation sur la vaccination.

Le ratio de mortalité maternelle est passé de 781 à 426 pour 100 000 naissances vivantes entre 2005 et 2011. Cette amélioration est liée au fait que le taux de la consultation prénatale (88%) et d'accouchements assistés par un personnel qualifié (86,2%) se sont fortement améliorés.

Mais on constate une stagnation des progrès résultant entre autres des facteurs suivants : insuffisance de la gouvernance et de la logistique sanitaire, absence de structures de santé dans certaines localités, insuffisance de ressources humaines, absence de suivi-évaluation, limites des plateaux techniques.

En ce qui concerne le **niveau d'instruction**, la République du Congo est considérée comme l'un des pays les plus scolarisés de la sous-région Afrique Centrale. Le taux brut de scolarisation au primaire est de 89%, au collège de 64,9%, et au lycée de 32%. Mais se pose un problème de qualité de l'éducation et de l'adéquation formation emploi, ainsi que des problèmes d'inégalité en défaveur du monde rural et des populations autochtones. En termes d'inégalité genre, les taux d'achèvement du primaire et de scolarisation secondaires se sont rapprochés. Les inégalités se constatent surtout en termes de qualité des emplois féminins qui sont moins rémunérateurs et en termes de la participation politique limitée des femmes.

Concernant **les conditions de vie, le Revenu National Brut (RNB)** par habitant est passé de 4180 dollars PPA à 5200 dollars PPA en 2014\* soit une augmentation de 24,8% environ. Ces résultats sont la conséquence du boom des prix du baril de pétrole dont la très forte hausse a permis l'augmentation significative de la valeur du PIB composée à plus de 65% de pétrole. La forte hausse des recettes publiques générée par ce boom a permis également des investissements importants qui ont favorisé la croissance hors pétrole tirée par la demande. Par ailleurs, on note également, une inflation modérée au cours des dix dernières années favorable au maintien du pouvoir d'achat.

Malgré les progrès constatés au Congo, il faut noter que les améliorations enregistrées en matière de développement humain restent en deçà de ceux réalisés par d'autres pays à niveau de développement identique.

### *Diagnostic de l'emploi, difficultés d'accès des jeunes au monde du travail et développement humain*

La situation de l'emploi en République du Congo a connu une évolution très irrégulière et assez contrastée par rapport aux potentialités de richesse du pays.

Le taux de chômage global est passé selon les dernières enquêtes relatives aux conditions de vie des ménages de 19,4% en 2005 à 6,9% en 2011, laissant supposer l'existence de dynamiques positives en matière de création d'emplois. Le chômage urbain expliquant essentiellement ce taux en 2011, car en milieu urbain le taux de chômage n'a été que de 1,7%. Mais le taux de chômage global, relativement modéré, cache un niveau important de sous-emploi qui atteint 27,8% en 2011, soit près d'un employé

sur trois est en situation de sous-emploi. L'analyse des caractéristiques du chômage en République du Congo montre aussi que le chômage touche particulièrement les jeunes et que le chômage qui touche les jeunes est un chômage de longue durée. En effet, il ressort de l'enquête sur la transition des jeunes vers le marché du travail (ETVA-2015) que 31% des jeunes sont à la recherche d'un emploi depuis plus de 2 ans et que la majorité des jeunes au chômage (58%) sont victimes d'un chômage de longue durée, puisqu'ils recherchent un emploi depuis au moins un an. Les jeunes femmes sont les plus touchées par ce chômage de longue durée puisqu'elles sont concernées à hauteur de 61,5% contre 54,6% pour les hommes. Au Congo la répartition des jeunes selon la phase de transition montre que seulement 23,9 % de jeunes accèdent à un emploi stable après leur scolarité, dont 26,9% des hommes et 20,9% de femmes. Ces chiffres, assez faibles, sont une indication des limites qualitatives des formations et/ou de l'inadéquation formation/emploi. La persistance du chômage des jeunes illustre également les capacités limitées du système productif congolais à la création d'emploi, et constitue un facteur de vulnérabilité chez cette couche de la population. Ce qui affecte négativement le développement humain, compte tenu de l'importance du nombre de jeunes dans la population congolaise

### *Dynamique et compétitivité des TPE, des PME et leur contribution à l'emploi et au développement humain*

La dynamique et la compétitivité des TPE et des PME congolaises, ainsi que leur contribution à l'emploi sont en général freinées par la conjugaison des facteurs internes et externes aux entreprises. Les facteurs internes de compétitivité des entreprises représentant les ressources constitutives de l'ensemble des actifs, des capacités de l'entreprise, des processus organisationnels, des connaissances et des savoir-faire qui sont contrôlés par l'entreprise, et qui permettent à l'entreprise de s'assurer l'efficacité et l'efficience semblent ne pas être propices à la viabilité et à la compétitivité des entreprises. Les facteurs internes qui affectent la dynamique et la compétitivité des TPE et MPE congolaises relèvent de la prévalence d'un système de gouvernance de ces entreprises qui n'est pas axé sur des objectifs d'efficacité et d'efficience. La faiblesse dans le recours aux outils de gestion et dans leur maîtrise confinent la majorité de ces entreprises dans une logique de survie et non d'exploitation d'opportunités de profits qu'offrent aussi bien le marché local que le marché international.

\* Source: site [banquemondiale.org](http://banquemondiale.org)

Il ressort également que plus de la moitié des entreprises visitées ne disposent pas d'un organe d'orientation stratégique en leur sein et très peu disposent d'une comptabilité analytique ou de budgets prévisionnels susceptibles de leur permettre de dégager les opportunités de profits et/ou de déploiement conséquent.

Les facteurs externes en jeu dans le processus de compétitivité des entreprises congolaises sont nombreux, interagissent entre eux et traduisent un environnement peu propice aux affaires. Les contraintes externes au développement et à la compétitivité des entreprises congolaises sont nombreuses et concernent : l'insuffisance dans la qualité des infrastructures notamment énergétiques (eau et électricité), les difficultés d'accès au financement, la fiscalité et la parafiscalité qui font que le Congo est classé parmi les 10 derniers pays en termes de paiements des taxes dans le rapport Doing Business 2015 (182<sup>ème</sup> sur 189 pays). Au-delà de ces contraintes, il faut ajouter le faible développement d'une culture entrepreneuriale, la faiblesse des structures d'appui aux TPE/PME, et l'incapacité des structures d'appui publiques à remplir pleinement les missions qui leur sont dédiées, et en particulier l'appui au développement du secteur privé à cause de la modicité de leurs moyens matériels, humains et financiers.

### Gouvernance du marché de l'emploi

La gouvernance du marché de l'emploi permet à l'Etat, en concertation avec les entreprises, dans le cadre du partenariat public-privé de gérer le marché du travail, de fluidifier les liens entre les demandeurs et les offreurs d'emploi, notamment, l'afflux des nombreux jeunes arrivant sur le marché du travail avec ou sans qualification, de renforcer les capacités des acteurs et leur environnement compétitif.

Au Congo, la gouvernance du marché du travail prend appui sur les procédures de gestion et d'administration du marché du travail, à savoir (i) le cadre légal et réglementaire du marché du travail constitué des dispositions légales (code du travail), réglementaires (décrets et arrêtés ministériels) et arrêtées d'accord partie entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des employés (conventions collectives) ; (ii) le cadre institutionnel qui regroupe toutes les institutions et structures chargées de la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

De cette gouvernance on retient que plusieurs éléments du dispositif fiscal, environnemental et admi-

nistratif existants sont favorables à la création d'emplois. Il s'agit notamment : i) des mesures d'incitation fiscale à l'investissement, à la création et au développement d'activité ; ii) des mesures fiscales directes en faveur de l'emploi ; iii) des mécanismes de promotion de l'employabilité et mécanismes de promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat ; v) et des programmes/projets d'insertion professionnelle.

Toutefois, compte tenu de l'évolution de l'environnement, le caractère figé du code du travail (manque de flexibilité) constitue un facteur de rigidité du marché du travail, notamment en ce que certaines dispositions de ce code (conditions de licenciements et d'embauche) ne sont pas incitatives pour l'embauche. Par ailleurs, l'absence d'une politique de l'emploi qui aurait constitué le cadre cohérent de mise en œuvre de ces dispositifs, constitue une contrainte majeure pour la bonne gouvernance du marché de l'emploi. Enfin, les capacités humaines et financières limitées des structures de gouvernance de l'emploi limitent l'effectivité de leur appui.

### Impact des investissements publics sur les investissements privés et sur l'emploi

D'importants investissements publics ont été réalisés au Congo ces dernières années (plus de 20% du PIB par an) mais ont eu un impact limité sur les investissements du secteur privé hors pétrole, selon les données disponibles et les faits stylisés. Alors que les investissements publics sont passés de 6,5% du PIB en 2004 à plus de 14% du PIB en 2011 et à plus de 20% par la suite, les investissements privés hors pétrole ont stagné autour de 4% du PIB sur la même période et ne semblent donc pas avoir bénéficié suffisamment des effets induits des investissements publics dans les infrastructures et autres services sociaux de base, ni en termes de hausse de la demande induite. On constate cependant une évolution un peu plus positive des investissements privés formels à partir de 2011.

Le même constat limité se fait en termes de l'évolution des emplois créés dans le secteur formel qui ont stagné en-dessous de 2000 emplois créés par an jusqu'en 2010. Cependant à partir de 2011, le nombre des emplois créés annuellement a progressé d'une manière plus dynamique et cette tendance est à encourager.

Ce progrès dans le rythme de création annuelle d'emplois est à saluer. Mais le constat demeure que le rythme des investissements privés et des emplois créés demeure trop limité au regard de l'importance

des investissements publics de ces dernières années. En effet, les arrivées sur le marché de l'emploi se comptent par dizaines de milliers de demandeurs d'emplois, et 3000 emplois décents annuels créés ne seront pas suffisants pour absorber tous ces nouveaux demandeurs sans compter les chômeurs.

### *Recommandations et axes d'intervention*

Afin d'améliorer le niveau du développement humain et en particulier par le canal de la promotion de l'emploi des jeunes, plusieurs mesures doivent être prises qui pourraient être regroupées en 8 piliers. Il s'agit des axes suivants :

Pilier 1 : Accélérer le rythme de développement humain ;  
Pilier 2 : Promouvoir l'auto-emploi et l'entrepreneuriat juvénile ;

Pilier 3 : Développer les compétences et l'employabilité des jeunes en vue de générer au moins 30 000 emplois par an ;

Pilier 4 : développer les capacités, l'accès au financement et la compétitivité des TPME ;

Pilier 5 : Améliorer de l'environnement des affaires ;

Pilier 6 : Améliorer la gouvernance et l'intermédiation sur le marché du travail et les structures d'appui à l'emploi ;

Pilier 7 : Améliorer des axes des investissements publics ;

Pilier 8 : Revisiter les stratégies et modèles de croissance ;

# INTRODUCTION

L'élaboration de rapports sur le développement humain répond à la nécessité de définir des priorités et stratégies de développement centrées sur l'homme. Depuis 1990 et chaque année, le Programme des Nations pour le Développement publie le Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH). Le RMDH fait le suivi des progrès humains et analyse des thématiques en relation avec ces progrès. Le RMDH de 2015 porte sur « Le travail au service du développement ».

Parallèlement au suivi des progrès au niveau mondial, le PNUD appuie l'élaboration des Rapports Nationaux sur le Développement Humain (RNDH) qui analysent l'évolution du développement humain au niveau national en rapport avec le thème mondial ou un thème spécifique et important pour le contexte local. Le RNDH sert de référence aux débats sur les voies et moyens de relever les défis de développement humain auxquels les pays sont confrontés. C'est donc une étude indépendante qui suscite la réflexion et le débat autour d'une problématique essentielle. La République du Congo, à l'instar des autres pays du monde s'est engagée à élaborer régulièrement le rapport national. Depuis 2002, le Congo a déjà produit trois (3) RNDH.

Convaincu d'une part, de l'importance des jeunes en tant que facteurs de développement soutenable du pays compte tenu de leur proportion dans la population (plus de 75% de la population a moins de 35 ans selon le RGPH 2007 et selon ECOM 2011) et d'autre part, du rôle joué par l'emploi et le revenu généré par celui-ci dans la réduction de la pauvreté et l'amélioration significative et soutenable du développement humain, les autorités congolaises, ont choisi comme thème central du quatrième rapport sur le développement humain : « La Compétitivité des entreprises, l'Emploi des jeunes et le Développement Humain Durable ».

Déjà en 2011, l'Enquête Congolaise auprès des Ménages (ECOM 2011) a mis en exergue un chômage important des jeunes (plus de 12%) ainsi qu'un niveau important de sous-emploi à 27,8% de la population. Selon une récente enquête réalisée par le ministère de l'enseignement technique de la formation qualifiante et de l'emploi, le taux de chômage des jeunes, a augmenté pour atteindre en 2015 un niveau élevé de 30,5%. Ainsi, près d'un jeune sur trois serait au chômage. Le chômage des jeunes est un grand frein à leur développement harmonieux et ralentit également l'évolution du développement humain dans le

pays au niveau global compte tenu de l'importance de la population jeune et de leur impact sur l'avenir du pays.

Le souci de promouvoir le développement humain durable et la conviction que l'emploi est le premier canal permettant cette dynamique, a été ainsi une des explications au choix du thème de ce 4ème rapport. La deuxième justification de ce choix réside dans la recherche par les autorités des voies et moyens optimaux en vue de permettre que les importants investissements opérés dans le pays soient plus générateurs d'emplois.

Depuis 2004, le gouvernement congolais met en œuvre un ambitieux programme d'investissements publics en vue de combler les déficits en infrastructures (routes, écoles, centres de santé, adduction d'eau, électrification etc.), de réduire la pauvreté et améliorer le développement humain.

Au cours de ces dernières années, la République du Congo a enregistré une croissance soutenue qui n'a cependant pas été suffisamment inclusive pour permettre de relever le défi de l'emploi, en particulier celui des jeunes.

Dans un contexte d'investissements publics importants, représentant plus de 18% du PIB par an au cours des dernières années dans le cadre de la mise en œuvre du Plan National de Développement PND (2012-2016) et de la municipalisation accélérée, le rapport va examiner l'évolution de l'emploi et les principaux freins à l'emploi des jeunes ainsi que la dynamique des Très Petites et Moyennes Entreprises.

Compte tenu du niveau particulièrement élevé des investissements publics au Congo, il est en effet important de déterminer les conditions dans lesquelles ces investissements pourraient être plus générateurs d'emplois décents et dans quelle mesure ils peuvent favoriser le développement des TPME, premières pourvoyeuses d'emplois au Congo.

Au Congo comme dans les autres pays, le rôle des entreprises dans la dynamique de création d'emplois est prioritaire. Quelles que soient les différences de leurs performances en matière de création d'emplois, leur contribution est l'un des principaux facteurs de croissance économique et de création d'emplois. C'est ainsi que le Gouvernement Congolais a décrété 2015, « Année de l'Entreprise ».



La problématique de ce rapport tente ainsi d'apporter des réponses à la question de l'emploi des jeunes par le biais de la maximisation de la politique des investissements publics en cours et le renforcement de l'engagement du pays dans la voie de la promotion des entreprises en vue d'en tirer le plus grand avantage et d'en faire un outil privilégié au service de l'emploi, d'une stratégie ambitieuse de développement économique, de lutte contre la pauvreté, et d'amélioration des conditions de vie et du développement humain durable. Le rapport examinera dans quelle mesure les entreprises congolaises peuvent tirer parti des multiples investissements publics en vue de contribuer à la création d'emploi en faveur des jeunes et du développement humain. Le rapport permettra d'éclairer les décideurs et les autres acteurs de développement sur les moyens de promotion de l'emploi et des entreprises en tant qu'axe et levier stratégiques d'une croissance économique favorable à l'emploi (notamment celui des jeunes) et en lien avec les investissements publics.

Il permettra aussi d'alimenter le débat sur les conditions de la réalisation des Objectifs de Développement Durable de l'agenda 2030 qui ont été adoptés le 25 septembre 2015 en ce qui concerne l'Objectif 8, à savoir, « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».

La méthodologie utilisée pour l'élaboration de ce rapport a privilégié l'approche participative, l'exploitation d'études existantes et l'organisation d'une enquête. Une équipe de consultants nationaux a été mise en place. Elle est composée d'universitaires, de statisticien et est dirigée par le directeur de l'Institut de Gestion de l'Université Marien Ngouabi de Brazzaville. Les consultants ont travaillé sous la supervision des hauts cadres du Ministère du Plan et de l'Intégration et du PNUD. Un comité d'orientations et de lecture a été également mis en place pour l'intégration des points de vue technique et des différentes composantes de la société.

Le rapport comprend six (6) parties principales. Le Chapitre 1 présente les tendances du développement humain au Congo et le rôle de l'emploi. Le Chapitre 2 traite de la problématique de l'emploi et de la difficulté d'accès au monde du travail pour les jeunes. Le chapitre 3 analyse la dynamique et la compétitivité des entreprises et leur contribution à l'emploi.

Le chapitre 4 porte sur les aspects liés à la gouvernance du marché de l'emploi ainsi qu'aux structures d'appui au fonctionnement du marché du travail. Le chapitre 5 examine le lien entre investissements publics, investissements privés et emploi. Le chapitre 6 propose des recommandations de feuille de route et axes d'intervention pour la promotion de l'emploi des jeunes et des TPE/PME.



# Chapitre I

## Tendances du développement humain au Congo





Durant ces dernières années, le gouvernement congolais s'est engagé à améliorer le développement humain sur la base des différents Documents de Stratégie de Réduction de la Pauvreté et du Plan National de Développement 2012-2016. Dans le cadre de la réalisation de ses objectifs, le gouvernement s'est notamment engagé à accélérer la modernisation de la société et l'industrialisation du pays, diversifier l'économie, accélérer la croissance, générer des emplois et développer le secteur social.

L'objet de ce premier chapitre est de rendre compte de la situation du développement humain au Congo. Le développement humain, est défini dans le premier Rapport sur le développement humain 1990, comme « un processus qui conduit à l'élargissement de la gamme des choix qui s'offrent à chacun. Les plus essentiels sont : vivre longtemps et en bonne santé, acquérir un savoir et avoir accès aux ressources nécessaires pour jouir d'un niveau de vie convenable ». La situation du développement humain sera appréhendée ici à partir de l'Indice de Développement Humain (IDH) et des différentes déclinaisons : i) l'IDH basé sur trois composantes (revenu, éducation, santé); ii) l'IDH ajusté aux inégalités ; iii) l'indice d'inégalité de genre et iv) l'indice de pauvreté multidimensionnelle.

Avant de présenter les performances du Congo en termes de développement humain, il est fait au préalable un rappel du contexte économique et social global.

## 1.1. Contexte économique et social

Située à cheval dans la zone équatoriale et tropicale en Afrique subsaharienne, la République du Congo s'étend sur une superficie de 342 000 Km<sup>2</sup> et est limitée au nord par le Cameroun et la République centrafricaine, au sud par l'Angola (enclave du Cabinda), à l'est par la République Démocratique du Congo dont elle est séparée par le fleuve Congo et son affluent l'Oubangui, et à l'Ouest par la République Gabonaise et l'Océan atlantique (176 Km de côte). L'importance du régime pluviométrique influence fortement le réseau hydrographique congolais qui est très dense et s'organise principalement autour des bassins du Congo et du Kouilou-Niari.

Le pays est doté des ressources minières et forestières nécessaires à son développement. Il exploite et exporte le pétrole, le gaz naturel, le bois, le fer, la potasse et quelques minéraux précieux. Les réserves pétrolières prouvées sont estimées à environ

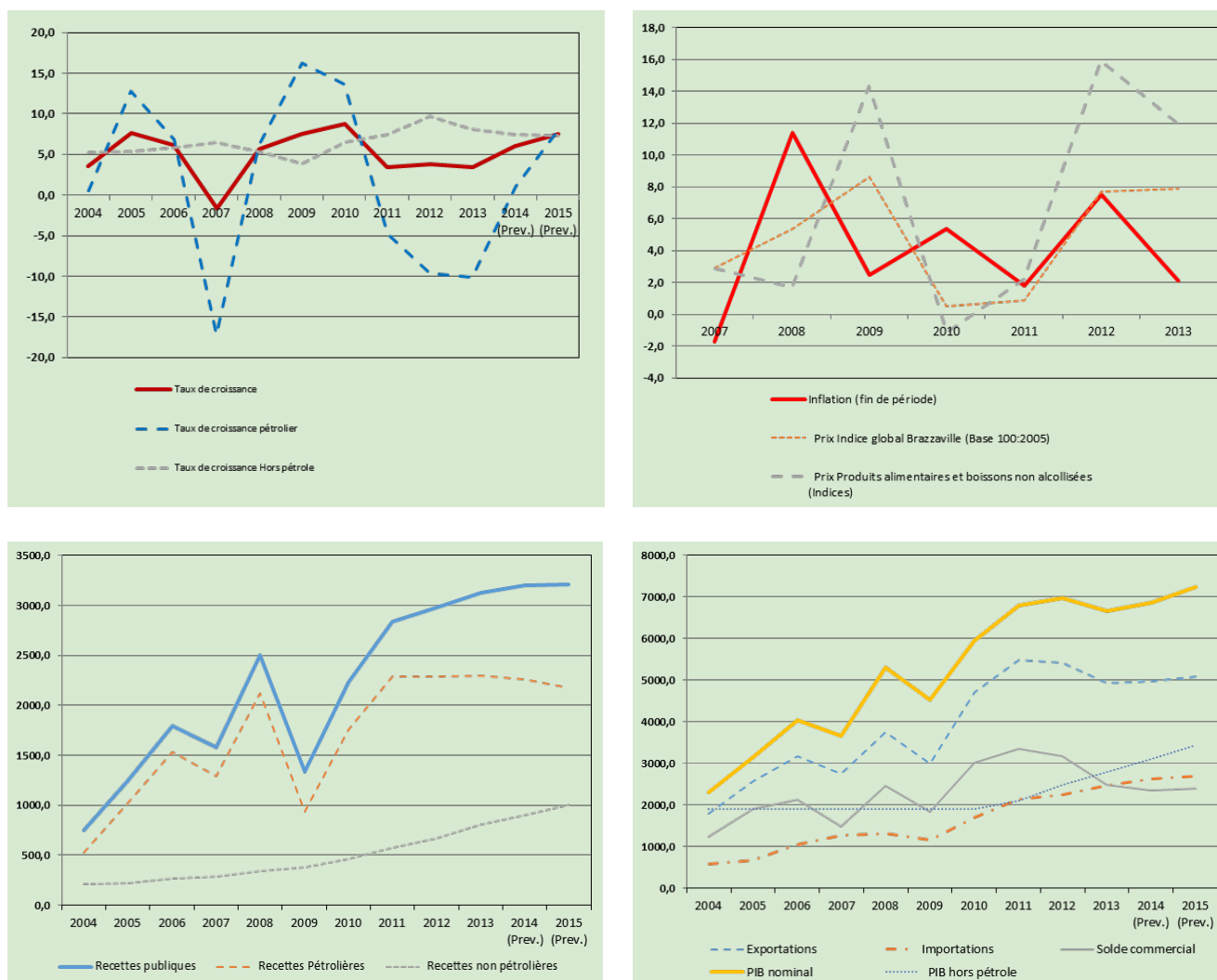
2 milliards de barils. Les réserves de minerais de fer sont estimées à 10 milliards de tonnes tandis que les réserves de potasse et de phosphate sont évaluées respectivement à environ 1 milliard et 500 millions de tonnes.

D'après le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH 2007), la population congolaise était estimée à 3 697 490 en 2007, avec 50,7% de femmes et 49,3% d'hommes. Elle est estimée à 4 277 646 habitants en fin 2014 selon les prévisions de l'Institut National de la Statistique. Elle est essentiellement jeune (Près de 74% de la population a moins de 35 ans) et est concentrée dans les deux grandes villes (58% à Brazzaville et Pointe-Noire). Le taux annuel de croissance démographique est de 3% selon le RGPH 2007.

Le pays a été très marqué par des années de conflits armés intermittents qui ont affecté le processus de développement économique et social. Au cours des 10 dernières années, la République du Congo a récupéré progressivement des effets de la guerre grâce à la consolidation de la paix et au boom pétrolier. L'économie congolaise est restée sur une trajectoire de forte croissance depuis près d'une décennie (5% en moyenne). La croissance est cependant tributaire du pétrole qui représente 65% du PIB jusqu'en 2014, 75% des recettes de l'Etat et 80% des exportations. Outre le pétrole, les principaux moteurs de la croissance sont : i) les activités forestières, les transports et télécommunications ; et ii) la poursuite du programme d'investissements publics de l'État.

La République du Congo a présenté ces 10 dernières années, des performances macroéconomiques appréciables, même si depuis quelques mois, la mauvaise tenue des cours du pétrole a perturbé fortement les perspectives budgétaires. Comme le montrent les graphiques qui suivent, les autres indicateurs de l'économie nationale sont restés propices et pour la plupart, dans les limites des seuils de convergence de la CEMAC : (i) l'inflation est contenue (3% en 2014) (ii) le budget de l'Etat a été excédentaire pendant plus de 10 ans avant de devenir déficitaire en 2014, (iii) le solde de la balance commerciale est positif (iv), l'endettement reste contenu et les agences de notation Standard & Poor et Moody's ont accordé la note B pour la dette congolaise ; (v) le Congo, avec des améliorations notables dans la gestion et la transparence des ressources extractives, a accédé au statut de pays conforme à l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE).

Figure 1 : Évolution des principaux indicateurs macroéconomiques du Congo, 2004-2014



Cependant, depuis le deuxième semestre de 2014, la dégradation des cours du pétrole et des autres cours des matières premières a détérioré les perspectives de croissance. Le FMI projette des taux de croissance de 1% pour 2015 et de 3% sur la période 2016-2020. Ces dernières années en effet, la croissance congolaise a été tirée par le boom des prix des matières premières en particulier, le pétrole.

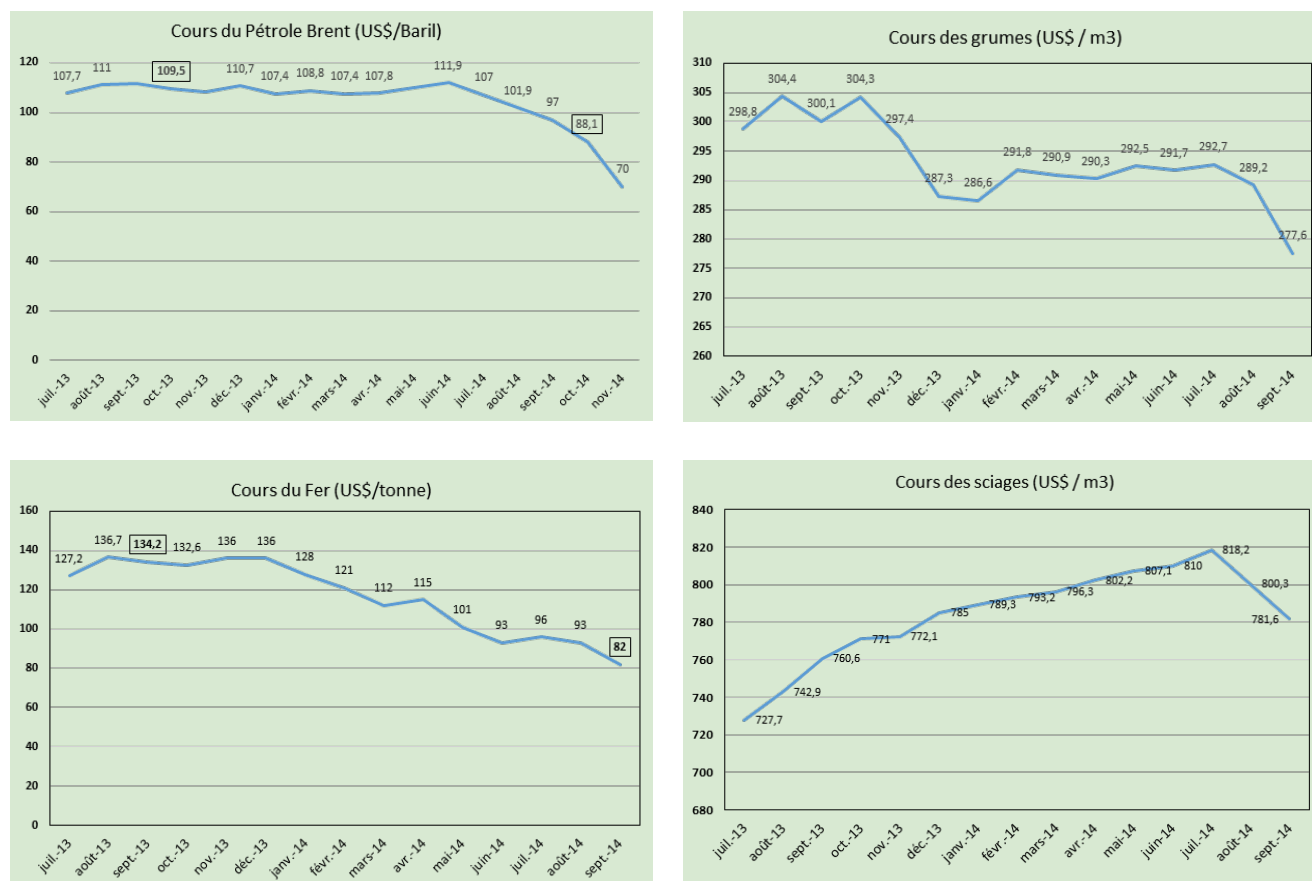
La transformation structurelle de l'économie n'est pas aussi rapide que souhaitée. L'économie reste encore très dépendante du pétrole et la diversification de l'économie mérite d'être accélérée. Les méthodes de production sont encore archaïques notamment dans les zones rurales, avec un niveau

technologique faible et des compétences relativement limitées au niveau des populations et des entreprises, notamment du secteur informel.

La faible productivité dans le secteur hors pétrole et le moindre développement du secteur privé n'ont pas permis de réduire suffisamment l'incidence de la pauvreté qui reste élevée surtout en milieu rural (75% contre 46,5% au niveau national).

La forte chute des cours du pétrole (-40% en un an) et des autres cours de matières premières comme le fer, a par ailleurs fragilisé la situation macroéconomique du pays qui fait face pour la première fois depuis 10 ans à des déficits budgétaires en 2014 et 2015.

Figure 2 : Evolution des cours du pétrole, du bois et du fer entre 2013 et 2014



Sources: AFRISTAT, site internet, novembre 2014

La baisse des cours du pétrole a fortement réduit le niveau des recettes publiques. Elles ont considérablement chuté ainsi que les dépenses d'investissements qui baissent de près de 50% en passant d'une moyenne de 1500 milliards de FCFA ces dernières années à une prévision de 700 milliards dans le budget 2016 soumis au parlement. La baisse des cours de fer a entraîné la suspension des projets relatifs à l'exploitation de minerais de fer et qui avaient donné lieu à d'importants investissements dans le pays. On enregistre de nombreuses pertes d'emploi dans ces secteurs. Les prévisions de croissance pour les 5 prochaines années ont dû être revues à la baisse et le taux de croissance moyen projeté sur la période 2015-2020 est à peine de 3% (FMI, 2015).

Dans le domaine social, malgré les performances appréciables des dix dernières années et avant la chute des cours du pétrole, les indicateurs de développement humain sont encore en deçà de ceux des pays ayant les mêmes niveaux de revenu national par habitant. Le Congo n'a pas pu réaliser la majorité des cibles des OMD en dehors de celles relatives à l'éducation (OM2), à l'égalité genre au primaire et au secondaire (OMD3) et à la stabilisation des grandes maladies (OMD6). Le taux de pauvreté reste élevé à 46,5% (ECOM 2011) et le taux de mortalité juvénile dépasse 68 ‰ en 2011.

Tableau 1 : Vue d'ensemble de la situation des OMD en République du Congo

OMD	Cibles	Indicateurs	Niveau de Référence 1990	Niveaux récents	Objectif cible 2015	Probabilité de Réalisation
Objectif 1 : Réduire l'extrême pauvreté et la faim	Cible1A : Réduire de moitié entre 1990 et 2015, la proportion de personnes dont le revenu est inférieur à moins d'un dollar par jour	Indicateur 1.1 : Proportion de la population vivant sous le seuil de pauvreté	70 %	2011 : 46,5 % 2005 : 50,7%	35 %	Peu probable
	Cible 1B : Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif	Indicateur 1.2 : Ratio emploi – population	Nd	2011 : 57,8 % 2005 : 56,0%	100%	Peu probable
		Indicateur 1.3 : Part des personnes ayant un emploi et vivant en dessous du seuil de pauvreté (taux de travailleurs pauvres)	Nd	2011 : 43,1%	0%	Peu probable
	Cible 1C : Réduire de moitié entre 1990 et 2015, la proportion de la population souffrant de la faim	Indicateur 1.4 : Prévalence de l'insuffisance pondérale chez les enfants de moins de 5 ans.	15,6 %	2011 : 11,6 %	7,8 %	Peu probable
Objectif 2: Assurer l'éducation primaire pour tous	Cible 2A : D'ici à 2015, donner à tous les enfants, garçons et filles, partout dans le monde, les moyens d'achever un cycle d'étude primaire.	Indicateur 2.1 : Taux net de scolarisation dans l'enseignement primaire	90,6%	2011 : 89,5% 2005 : 86,8%	100%	Peu probable
		Indicateur 2.2 : Proportion des élèves commençant la première année et qui atteignent la dernière année du Primaire (Taux d'achèvement)	62,3%	2011 : 85,32 % Taux de rétention : 72% 2005 : 67,65%	100 %	Peu probable
		Indicateur 2.3 : Taux d'alphabétisation des 15-24 ans, femmes et hommes.	92,5%	2011 : 90,7 2005 : 89,1	100%	Peu probable
Objectif 3 Promouvoir l'égalité des sexes	Cible 3A : Eliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire, et secondaire, de préférence en 2005, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015.	Indicateur 3.1 : Ratio filles/garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur	Indice de Parité Enseignement Primaire : 0,84 (1995)	Indice de parité/ Primaire (2011) : 0,97 Indice de parité / Secondaire 2ème degré (2010) : 0,53 Indice de Parité/ Universitaire (2011) : 0,4	Indice de parité : 1 (pour le primaire et le secondaire) 0,8 pour l'université	<b>Possible pour le Primaire</b>
						Peu probable pour le collège et l'université
		Indicateur 3.3 : Proportion des sièges tenus par les femmes dans le parlement national	14%	2011 : 9,6% 2007 : 6%	30%	Peu probable
Objectif 4 : Réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans	Cible 4.A : Réduire de deux tiers, entre 1990 et 2015 le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans	Indicateur 4.1 : Taux de mortalité des moins de cinq ans ;	110‰	2011 : 68 ‰ 2005 : 117‰	36,6‰	<b>Possible</b>
		Indicateur 4.2 : Taux de mortalité infantile	83‰	2011 : 39‰ 2005 : 75‰		<b>Possible</b>
		Indicateur 4.3 : Proportion des enfants d'un an vaccinés contre la rougeole	70%	2012 : 78% 2005 : 66,2%	100%	<b>Possible</b>



OMD	Cibles	Indicateurs	Niveau de Référence 1990	Niveaux récents	Objectif cible 2015	Probabilité de Réalisation
Objectif 5 : Améliorer la santé maternelle	Cible 5.A : Réduire de trois quarts, entre 1990 et 2015, le taux de mortalité maternelle	Indicateur 5.1 : Taux de mortalité maternelle	890 (pour 100 000)	2011 : 426 (pour 100 000)	222 (pour 100 000)	Possible
		Indicateur 5.2 : Proportion des naissances assistées par un personnel médical qualifié	35%	2011 : 86,2 2005 : 83%	100%	Possible
		Indicateur 5.3 : Pourcentage des femmes ayant bénéficié d'au moins quatre consultations prénatales pendant leur grossesse.		2011 : 79% 2005 : 75%	100%	Possible
Objectif 6 : Combattre le VIH/Sida, le paludisme et d'autres maladies.	VIH SIDA D'ici 2015, avoir stoppé la progression du VIH/SIDA et commencer renverser la tendance	Indicateur 6.1 : Prévalence du VIH parmi la population âgée de 15-24 ans	nd	2003 : 2,2% 2009 : 1,7%	2,1%	Possible
		Indicateur 6.3 : Proportion de la population âgée de 15-24 ans avec une connaissance générale correcte du VIH/SIDA		2011: 21% 2005 : 18% (EDS)		
	Cible 6.C : D'ici 2015, avoir stoppé la progression et commencer à renverser la tendance actuelle de l'incidence du paludisme et des autres maladies	Indicateur 6.6 : Incidence et taux de décès associés à la malaria	98‰ en 1995	2012 : 34,9‰ 2005 : 90‰	Tendance inversée	Possible
		Indicateur 6.8 : Proportion des enfants de moins de 5 ans ayant la fièvre qui ont été traités avec des médicaments antipaludéens appropriés	Graphique mais pas de chiffres explicites (p81)		100%	Possible
		Indicateur 6.10 : Proportion des cas de tuberculose détectés et guéris sous traitement de court terme directement observé	nd	2011 : 81% 2000 : 69%	100%	Possible
Objectif 7 : Assurer un environnement durable	Cible 7.C. Réduire de moitié d'ici à 2015, le pourcentage de la population qui n'a pas accès de façon durable à un approvisionnement en eau potable salubre et à un système d'assainissement	Indicateur 7.1 : proportion de la population ayant accès à l'eau potable	52 % (eau potable)	2011 : 76,4 % (Accès à l'eau potable)	90%	Possible pour l'eau
		Indicateur 7.2 : proportion de la population ayant accès à des sanitaires sains		2011 : 52,4% des ménages disposent de sanitaires sains 2005 : 51,8%		Peu probable pour l'assainissement
	CIBLE 7A : Intégrer les principes du développement durable dans les politiques et programmes nationaux et inverser la tendance actuelle à la déperdition des ressources environnementales	Indicateur 7.3 : Proportion des zones forestières sur le territoire	65,1%	2012 : 65,5%	70%	Peu probable

OMD	Cibles	Indicateurs	Niveau de Référence 1990	Niveaux récents	Objectif cible 2015	Probabilité de Réalisation
Objectif 8 : Instaurer un partenariat mondial pour le développement	Cible 8D : Traiter globalement le problème de la dette des pays en développement par des mesures d'ordre national et international propres à rendre l'endettement viable à long terme	Indicateur : Service de la dette en proportion des exportations	30%	100%		Atteinte
	Cible 8F : En coopération avec le secteur privé, faire en sorte que les avantages des nouvelles technologies, en particulier des technologies de l'information et de la communication, soient accordés à tous	Indicateur : Nombre des abonnés à un service de téléphonie mobile, pour 100 habitants	nd	2012 : 91,9%	100%	Possible
		Indicateur: Proportion de la population utilisant internet	Nd	2012 : 5,6%	100%	Peu probable

Sources : Rapport National de Suivi des Progrès vers l'Atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement, 2013

Avec un taux de croissance démographique élevé, 3%, (ECOM 2011), les perspectives économiques moins favorables avec la dégradation des cours du pétrole et des autres matières premières signifieraient une stagnation du revenu par tête et des difficultés à réduire significativement le taux de pauvreté élevé de 46,5%. Pour faire face à ces défis et pour favoriser la réalisation du nouvel agenda de développement international, l'agenda 2030, le Gouvernement est en train d'intensifier la politique de diversification économique notamment par la recherche d'un meilleur climat des affaires en vue de

promouvoir le développement rapide du secteur privé. En effet jusqu'à présent, les mesures prises en faveur d'un meilleur climat des affaires n'ont pas toujours été suffisantes et/ou n'ont pas été correctement exécutées pour des raisons d'insuffisante volonté politique, de l'insuffisante mise à disposition de moyens matériels, financiers ou humains ou pour des raisons de résistance de certains fonctionnaires. Le Congo reste classé parmi les 14 derniers pays en termes de classement du Doing Business (176ème sur 189 pays).

## Encadré 1 : Les Objectifs de Développement Durable

**Objectif 1 :** Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.

**Objectif 2 :** Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable.

**Objectif 3 :** Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

**Objectif 4 :** Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

**Objectif 5 :** Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

**Objectif 6 :** Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau.

**Objectif 7 :** Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.

**Objectif 8 :** Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

**Objectif 9 :** Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.

**Objectif 10 :** Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

**Objectif 11 :** Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.

**Objectif 12 :** Établir des modes de consommation et de production durables.

**Objectif 13 :** Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

**Objectif 14 :** Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable.

**Objectif 15 :** Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.

**Objectif 16 :** Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes.

**Objectif 17 :** Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser.

## 1.2. Situation du développement humain au niveau national : Evolution de l'Indice de Développement Humain (IDH)

Le développement humain au Congo est appréhendé par l'évolution de l'IDH, indicateur synthétique compris entre 0 (niveau minimum de développement humain) et 1 (niveau maximum de développement humain). L'IDH mesure le niveau moyen auquel se trouve un pays donné selon trois critères essentiels du développement humain : (i) la possibilité de vivre longtemps et en bonne santé (mesuré par l'espérance de vie à la naissance), (ii) de s'instruire (mesuré par les durées de scolarisation) et (iii) de bénéficier des conditions de vie décentes (mesuré par le niveau de revenu national par habitant).

L'IDH du Congo pour 2014<sup>1</sup> est de 0,591, ce qui lui permet d'occuper la 136<sup>ème</sup> place sur 188 pays. En termes de classement, le pays a gagné 4 places dans

le classement mondial par rapport à 2013. Entre 2013 et 2014, le niveau de l'IDH a sensiblement augmenté en passant de 0,564 à 0,591, en hausse de 4,7%. Cette performance est en lien avec la bonne performance économique et la forte croissance du PIB en 2014, année au cours de laquelle le taux de croissance a atteint 6,8%.

Ces 10 dernières années, d'après les données internationales, le niveau de développement humain a régulièrement augmenté au Congo mais à un rythme plus faible, de 2% en moyenne par an entre 2005 et 2014 (voir Tableau 1). Ce taux est loin en-dessous du taux de croissance économique moyen de 5% annuel. Ce contraste confirme les analyses selon lesquelles la croissance économique n'entraîne pas nécessairement le développement, en particulier le développement humain. Le Congo se doit de modifier son paradigme de croissance et renforcer les réformes afin que la croissance soit véritablement inclusive et au service du développement humain.

Tableau 2 : Tendances de l'IDH du Congo d'après des données en séries chronologiques cohérentes et de nouvelles données théoriques

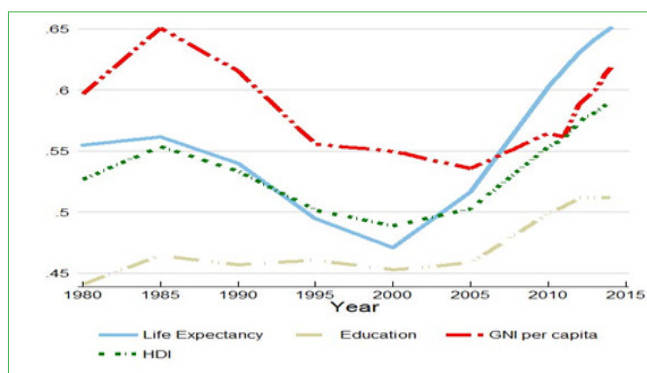
Année	Espérance de vie à la naissance	Durée attendue de scolarisation	Durée moyenne de scolarisation	RNB par habitant (\$ PPA 2011)	Valeur à l'IDH
1980	56,1	12,9	2,5	5214	0,527
1985	56,5	12,8	3,2	7430	0,554
1990	55,1	11,2	4,4	5909	0,534
1995	52,2	10,4	5,1	3960	0,502
2000	50,6	9,6	5,5	3804	0,489
2005	53,6	9,5	5,8	3469	0,503
2010	59,2	10,7	6,1	4210	0,554
2011	60,1	10,9	6,1	4136	0,560
2012	61,0	11,1	6,1	4932	0,575
2013	61,7	11,1	6,1	5309	0,582
2014	62,3	11,1	6,1	6012	0,591

Source : PNUD : Note d'information pour les pays sur le RDH 2015 Congo

L'analyse de l'IDH et de ses composantes sur la période 1980-2014, met en évidence deux tendances. La première entre 1980 et 2000 est baissière, la seconde par contre (2000-2014) est à la hausse. Après une baisse régulière de tous les indicateurs entre 1980 et 2000, on note une amélioration continue de la valeur de ces indicateurs à partir de 2000, l'indicateur de revenu par tête reprendra une tendance positive à partir de 2005.

<sup>1</sup> Rapport sur le développement humain 2015

Figure 3 : Tendances de l'IDH et de ses composantes sur la période 1980-2015



Source : PNUD : Note d'information pour les pays sur le RDH 2015 Congo

Ces variations sont liées aux évolutions conjoncturelles et parfois structurelles et qui ont des impacts sur les composantes de l'IDH que sont le revenu national brut par habitant, l'espérance de vie à la naissance et les indicateurs du niveau d'éducation (durée attendue et durée moyenne de scolarisation).

### Evolution de l'espérance de vie à la naissance et du statut sanitaire

Entre 1980 et 2014, l'espérance de vie à la naissance est passée de 56,1 ans à 63,2 ans soit un gain de 7,1 ans. Ce gain s'explique principalement par la baisse des taux de mortalités infantile et maternelle.

En ce qui concerne la réduction de la mortalité infantile, des mesures importantes ont été mises en place par les autorités : gratuité des vaccins, stratégie avancée de vaccination, prise en charge intégrée des maladies de l'enfant, utilisation de relais communautaires, etc. La mortalité néo-natale est passée de 33 pour 1000 naissances vivantes en 2005 à 22 pour 1000 naissances vivantes en 2011. La mortalité infantile a chuté de 75 pour 1000 naissances vivantes en 2005 à 39 en 2011, tandis que pour la mortalité infanto-juvénile est passée de 117 naissances vivantes en 2005 à 68 pour 1000 naissances vivantes en 2011. Après 2005, la proportion des enfants vaccinés contre la rougeole a augmenté jusqu'à 2012 suite à : (i) l'amélioration et au maintien des performances du Programme élargi de vaccination (PEV) de routine ; (ii) le renforcement de la prévention et de la gestion des flambées épidémiques des maladies évitables par la vaccination ; (iii) le renforcement des capacités du personnel de santé en charge de la vaccination et du PEV à tous les niveaux, (iv) le renforcement de la chaîne de froid aux niveaux central et des circonscrip-

tions socio-sanitaires (CSS), (v) la mise en œuvre des activités de sensibilisation sur la vaccination. Mais des goulots d'étranglement ralentissent les progrès, à savoir : l'insuffisance de la gouvernance et de la logistique, l'absence de structures de santé dans certaines localités, l'insuffisance de ressources humaines, l'absence de suivi-évaluation.

Le ratio de mortalité maternelle est passé de 781 à 426 pour 100 000 naissances vivantes entre 2005 et 2011. Les taux de la consultation prénatale (88%) et d'accouchements assistés par un personnel qualifié (86,2%) se sont fortement améliorés. Cependant, la prévalence contraceptive reste faible même si elle a presque doublé en augmentant de 13% à 23% entre 2005 et 2011 (EDSC-I et EDSC-II). Mais le défi reste encore important. En effet, malgré ces progrès, le taux de mortalité reste encore très élevé et semble stagner. Les premières données clés du nouveau rapport MICS (2015) à paraître signale un taux de mortalité maternelle de 436. Cette stagnation est liée au degré de la qualité des soins et des équipements et autres infrastructures qui restent encore à améliorer si le Congo souhaite consolider et améliorer les indicateurs. Les mesures favorables comme la gratuité de la césarienne et des autres interventions obstétricales et/ou de la prévention et du traitement du paludisme chez la femme enceinte doivent être mises en œuvre totalement, car il apparaît que certaines pratiques obligent encore les familles à contribuer d'une manière ou d'une autre en cas d'actes obstétricaux malgré les mesures politiques. Dans ce cadre, d'autres mesures devront concerner un plus grand contrôle du respect des mesures et des conditions de gratuité et le renforcement de la lutte contre l'analphabétisme de certaines femmes et les barrières socio-culturelles<sup>2</sup>.

L'accès des pauvres et des non pauvres aux soins de santé s'est amélioré entre 2005 et 2014. Ainsi, en ce qui concerne les soins prénatals, 97% des femmes non pauvres en ont bénéficié contre 92% des femmes pauvres. C'est le département de la Sangha qui présente le pourcentage le plus faible (77,9%) dans ce domaine.

Le progrès constaté au niveau de l'espérance de vie à la naissance à partir de 2005 est aussi imputable à l'amélioration des conditions de vie après la fin des conflits socio-politiques. A partir de 2011, d'autres mesures favorables ont concerné, entre autres, le relèvement des salaires, les recrutements à la fonction publique, les fonctionnaires ont les revenus moyens les plus importants, la création d'emplois par le secteur privé dans le cadre de l'exécution des travaux liés

<sup>2</sup>PNUD (2015) : Rapport sur le développement humain 2015

au programme de la « municipalisation accélérée ». La valorisation du SMIG de la fonction publique est intervenue également en 2011 et il est passé successivement de 45000 FCFA en 2005 à 70000 FCFA en 2011 puis à 90000 FCFA en 2014.

## Evolution des niveaux d'instruction

En ce qui concerne le niveau d'instruction, la République du Congo est considérée comme l'un des pays les plus scolarisés de la sous-région Afrique Centrale. Le taux brut de scolarisation au cycle primaire est de 89%, au collège de 64,9%, et au lycée de 32%. Mais se pose un problème de qualité de l'éducation et de l'adéquation formation-emploi.

La durée attendue de scolarisation a connu une évolution contrastée sur la période 1980-2014. Elle a connu une baisse entre 1980 et 2005, passant de 12,9 ans à 9,5 ans. Les facteurs explicatifs de cette baisse sont la baisse de revenus des ménages, la quasi fermeture de quelques classes et la diminution du nombre des enseignants suite à la mise en œuvre des Programme d'Ajustement Structurel (PAS) et aux conflits socio-politiques qu'a connus le pays.

Avec la hausse quasi régulière des cours du baril de pétrole, principale source de croissance et de recettes publiques, à partir de 2005, on note une reprise et une progression continue des indicateurs d'éducation jusqu'en 2014. Cette amélioration n'a pas pu cependant compenser la chute des indicateurs de la période précédente. Globalement sur toute la période (1980-2014), on note une diminution de 1,8 année imputable aux périodes de guerres et de conflits au cours des années 90 et au début des années 2000.

Les bonnes performances au niveau du secteur de l'éducation à partir de 2005, s'expliquent par la massification de l'enseignement et le nombre d'établissements scolaires ouverts dans les zones urbaines et rurales, à la fois au niveau public et privé et la mesure de gratuité scolaire. Le Congo a déclaré la gratuité scolaire en 2007. Elle consiste en la suppression des frais d'inscription dans les écoles primaires publiques, les collèges et les lycées. L'Etat octroie des subventions aux écoles publiques, des manuels de calcul et de lecture. Selon une étude réalisée pour le compte des ministères en charge des enseignements, les effectifs des apprenants dans le domaine de la formation initiale et au niveau de la formation non formelle connaissent des hausses notables.

## Encadré 2 : Evolution du secteur éducatif

Les effectifs du préscolaire sont passés de 27 639 en 2005 à 53 920 en 2012 ; ceux du primaire de 617 010 en 2005 à 734 493 en 2012 ; ceux du 1er cycle et du second cycle du secondaire sont passés respectivement de 193 238 à 253 984 et de 52 296 à 79 475 entre 2005 et 2013. Quant aux effectifs de l'enseignement technique et professionnel et ceux du supérieur, ils sont passés respectivement de 37 503 à 44 097 et de 15 551 à 37 059 pendant la période 2005 à 2013.

Source : République du Congo, « Stratégie sectorielle de l'éducation 2015-2025 », Avril 2015

Il faut néanmoins noter un très faible taux d'achèvement du primaire en milieu rural, stagnant à 56% contre 80% au niveau national.

De manière générale, l'efficacité interne du système éducatif congolais est également remise en cause. On constate une surproduction de diplômés sans qualification spécifique d'où un chômage important dû à une sous-utilisation des diplômés, et une possible sous-production de diplômés répondant aux besoins de l'économie. Le système est ainsi inadapté à la promotion de l'emploi, dans la mesure où il n'est pas orienté vers les besoins des entreprises.

La proportion de 23% de taux de redoublement au primaire en moyenne en 2010, est une préoccupation majeure car ce phénomène entraîne du gaspillage et du découragement et présage un signe d'insuffisances des acquis. En termes des tests PASEC, les élèves congolais n'obtiennent que 39,1 en français et 36 en mathématiques, valeurs inférieures à la moyenne des pays d'Afrique francophone de même tranche de revenu tels que le Cameroun et le Gabon. Le taux de rétention reste faible à 77%, plus de 20% des élèves sortent du système.

Au collège et au lycée, le taux de redoublement est également élevé à 17,6%. Le taux d'admission au baccalauréat est particulièrement bas et se situe à seulement 28% en 2013, 30% en 2014; il a dramatiquement chuté à 10% en 2015. Le contrôle particulier mis en place après l'annulation des examens de juin 2015 a permis de constater ce niveau réel des élèves. Ces résultats sont préoccupants car ils montrent un niveau particulièrement faible des élèves en termes d'acquis.

Le cycle secondaire se caractérise également par un manque de matériel didactique, l'absence de laboratoires dans la quasi-totalité des établissements. Cet état de fait a engendré le caractère théorique des

enseignements dispensés. Au collège, les manuels scolaires restent insuffisants (en matière des SVT par exemple, le ratio est de 14,4 élèves pour un livre). 71% des enseignants dispensant des cours dans les lycées en 2011-2012, n'ont pas souhaité déclarer leurs diplômes. Mais, parmi ceux qui les ont fournis, on trouve des instituteurs qui n'ont pas la qualification requise pour enseigner dans les lycées. La quantité et la qualité des intrants reflètent ainsi le faible niveau de qualité de l'enseignement dispensé au niveau du second cycle du secondaire.

On constate des difficultés similaires dans l'enseignement technique et la formation professionnelle qui ne représente que 12% des effectifs de l'enseignement secondaire. Les taux de réussite au BAC dans le secteur sont très bas, 17% en 2013. Tous ces chiffres montrent que beaucoup d'élèves quittent le système éducatif sans avoir démontré des niveaux d'acquis conséquents.

La formation qualifiante dont l'objectif est d'apporter sur le marché de l'emploi une main d'œuvre qualifiée et recherchée ne dispose que de 2 centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA) dans les métiers de la climatisation, de froid ménager et dans les métiers de services. En complément, il existe 42 centres de métiers. Il faut noter également que la formation qualifiante n'a lieu qu'à Brazzaville et à Pointe Noire. Alors que l'effectif au Primaire est de 800 000 effectifs environ, l'enseignement supérieur ne comprend que 23860 étudiants (dont 8642 filles) dans le public et 13209 dans le privé dont 7139 filles. L'offre privée s'est développée pour compenser la faiblesse de l'offre d'éducation supérieure dans le public. L'enseignement privé accueille 36% des étudiants. Les enseignements de lettres, droit et sciences économiques regroupent plus de 64% des effectifs de l'enseignement public. Les taux de réussite sont cependant meilleurs dans le supérieur et avoisinent 50%.

Les bourses ne sont attribuées qu'à partir de la deuxième année, ce qui limite l'accès au supérieur pour les étudiants issus de familles pauvres.

L'insuffisance des enseignants qualifiés en zone rurale est également une autre préoccupation. Les enseignants titulaires acceptent difficilement d'aller servir dans les zones reculées aux conditions d'accès et de vie difficiles avec le niveau insuffisant de services publics d'éducation, de santé, d'eau et d'électricité.

Pour pallier ce gap, les parents et collectivités recourent à des enseignants volontaires dont la plupart n'ont ni le niveau de qualification requis, ni les

compétences pédagogiques pour enseigner des élèves regroupés dans des classes multigrades, ce qui conduit à la faible qualité des acquis. Alors que les ratios élèves/enseignants sont de 59 au niveau national, ils sont par exemple de 83 dans la cuvette ouest. En termes d'infrastructures on n'a pas encore atteint le niveau idéal, d'un élève par table banc, le taux étant de 1,4 en moyenne nationale mais en zone rurale, certaines écoles n'ont pas de table banc et utilisent les sièges traditionnels comme des troncs d'arbres.

En ce qui concerne les manuels scolaires, des progrès sont constatés grâce à la mesure de gratuité de l'enseignement et grâce aux interventions des partenaires de développement.

Un certain nombre de salles de classes ont encore besoin d'être réhabilitées. Les commodités scolaires sont souvent inadéquates. Un nombre très faible d'écoles publiques dispose d'un point d'eau potable (12%), d'électricité (7%) ou d'installations sportives. Le ratio latrines écoles est très faible. En moyenne, on trouve 2 postes de latrines par école et 33 écoles déclarent ne pas disposer de latrines.

En ce qui concerne les populations vulnérables, d'après les chiffres du ministère des Affaires sociales, 65% des adolescents autochtones âgés de 12 à 15 ans ne sont pas scolarisés contre 39% pour la population générale.

En termes d'inégalité genre, les taux d'achèvement du primaire pour les filles et les garçons sont comparables, respectivement de 85,3% et 84,5%.

Les inégalités de revenu entraînent des inégalités au niveau scolaire. Les enfants issus des ménages appartenant au premier et au deuxième quintiles participent de moins en moins à l'éducation au fur et à mesure que l'on grimpe dans l'échelle des niveaux d'éducation. Le taux de scolarisation des enfants des ménages pauvres à très pauvres est de 2 à 4% dans le supérieur contre 15 à 26% pour ceux des riches et très riches. Au lycée, les taux de scolarisation sont de 14 à 43% pour les familles très pauvres et pauvres contre 86 à 98% pour les riches et très riches.

Les disparités sont également géographiques. En ce qui concerne le Primaire, les départements de la Cuvette Ouest, de la Lékoumou et des Plateaux sont les moins performants avec des taux d'achèvement de 45%, 56% et 63%. Au niveau secondaire, compte tenu du manque d'infrastructures d'accueil, les taux brut de scolarisation sont seulement de 36,8% dans

le Kouilou, 38,9% dans la Likouala, 42,2% dans la Cuvette et 48,5% dans le Pool, contre 101% à Pointe Noire et 68,8% à Brazzaville. Une étude récente sur la gratuité, a révélé que certains parents paient les frais d'inscription pour prendre en charge les salaires des enseignants bénévoles majoritaires dans certaines zones rurales car ces rémunérations ne sont pas couvertes par la gratuité. Ce qui vient en surcoût des fournitures et uniformes scolaires, frais d'examens et de transports, de repas et d'autres livres de géographie et de sciences. Tout ceci constitue des freins à

la fréquentation des enfants issus de familles pauvres surtout en zone rurale.

La sortie du système scolaire de beaucoup d'enfants a pour cause ces différentes difficultés y compris le phénomène de violence à l'école qui est également signalé. Dans une étude de l'UNICEF de 2008, la quasi-totalité (93%) des enfants interrogés font état de trois types de violence : physique, verbale et sexuelle. Les auteurs des violences sont soit les enseignants, soit les élèves.

### Encadré 3 : Faiblesse de l'efficacité interne du système éducatif

« Le système d'éducation souffre de sa faible efficacité interne marquée par des taux élevés de redoublement et d'abandon au primaire qui entraînent un taux d'achèvement relativement faible en dépit du taux d'accès supérieur à 100 %. En effet, le taux d'achèvement au primaire est estimé à 83,6 % en 2012 et le taux brut d'accès à 111,2 % alors que le taux de rétention est de 77,35 %.

Le faible taux de rétention au primaire est le résultat de forts taux de redoublement dans ce cycle. En 2010, le taux moyen de redoublement était de 23 % au primaire (23,6 % au CP1, 21,9 % au CP2, 26,4 % au CE1, 24,0 % au CE2, 22,4 % au CM1 et 16,7 % au CM2).

D'autre part, on relève également des taux d'abandons précoces (5 %) dont plus de 14 % au CP1 et 11,9 % au CE1. Ces abandons contribuent au gonflement du nombre d'enfants en dehors de l'école. »

Source : République du Congo, Stratégie sectorielle de l'éducation 2015-2025

Il apparaît qu'en dépit des progrès réalisés, plus de 10% des enfants d'âge scolaire sont en dehors du système éducatif formel. La proportion des enfants déscolarisés est plus forte en zone rurale, on note par ailleurs que le phénomène de déscolarisation commence à prendre de l'ampleur dans les deux grandes villes du pays que sont Brazzaville et Pointe-Noire.

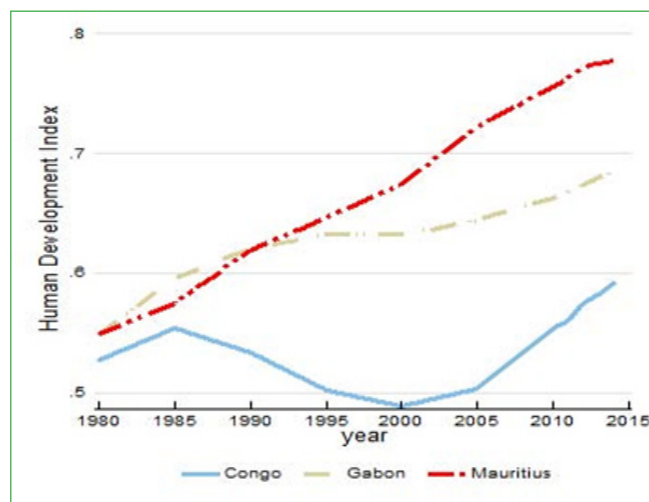
### Evolution du revenu national par habitant et des conditions de vie

En ce qui concerne les **conditions de vie**, on constate que le RNB par habitant est passé de 4180 dollars PPA en 2011 à 5200 dollars PPA en 2014 soit une augmentation de 24,8% environ. Ces résultats sont la conséquence du boom des prix du baril de pétrole dont la très forte hausse a permis l'augmentation significative de la valeur du PIB composée à plus de 65% de pétrole. La forte hausse des recettes publiques générée par ce boom a permis également des investissements importants qui ont favorisé la croissance hors pétrole tirée par la demande. Par ailleurs, on note également, une inflation modérée au cours des dix dernières années favorable au maintien du pouvoir d'achat.

### Comparaison entre le Congo et d'autres pays d'Afrique subsaharienne

Malgré les progrès constatés au Congo, il faut noter que les améliorations enregistrées en matière de développement humain au Congo restent en deçà de ceux réalisés par d'autres pays à niveau de développement identique.

Figure 4 : Comparaison de l'IDH du Congo avec ceux du Gabon et de l'île Maurice



L'évolution différenciée est due pour partie à la chute des revenus et des indicateurs de scolarisation et de santé durant les conflits des années 90. Le Gabon et l'Ile Maurice par exemple enregistrent des degrés d'augmentation très importants de leurs IDH.

L'IDH du Congo en 2014 (0,591), est inférieur à la moyenne des pays appartenant au groupe à développement humain moyen qui atteint 0,630. Il reste cependant supérieur à la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne (0,518).

Tableau 3 : comparaison IDH et ses composantes du Congo avec quelques pays et groupes de pays

	Valeur de l'IDH	Rang	Espérance de vie à la naissance	Durée attendue de scolarisation	Durée moyenne de scolarisation	RNB/habitant (dollar PPA)
<b>Congo</b>	0,591	136	62,3	11,1	6,1	6012
<b>Swaziland</b>	0,531	150	49,0	11,3	7,1	5542
<b>Namibie</b>	0,628	126	64,8	11,3	6,2	9418
<b>Afrique subsaharienne</b>	0,518	—	58,5	9,6	5,2	3363
<b>Pays à IDH moyen</b>	0,630		68,6	11,8	6,2	6353

### 1.3. Evolution de l'indice du développement humain ajusté aux inégalités

L'IDH mesure le niveau moyen de développement humain et ne tient pas compte de la répartition inégale des revenus et des services sociaux de base dans les pays. L'IDH ajusté aux inégalités (IDHI) prend en compte les inégalités dans le domaine de la santé, de l'éducation et du revenu. « L'indice ajusté représente le niveau réel du développement humain (tenant compte des inégalités), tandis que l'on peut considérer l'IDH comme un indice de développement humain « potentiel » qu'il serait possible d'atteindre en l'absence de toute inégalité ».

Le Congo de manière globale observerait un niveau de développement humain moyen en termes de conditions de vie, d'éducation et de santé. Cependant si on prend en compte les inégalités, le niveau moyen de développement humain du pays se situe en fait en dessous de la moyenne à 0,434 et ramènerait le Congo parmi les pays à développement humain faible.

Au Congo, l'inégalité est d'origine multiple. Elle est liée au grand écart entre les salaires les plus élevés et le SMIG. Elle résulte également de la répartition inégale des revenus entre zones urbaines et zones rurales, d'une valorisation très forte du travail qualifié et de la faiblesse des revenus du secteur informel ; elle dépend aussi d'un fort niveau de fécondité des ménages pauvres et du rythme des dépenses publiques dont les retombées rejaillissent sur le niveau des activités nationales. Les inégalités restent cependant principalement liées à la répartition inégale des richesses entre groupes sociaux.

Selon l'enquête EESIC 2009 (voir le tableau 3 ci-dessous), en moyenne, un apprenti gagne 46726 FCFA par mois contre 351747,7 pour un cadre supérieur du secteur privé. Le SMIG de la fonction publique s'élève à 90000 (depuis 2014) et les salaires moyens des fonctionnaires sont dans la tranche de 120 000 à 150 000 FCFA. Les bas niveaux de salaires dans le secteur privé concernent en grande partie les employés et patrons pour compte propre du secteur informel qui représentent la grande partie des emplois (77%).



Tableau 4 : Revenu mensuel moyen (en FCFA) par commune et par catégorie socioprofessionnelle

	Dolisie-Mossendjo	Dolisie	Nkayi	Ouessou	Brazzaville	Pointe-Noire	Ensemble
<b>Cadre supérieur, ingénieur et assimilé</b>	242 253,5	244 541,7	288 476,2	321 142,8	343 769,3	402 782,6	351 747,7
<b>Cadre moyen agent de maîtrise</b>	152 600,4	151 702,0	217 919,2	142 785,7	184 955,0	220 842,0	192 793,2
<b>Employé, ouvrier qualifié</b>	111 266,5	112 034,9	187 177,7	112 455,5	123 358,8	133 744,7	127 947,0
<b>Employé, Ouvrier semi-qualifié</b>	72 717,8	72 717,9	98 134,1	71 442,1	60 709,0	70 560,0	64 180,5
<b>Manœuvre</b>	64 024,7	63 173,6	83 224,1	58 205,1	50 453,4	69 114,8	61 223,2
<b>Patron</b>	98 244,3	97 246,4	55 827,5	111 739,8	119 066,0	121 144,6	116 136,9
<b>Travailleur à son compte</b>	49 271,8	52057,9	43 971,5	72 450,3	53 554,7	70 755,8	56 493,7
<b>Aide familial</b>	38 504,2	38 504,2	25 000		39 287,5	41 048,4	40 094,4
<b>Apprenti</b>	33 775,2	33 775,2	90 000	50 576,1	38 626,7	54 384,7	46 726,2
<b>Ensemble</b>	94 755,0	99 061,3	81 520,1	92 836,0	109 938,1	126 131,3	112 778,9

Sources : EESIC 2009

Cependant, selon les données de l'IDHI (voir tableau ci-dessous), on peut constater une tendance à la baisse des inégalités depuis 2012.

Tableau 5 : Indice de développement humain ajusté aux inégalités

Indicateurs	2011	2012	2013	2014
<b>IDH</b>	0,549	0,561	0,564	0,591
<b>IDH Ajusté aux inégalités (IDHI)</b>	0,367	0,368	0,391	0,434
<b>Indice d'espérance de vie ajusté aux inégalités</b>	0,371	0,374	0,382	0,417
<b>Indice d'éducation ajusté aux inégalités</b>	0,390	0,384	0,381	0,402
<b>Indice du revenu ajusté aux inégalités</b>	0,342	0,348	0,410	0,488

Source : PNUD, Rapport sur le développement humain 2012, 2013, 2014, 2015

D'après les données des Rapports sur le développement humain, la perte globale du niveau de développement humain due aux inégalités a baissé de 34,40% en 2012 à 26,56% en 2014<sup>3</sup>.

Tableau 6 : Perte globale du niveau de potentiel de développement humain

Années	IDH	IDHI	Perte globale
<b>2011</b>	0,549	0,367	33,15%
<b>2012</b>	0,561	0,368	33,40%
<b>2013</b>	0,564	0,391	30,70%
<b>2014</b>	0,591	0,434	26,56

Source : PNUD, Rapport sur le développement humain 2012, 2013, 2014, 2015

<sup>3</sup> Mode de calcul de la perte au niveau du potentiel de l'IDH : Perte = 1 – IDHI/IDH

La perte globale est imputable principalement aux inégalités dans l'accès à l'éducation et dans une seconde mesure aux inégalités en termes de situation sanitaire. L'amélioration globale est consécutive à la hausse des revenus tirés par la hausse des dépenses publiques et de la demande intérieure, ainsi qu'à certaines mesures de gratuité au niveau des frais scolaires et de santé (pour les enfants et la femme enceinte). Les politiques de lutte contre les inégalités pourraient ainsi être renforcées au niveau de l'accès à l'éducation universitaire et professionnelle et au ni-

veau de certains services de santé tout en promouvant une croissance plus inclusive.

En 2014, la comparaison de l'IDHI du Congo et de ses déclinaisons avec ceux de quelques pays africains, notamment ceux de même niveau de développement humain, confirme ces avancées au Congo. En ce qui concerne la perte globale du niveau potentiel de développement humain, le Congo a de meilleures performances par rapport au Cap Vert et au Gabon mais les performances sont moindres comparativement à la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne.

Tableau 7 : comparaison IDHI du Congo avec celui d'autres pays et groupes de pays (2014)

	Valeur de l'IDH	Valeur de l'IDHI	Perte Globale (%)	Indice de l'espérance de vie ajusté aux inégalités	Indice de l'éducation ajusté aux inégalités	Indice du revenu ajusté aux inégalités
<b>Congo</b>	0,591	0,434	26,6%	0,417	0,402	0,488
<b>Botswana</b>	0,698	0,431	38,2%	0,535	0,437	0,344
<b>Gabon</b>	0,684	0,519	24,0%	0,492	0,465	0,613
<b>Namibie</b>	0,628	0,354	43,6%	0,539	0,377	0,217
<b>Cap vert</b>	0,646	0,519	19,7%	0,722	0,433	0,447
<b>Ghana</b>	0,579	0,387	33,1%	0,441	0,350	0,377
<b>Afrique Subsaharienne</b>	0,518	0,345	33,3%	0,375	0,285	0,385
<b>Pays à IDH Moyen</b>	0,630	0,468	25,8%	0,584	0,348	0,50

Tableau établi à partir des données du RNDH 2014

### 1.4. Dynamique de l'inégalité de genre

Le concept de "genre" désigne les rapports sociaux de sexe c'est-à-dire l'analyse des statuts, des rôles sociaux, des relations, des conditions de vie entre les hommes et les femmes. Dans le contexte du développement humain, les différences entre les sexes débouchent très souvent sur des inégalités, notamment en défaveur des femmes à jouir de certains droits humains. Les discriminations dont sont victimes les femmes et les filles varient selon les pays, les cultures et les traditions. Quel que soit le pays, les femmes sont (à des degrés divers) défavorisées, discriminées.

Au Congo, les politiques et les lois établissent formellement le principe d'égalité entre les hommes et les femmes et la parité est introduite dans la constitution de 2015, mais la mise en œuvre des mesures demeure un défi. Le budget du ministère de la promotion et de l'intégration de la femme au développement a chuté de 72% en 2015 reste limité (0,05% du budget) face au niveau des enjeux.

Grâce à la politique de gratuité de l'enseignement primaire instauré par le Gouvernement, la parité filles/garçons au primaire et au secondaire est assurée mais le défi reste énorme dans le cadre de la participation équitable à la vie économique et politique.

D'après l'ECOM 2011, la population Congolaise est estimée à 4 085 422 habitants, dont 2 112 952 femmes (51,7%) et 1 972 470 hommes (48,3%). La prédominance numérique des femmes s'observe aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural où les femmes représentent respectivement 52,0% et 51,2% de la population. Selon le Plan National de Développement (PND 2012-2016) et malgré l'adoption de plusieurs textes (Constitution, loi scolaire, loi électorale, etc.) consacrant l'égalité juridique de l'homme et de la femme, et la ratification de la plupart des instruments internationaux, la situation de la femme au Congo reste caractérisée par des discriminations notoires au plan légal (code de la famille, droits sociaux et économiques), auxquelles s'ajoutent des inégalités de fait (lévirat, rites de veuvage, successions, violences sexo-spécifiques). Dans le domaine de l'éducation

formelle, l'inégalité est surtout engendrée par les grossesses précoces et le harcèlement sexuel. Le taux de mortalité maternelle est élevé à 426 décès pour 100.000 naissances vivantes (EDSC 2011). En matière de participation à la vie économique et politique, les performances sont également faibles bien que les efforts soient faits pour améliorer la situation économique et sociale de la femme par le biais d'un certain nombre de dispositions juridiques.

### 1.4.1. Indice de développement de genre, IDG

En 2014, pour mieux expliciter les inégalités de genre, le BRDH, a introduit une nouvelle mesure fondée sur

l'Indice de développement humain ventilé par sexe. L'indice de développement de genre (IDG) mesure l'écart entre les hommes et les femmes en termes de développement humain. Il mesure les inégalités entre les sexes dans trois dimensions fondamentales du développement humain. L'IDG est le rapport de l'IDH des femmes à celui des hommes.

L'IDG du Congo (0,922) est relativement élevé. Il reste cependant inférieur à celui d'un pays comme la Namibie (0,981) mais est supérieur à celui du Swaziland. L'IDG du Congo est également supérieur à celui des pays à IDH moyen (0,861) et des pays d'Afrique Sub-saharienne (0,872). Les indices IDG du Swaziland et de la Namibie sont respectivement de 0,879 et de 0,981

Tableau 8 : IDG du Congo et ses composantes, comparés à ceux de quelques pays et groupes de pays

	Espérance de vie à la naissance		Durée attendue de la scolarité		Durée moyenne de scolarisation		RNB/H		Valeurs de l'IDH		Ratio F/H
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Valeur de l'IDG
<b>Congo</b>	63,9	60,8	10,9	11,3	4,9	6,5	5165	6859	0,561	0,609	0,922
<b>Swaziland</b>	48,2	49,6	10,9	11,8	7,4	6,8	3894	7235	0,494	0,561	0,879
<b>Namibie</b>	67,3	62,1	11,4	11,3	6,3	6,1	7672	11267	0,620	0,632	0,981
<b>ASS</b>	59,7	57,1	9,1	10,3	4,2	6,0	2626	4148	0,480	0,550	0,872
<b>Pays à IDH moyen</b>	70,6	66,8	11,5	11,8	4,9	7,3	3333	9257	0,574	0,667	0,861

Source : PNUD Rapport sur le développement humain 2015

Au Congo, en ce qui concerne la longévité, il apparaît que les femmes ont une plus grande espérance de vie que les hommes. En ce qui concerne l'éducation, l'écart entre les hommes et les femmes est relativement faible. Les inégalités sont plutôt fortes en termes des revenus, les hommes percevant en moyenne environ 25% de revenus de plus que les femmes.

En ce qui concerne les inégalités de genre au niveau de l'éducation, on note qu'au niveau de l'enseignement primaire, le ratio filles/garçons est proche de 1 (0,92 en 2014). Cependant, la proportion de filles au niveau de l'enseignement supérieur est de 23,31%. Moins du quart des effectifs des étudiants est constitué de jeunes filles.

Les mesures qui pourraient être prises pour améliorer le niveau des revenus des femmes peuvent comprendre la valorisation des activités rurales et du secteur informel dans lesquelles les femmes sont sur-représentées et dans lesquelles les revenus sont les plus faibles.

En effet, au Congo, les femmes occupent une place centrale dans les activités socioéconomiques, mais elles sont majoritaires dans les secteurs à faible productivité et à faibles revenus. Elles sont les principales productrices en zone rurale (environ 70% des actifs agricoles) ; en zone urbaine, elles sont majoritaires dans le secteur du commerce et de la transformation artisanale des produits agricoles (alcool de maïs, jus de fruits etc.). Elles sont également présentes dans les secteurs sociaux (santé, éducation maternelle et primaire).

Dans la tranche d'âge 15-30 ans, 18% des hommes occupés travaillent dans le secteur formel plus rémunérateur, contre 6% de femmes. 28,8% des exploitations agricoles appartiennent aux femmes alors qu'elles représentent 70% de la main d'œuvre agricole. Le ratio des hommes disposant de comptes bancaires à celui des femmes qui en ont est de 1,66. La proportion des députés femmes a baissé de 12% en 2005 à 6%. Le gouvernement (2015) ne comptait que 3 ministres femmes sur 35.

### 1.4.2. Indice d'inégalité de genre

Selon le RDH, « l'indice des inégalités de genre (IIG) traduit le désavantage d'un sexe par rapport à l'autre dans trois dimensions, à savoir la santé, l'autonomisation et le marché de l'emploi, et ce pour autant de pays que le permet la qualité des données. L'indice indique les pertes en termes de développement humain causées par les inégalités entre femmes et hommes au regard de ces dimensions. Il varie entre 0 – situation dans laquelle les deux sexes sont traités

de manière égale – et 1, cas dans lequel la condition d'un des sexes est aussi mauvaise que possible quelle que soit la dimension mesurée ».

Si on considère le détail de la situation sociale de la femme pris en compte par l'Indice d'Inégalité de Genre (IIG), la performance du Congo en termes d'égalité genre est beaucoup plus faible que ceux des pays de même niveau ou que ceux des pays d'Afrique subsaharienne. Il faut noter cependant une évolution mitigée de l'indice.

Tableau 9 : Evolution de l'indice d'inégalité de genre

Indicateurs		2010	2011	2012	2013	
<b>Indice d'inégalité de genre</b>		0,628	0,610	0,617		
<b>Santé de la reproduction</b>	Taux de mortalité maternelle (décès pour 100000 naissances vivantes)	560	560	560	410	
	Taux de fécondité des adolescentes (naissances pour 1000 femmes âgées de 15 à 19 ans)	126,7	126,7	126,7	126,7	
<b>Activité et insertion sociale</b>	Femmes parlementaires %	6	6	9,6	9,6	
	Membres du gouvernement (%)	13,2%	13,5%-	13,15	8,5 (2015)	
	Membres des juridictions					
	Membres des conseils départementaux	14%	14%	14%	13,9%	
	Préfet	0	0	0	0	
	Sous-préfet			3,4%		
	Maire de commune		13%	13%		
	Directrices générales			13,5%		
	Taux d'activité	Femmes		68,4	68,4	68,5
		Hommes		72,9	72,9	73
Population. ayant suivi des études secondaires	Femmes	43,8	43,8	43,8	39,7	
	Hommes	48,7	48,7	48,7	47	

Source : RMDH 2013, 2014 RGPH 2011 et Rapport sur l'implication de la femme dans les sphères de prise de décision au Congo MPFIFD

Au niveau de sa situation sociale, la femme congolaise fait face à une situation sanitaire plus difficile. Même si le taux de mortalité maternelle a baissé il reste élevé à 436 pour 1000000 naissances vivantes et même si on note une amélioration par rapport à 2005 où le taux était de 760 décès pour 100 000 naissances vivantes. Ce taux reste élevé par rapport à ceux d'autres pays africains à développement humain moyen. On enregistre chaque année des centaines de cas de fistules. Les violences basées sur le genre persistent dans les comportements. Le harcèlement sexuel perdure. Les traditions relatives au veuvage sont particulièrement préoccupantes. Il peut arriver que la veuve et les enfants soient complètement dépouillés et mis à la porte du domicile du défunt.

D'après les données de l'EDSC, l'état nutritionnel des femmes (facteur favorisant la mortalité maternelle et la malnutrition infantile) est préoccupant et devrait être amélioré. L'EDSC montre que 13% des femmes se situent en deçà du seuil critique de l'indice de masse corporelle (indice de Quételet ou IMC) qui est de 18,5% ; elles présentent une déficience énergétique. Cette moyenne masque des disparités. La malnutrition est plus élevée chez les jeunes filles dont l'âge est compris entre 15 et 19 ans (21%) que chez les femmes de 40 à 49 ans (7%).

La cause de ces différences résulte principalement du rôle et de la place attribués à la femme dans la société.



Photo 1 : Conditionnement du pain de manioc



Photo 2 : technique de rouissage de manioc (tâche dévolue aux femmes)

La fertilité précoce des adolescentes<sup>4</sup> nécessite également des efforts en matière d'éducation sexuelle.

Concernant la participation des femmes au processus de prise de décisions et contrairement à ce qu'on pourrait croire, au regard du taux de scolarisation élevé des femmes au Congo, les femmes ont toujours été sous représentées dans les institutions nationales et locales.

Il existe cependant des textes préconisant une amélioration de la représentativité des femmes dans les structures dotées par voie élective, mais ils ne sont pas appliqués. Il en est ainsi de la loi électorale du 10 décembre 2001, qui dispose que « la présentation de candidature doit tenir compte de la représentativité des femmes à raison d'au moins 15% des candidatures » pour les législatives et les sénatoriales et au moins 20% pour les élections locales. Une décision gouvernementale institue l'unification du pourcentage de la représentativité des femmes pour tous les scrutins, le taux a été porté à un minimum de 30% en 2014. Le nombre de femmes dans chaque gouvernement n'a cependant jamais dépassé 10, et a même baissé. Il a été observé une baisse du nombre de sièges occupés par les femmes au parlement national : de 12% en 2005, la proportion des sièges occupés par les femmes a baissé à 8,6%, en 2009, puis à 6% dans l'actuel parlement. Une étude sur la situation de la représentation des femmes dans les autres institutions de la République réalisée en 2008, indiquait que seulement 4 sur 21 (9,5%) faisaient partie de la Cour Suprême, 6 sur 36 (16,7%) à la Haute Cour de justice, 1 sur 9 (11,1%) de la Cour Constitutionnelle ; dans les conseils départementaux et municipaux, cette représentation féminine est évaluée à 12%.

La faiblesse de la participation des femmes au processus de prise de décision peut s'expliquer par le rôle dévolu par la société. Il semble que les hommes s'inspirant de la tradition, maintiennent les femmes dans le rôle d'agents d'influence (conseillères) plutôt que dans celui d'agents de décision (dirigeants). De

leur côté, sur la base du poids des traditions sociales promouvant le second rôle à la femme, elles ont tendance à se mettre peu en avant. De véritables sessions de sensibilisation sur la promotion de la femme en vue du bien-être général sont nécessaires pour dépasser ces différents freins sociaux.

#### Encadré 4: Participation de la femme au processus de prise de décision

Selon le Ministère de la promotion de la femme, « ... On ne compte que 58 femmes contre 164 hommes dans les autres institutions de la république (cour suprême, cour constitutionnelle, haute cour de justice, cour des comptes et de discipline budgétaire, conseil économique et social, conseil supérieur de la liberté de communication, commission nationale des droits de l'homme), 2 femmes sur 35 ambassadeurs, 19 directrice générales sur 124, 2 inspectrices générales sur 12, 18 femmes maires de communautés urbaines sur 52.. ».

Extrait de Ministère de la promotion de la femme et de l'intégration de la femme au développement (2014) « Implication de la femme dans les sphères de prise de décision au Congo »

En ce qui concerne le taux d'activités, entre 2011 et 2014, la proportion des femmes ayant une activité (68,4%) est proche de celle des hommes (73%).

Cependant en termes de qualité dans la participation économique si on considère la fonction publique qui est le premier pourvoyeur d'emplois dans le secteur formel, et qui procure des revenus supérieurs à ceux du secteur informel<sup>5</sup>, il apparaît que seulement 35% des postes y sont occupés par les femmes.

<sup>4</sup> Le taux de fécondité chez les adolescentes est de 126,7 naissances pour 1000 femmes âgées de 15 à 19 ans

<sup>5</sup> Les apprentis et salariés dans les TPE du secteur informel ont un revenu mensuel inférieur au SMIG

Ces taux d'activité masquent certaines réalités de la situation de la femme à savoir :

- i)- les rapports de dépendance, en zone rurale : l'accès des femmes à la propriété reste faible. La femme rurale dépend de l'homme (époux ou frère) qui reste le gérant de la terre.

- ii)- la faible qualité des emplois occupés ; les activités où les femmes sont nombreuses (travaux champêtres, commerce de détail, transformation artisanale de produits agricoles), ne requièrent pas un niveau de connaissances scientifiques et techniques élevé et présentent une très faible productivité et de faibles revenus.

## Encadré 5 : Situation, tendance et inégalités de genre au Congo

...Malgré l'adoption de plusieurs textes (Constitution, loi scolaire, loi électorale, etc.) consacrant l'égalité juridique de l'homme et de la femme et la ratification de la plupart des instruments internationaux ayant le même objet, la situation de la femme au Congo est caractérisée par des discriminations notoires au plan légal (droit fiscal, droit pénal, code de la famille, droits sociaux et économiques), auxquelles s'ajoutent des inégalités de fait (lévirat, rites de veuvage, successions, violences sexo-spécifiques). Dans le domaine de l'éducation formelle, en dépit d'une politique égalitaire d'accès, on constate des disparités entre filles et garçons qui s'expliquent par une forte déperdition des filles à partir du secondaire dû entre autres à la mauvaise orientation, aux grossesses précoces et à la pauvreté des parents.

Au niveau du primaire, le ratio fille/garçon connaît une évolution relativement stagnante depuis 1990. En effet, de 0,9 en 1990, ce ratio est passé à 0,93 en 2005 avant de baisser légèrement à 0,92 en 2008.

S'agissant de l'emploi salarié dans le secteur non agricole, la législation nationale assure une égalité d'accès et de traitement (rémunération régime de congé, régime de retraite) entre la femme et l'homme. Malheureusement cette égalité est trompeuse, compte tenu des contraintes auxquelles la femme est exposée.

L'effectif des femmes dans la fonction publique est passé de 33,40% en 1990 et à 32,53% en 2004. Les femmes représentent près de 70% des actifs agricoles, 13% d'éleveurs de volaille, 60% dans la pêche où elles interviennent dans le salage et le fumage des poissons. La question de l'autonomisation économique des femmes se pose donc avec beaucoup d'acuité. Compte tenu du rôle de la femme congolaise qui a toujours été pourvoyeuse de nourriture et de petits revenus, surtout dans les périodes de crises, il est plus qu'urgent que de politiques pertinentes soient mises en place pour l'aider à asseoir son indépendance économique, pour le plus grand bénéfice du ménage tout entier, notamment des enfants.

**Extrait du Rapport national des progrès vers l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement ; Ministère du Plan République du Congo**

La situation de la femme rurale et de la femme autochtone dans les domaines sus-mentionnés est plus préoccupante encore, car leur niveau scolaire est beaucoup plus bas, les tâches ménagères plus lourdes (recherche d'eau potable, manque d'équipement et pénibilité des travaux agricoles et domestiques, etc.). Les communautés rurales ont en effet de faibles accès à l'eau potable (16,9% contre 83,4% en milieu urbain), à l'électricité (6,8% contre 52,9% en milieu urbain) et à un système d'assainissement (0,9% contre 33,9% en milieu urbain, ECOM 2011).

La comparaison de l'IIG du Congo avec celui des pays à développement humain moyen, montre que les performances du Congo sont en deçà de celles du groupe de pays à développement humain moyen. Comparé à la Namibie et au Swaziland, le Congo n'est performant qu'en matière de taux d'activité des femmes et de la proportion des femmes ayant suivi des études secondaires ou supérieures.

Tableau 10 : Comparaison IIG du Congo avec celui d'autres pays et groupes de pays

Congo : Indicateur des Inégalités de Genre									
	Valeur de l'IIG	Rang de l'IIG	Taux de Mortalité Maternelle	Taux de fécondité des adolescentes	Sièges au Parlement National (% de Femmes)	Population ayant suivi des études secondaires ou supérieures (% des 25 ans et plus)		Taux d'activité de la Population active (%)	
						Femme	Homme	Femme	Homme
<b>Congo</b>	0,593	137	410	126,7	9,2%	39,7%	47%	68,5%	73%
<b>Swaziland</b>	0,557	128	310	72,0	14,7%	21,9%	26%	43,9%	71,6%
<b>Namibie</b>	0,401	81	130	54,9	37,7%	33,3%	34,4%	54,7%	63,7%
<b>Afrique Subsaharienne</b>	0,575	-	506	109,7	22,5%	22,1%	31,5%	65,4%	76,6%
<b>Pays à IDH Moyen</b>	0,506	-	168	43,4	18,8%	34,8%	55,3%	37,5%	79,8%

Tableau établi à partir des données du RDH 2015

Comme établi précédemment, les disparités entre filles et garçons en matière d'accès à l'éducation sont en baisse depuis quelques années. Des progrès importants ont été faits au niveau du cycle primaire. La tendance au niveau des cycles secondaire et supérieur est à l'amélioration du rapport fille/garçon. Les disparités selon le genre en matière d'éducation, sont plus importantes surtout dans les zones rurales et périurbaines. Il existe aussi des disparités dans les zones rurales qui ont été le théâtre des affrontements militaro-politiques et les zones où les combats n'ont pas eu lieu.

Dans le domaine de la santé, même si la politique gouvernementale en matière de santé a permis de réduire la mortalité maternelle et la mortalité infantile, le défi reste important et les performances du Congo sont faibles par rapport à ceux des pays de même niveau et le taux de fécondité des adolescentes reste très élevé. Les appuis ciblés en matière de lutte contre le VIH/SIDA ont permis de faire baisser la prévalence, la morbidité et la mortalité liée au VIH/SIDA.

En résumé, on peut noter que les inégalités sont surtout importantes en matière de participation politique et sur le plan de la qualité des emplois ; les discriminations sont également liées à des pesanteurs sociologiques.

Le Congo présente de bonnes performances en ce qui concerne la participation économique de la femme, même si la qualité des emplois occupés par les femmes est beaucoup plus limitée que celle des hommes.

Face à ces constats, les progrès sont à consolider en matière de santé maternelle et de participation poli-

tique mais également de la qualité de la participation économique. L'amélioration des standards de vie et l'autonomisation passera par la maîtrise de connaissances et techniques, la capacité à prendre des décisions au niveau des instances ainsi que des changements majeurs dans les considérations sociales et les coutumes. La politique prend toute sa place à ce niveau-là pour favoriser l'inflexion de ces standards. La mise en œuvre de la parité inscrite dans la nouvelle constitution devrait favoriser ces évolutions.

A cet égard, il faudrait une appropriation par les politiques de la dimension genre qui devra se manifester par sa prise en compte dans tous les programmes et projets de développement.

### 1.5. L'indice de pauvreté multidimensionnelle

L'indice de pauvreté multidimensionnelle exprime le degré de privations auxquelles les ménages peuvent être confrontés. Il représente la combinaison (multiplicative) du taux de pauvreté multidimensionnelle (la proportion de la population souffrant de la pauvreté multidimensionnelle) pondéré par la sévérité des privations. Plus il est élevé, plus la situation de pauvreté multidimensionnelle est préoccupante.

Le Rapport sur le développement humain 2010 indique que l'IPM comporte trois dimensions : la santé, l'éducation et le niveau de vie. Les privations auxquelles sont confrontés les ménages sont représentées par 10 indicateurs. La dimension santé comprend deux indicateurs, la mortalité infantile et la nutrition. L'éducation est exprimée par deux indicateurs, l'effectif

d'enfants inscrits et le nombre d'années de scolarité. Le niveau de vie est exprimé par six indicateurs, à savoir : les biens possédés par les ménages, la nature du sol de leur habitation, l'accès à l'électricité, à l'eau, la nature des toilettes et le type de combustible de cuisine utilisé.

Un ménage est considéré comme atteint de pauvreté multidimensionnelle lorsqu'il subit des privations dans au moins deux à six indicateurs dans les domaines de la santé, de l'éducation et du niveau de vie.

Au regard des données relatives à la période 2011/2012 rendues dans le RDH 2014, l'IPM du Congo est de 0,192 et 43% de la population congolaise vit dans une pauvreté multidimensionnelle. Le degré de privations pour la même période est de 44,7%. Ainsi une personne pauvre au Congo ne satisfait pas 44,7% des besoins de base en matière de santé, d'éducation et d'accès aux biens et services nécessaires pour mener une vie décente. Le niveau de privation d'une personne pauvre est de 10,6% en matière d'éducation, 32,8% en matière de santé et 56,6% en matière de conditions de vie.

Les privations sont surtout importantes en termes de conditions de vie et en matière de santé. Les difficultés d'accès à l'éducation sont plus maîtrisées.

A considérer la période précédente (2009-2011/2012), on note que les conditions de vie se sont légèrement améliorées : le degré de privation a baissé de 51,7% en 2009 à 44,7% en 2011/2012. Cependant, le nombre de population vivant dans la pauvreté multidimensionnelle a augmenté en passant de 40,6% à 43%.

La politique de municipalisation accélérée a entraîné l'installation de services publics d'eau et de systèmes d'assainissement dans les départements. La hausse des niveaux de revenus ont pu permettre l'acquisition de certains biens de consommation. Cependant, compte tenu du fort taux de croissance démographique et de la croissance non inclusive, le nombre des personnes pauvres a augmenté.

Par contre la proportion de la population vivant en quasi-pauvreté multidimensionnelle a baissé passant de 29,9% à 26,2%, celle vivant dans une pauvreté extrême est passée de 15,1% à 12,2%.

Tableau 11 : pauvreté multidimensionnelle

Années		2009	2011/2012
<b>Indice de pauvreté multidimensionnelle</b>		0,208	0,192
<b>Incidence de la population vivant dans la pauvreté multidimensionnelle (en%)</b>		40,6	43,0
<b>Degré de privation (en %)</b>		51,2	44,7
<b>Population en quasi-pauvreté multidimensionnelle (en %)</b>		-	26,2
<b>Population vivant dans l'extrême pauvreté</b>		-	12,2
<b>Part de privations dans la dimension de la pauvreté globale</b>	Education	-	10,60%
	Santé	-	32,80%
	Niveau de vie	-	56,60%
<b>Population dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté (%)</b>	1,25 dollar/jour (PPA)	-	54,1
	Seuil de pauvreté national	-	46,5

Données extraites des RMDH

Les données du RGPH de 2007 (les seules qui donnent le détail de la qualité des biens possédés par les ménages) peuvent permettre de comprendre la nature de la pauvreté multidimensionnelle au Congo. Ces données peuvent rester valables notamment pour les populations rurales puisque la pauvreté rurale a augmenté entre 2005 et 2011 et que ce sont ces po-

pulations qui sont principalement concernées par la pauvreté multidimensionnelle.

Les données du RGPH présentent en détail les privations, notamment pour les biens possédés par les ménages, la nature des matériaux de construction des habitations, le branchement à l'électricité et à



l'eau distribuée par la société nationale de distribution d'eau (SNDE), l'assainissement etc.

En ce qui concerne les biens de différentes natures possédés par les ménages, les résultats de l'enquête montrent que 37,3% seulement des ménages urbains sont propriétaires de leur habitation contre 74,5% des ménages ruraux. Dans l'ensemble, 55,7% des ménages habitent un logement en matériaux des murs durables (42,0% en parpaings et 13,7% en briques cuites). Le milieu urbain est dominé par des logements dont les murs sont en parpaings (61,7%), tandis que les logements en terre battue non cimentée prédominent en milieu rural. Malgré son caractère urbain, le département de Pointe-Noire rivalise avec les départements ruraux en logements dont les murs sont en bois ou planche (45,6%). Ces logements sont également répandus dans les départements forestiers du Kouilou (70,2%), de la Lékoumou (41,2%) et de la Sangha (26,6%). D'autres types de matériaux sont signalés et prédominent dans la Cuvette-Ouest (14,9%). Il s'agit des murs faits en paille et/ou en raphia.

Plus de la moitié (59,4%) des ménages habitent dans des logements dont le sol est couvert de ciment. Le sol en ciment prédomine en milieu urbain avec 82,3%, contre 15,1% en milieu rural où il existe une forte proportion (80,3%) des sols en terre battue. Les carreaux ou marbre sont utilisés par 7,9% des ménages urbains, contre seulement 0,3% des ménages ruraux. Le département de la Cuvette-Ouest a le plus faible taux des logements dont le sol est revêtu de ciment avec 10,5%. Les logements dont le sol est en terre battue prédominent dans les départements des Plateaux (83,3%), de la Cuvette-Ouest (81,5%) et de la Likouala (80,9%). (RGPH 2007)

En matière de transport, il ressort que la grande majorité des ménages urbains recourent aux transports en commun. A peine 3,1% des ménages urbains sont propriétaires de voitures contre 0,6% des ménages ruraux.

En ce qui concerne les téléphones portables, les données de la période de l'enquête révèle que 81% des ménages congolais possèdent au moins un téléphone portable. Les ménages urbains étant mieux dotés que les ménages ruraux (92% contre 59,6%). Il existe des disparités régionales en la matière. L'enquête à la base du RGPH indique que c'est dans le département de la Cuvette Ouest que la proportion de personnes possédant un téléphone portable est la plus faible (47,2%). 44,1% des ménages sur le territoire possèdent un poste radio dont 60,3% en milieu

urbain et 42,1% en milieu rural. 46,1% des ménages possèdent un poste téléviseur, dont 65,4% d'urbains et 8,8% de ruraux. 3,9% des ménages disposent d'un micro-ordinateur.

En ce qui concerne le combustible utilisé pour la cuisine, l'enquête indique que les ménages recourent majoritairement au bois (41,5%) et au charbon de bois (32,7%). 14,8% seulement des ménages utilisent le gaz.

En ce qui concerne les toilettes, 52,4% des ménages possèdent des sanitaires salubres. L'enquête révèle une prédominance de latrines couvertes (43,8%). Selon le RGPH 2007, à peine 7,8% des ménages disposent de toilettes équipées de chasse d'eau en zone urbaine.

## 1.6. Disparités régionales de l'IDH et du développement humain

Les données globales de l'IDH masquent des disparités importantes entre localités et entre couches sociales.

Les indicateurs nationaux masquent en effet des différences notables entre le milieu urbain et le milieu rural. Selon l'enquête congolaise auprès des ménages (ECOM 2011), la proportion des personnes vivant dans la pauvreté est très élevée en zone rurale (75,6% contre 32,3% en milieu urbain). En 2011, les populations y avaient un faible accès à l'eau potable (16,9% contre 83,4% en milieu urbain), à l'électricité (6,8% contre 52,9% en milieu urbain) et à un système d'assainissement sain (0,9% contre 33,9% en milieu urbain). La mise en œuvre du projet Eau pour tous qui a permis de mettre en place au moins 2000 forages (sur un objectif de 4000) ainsi que la poursuite du programme de municipalisation accéléré ont dû entraîner une amélioration de la situation dans les chefs-lieux des départements. Cependant, il n'existe pas encore de nouvelles statistiques à cet égard pour montrer le degré de ces améliorations. Il demeure que selon les affirmations des populations, les conditions de vie en zone rurale restent plus défavorables qu'en zone urbaine.

D'importantes inégalités sont également observées au niveau des autres indicateurs sociaux entre les deux milieux. Ces contreperformances au niveau rural sont dues notamment au déséquilibre dans le processus d'équipement et de structuration des espaces ruraux et urbains (cf. les différents documents de schémas directeurs des départements). Les handicapés à un meilleur développement des départe-

ments ont été en effet : (i) des infrastructures insuffisantes ; (ii) l'accès difficile des populations à l'énergie et aux télécommunications ; (iii) la faible compétitivité et le manque d'attractivité des entités territoriales, avec pour conséquence un mouvement d'exode des populations entraînant leur concentration dans les deux grands centres urbains de Brazzaville, et Pointe-Noire, où vivent 56% de la population, (ECOM 2011).

Dans ce contexte, le Gouvernement avait lancé en 2004, le programme de « municipalisation accélérée » – processus annuel précédant la fête nationale tournante dans le département hôte- et qui a pour ambition d'équiper et de moderniser les départements du pays afin de dynamiser leur économie et d'améliorer les conditions de vie des populations. La « Municipalisation accélérée » est un programme urbain volontariste d'implantation des infrastructures de base et d'équipement de proximité dans les chefs-lieux des départements afin d'enrayer le déficit en services publics prioritaires. Les projets des grands travaux concernent la construction de réseaux de voiries urbaines, des ouvrages d'assainissement, les sièges des administrations locales, les résidences de fonction, les gares routières, les aéroports, les réseaux d'électricité et d'adduction d'eau, des tribunaux, des marchés, des plates-formes sportives. Les projets préfectoraux intéressent la construction et l'équipement de centres de santé intégrés, des écoles, des postes de sécurité publique. La généralisation de la municipalisation accélérée sur l'ensemble du territoire participera au développement équilibré du pays.

Différents documents et déclarations constatent que la municipalisation accélérée a permis des résultats importants en termes de structuration et de modernisation des capitales départementales : en moyenne 25 kilomètres de routes bitumées par département, des voiries urbaines, des bâtiments administratifs, des lignes de moyenne et basse tension, des réseaux d'eau, des marchés, des gares routières, des écoles, des centres de santé, et des stades ont été construits. Le programme des 4000 forages a également permis d'installer des bornes d'eau potable dans plus de 2000 villages.

Les conditions de vie se sont ainsi relativement améliorées dans les villes bénéficiaires du programme de municipalisation accélérée.

Malgré ces avancées certaines, des disparités importantes subsistent et les efforts doivent se renforcer.

En effet, dans le cadre de ce rapport, une enquête a été réalisée en 2015 dans une dizaine de villes représentatives et situées dans les différentes parties du pays (est, ouest, nord et sud). Les indicateurs nationaux d'IDH calculés dans le cadre de cette enquête en association avec les données de l'INS démontrent toujours un retard significatif en termes des conditions de vie entre zones rurale et urbaine.

Il faut noter que les indicateurs calculés dans le cadre de l'enquête ont des niveaux légèrement différents de ceux calculés dans le Rapport sur le Développement Humain, les sources de données étant différentes.

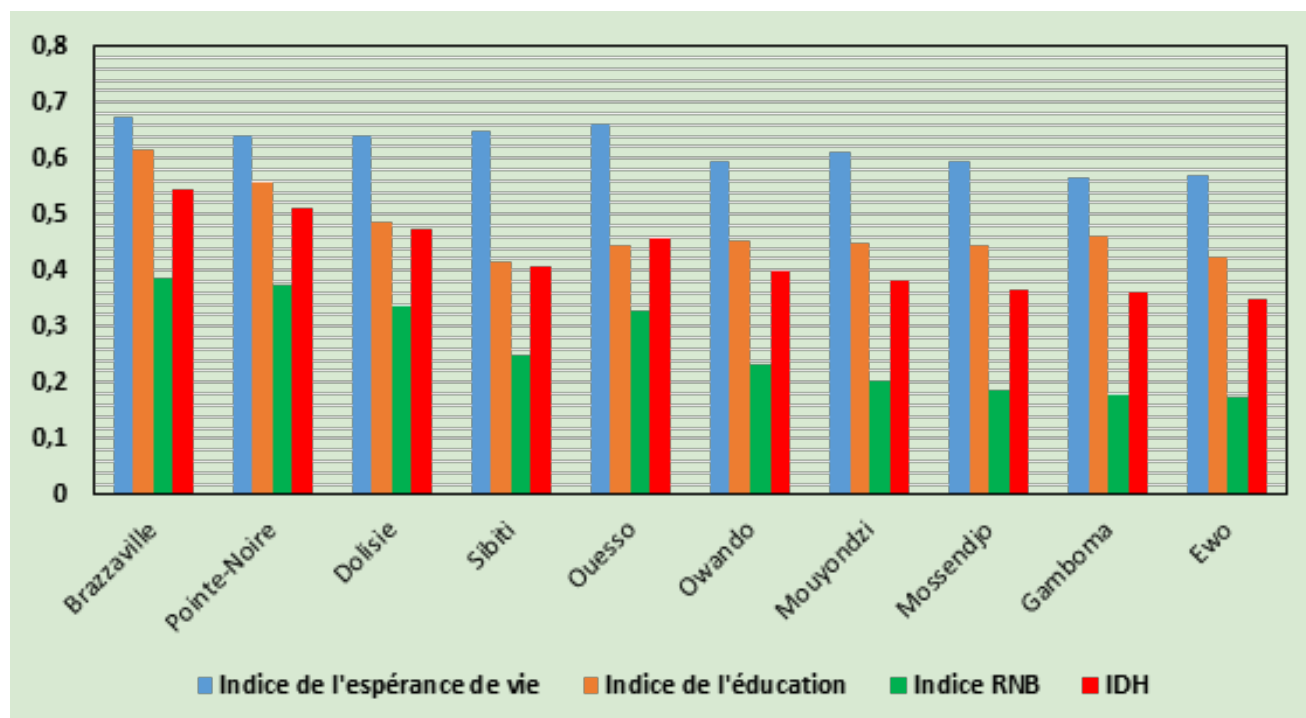
L'un des objectifs principaux poursuivis par cette enquête était de pouvoir procéder à une cartographie du développement humain au Congo, afin que les résultats puissent informer les décideurs de manière précise en faveur de politiques équitables en matière de politiques de développement humain et économique, y compris en termes de réduction des inégalités interdépartementales et entre zone rurale et zone urbaine.

Les données recueillies combinées aux données de l'INS ont permis de calculer l'IDH de 10 villes représentatives du Congo.

Les conclusions confirment les données générales sur la pauvreté et la pauvreté multidimensionnelle : l'IDH dans les grandes villes est largement supérieur à l'IDH dans les villes secondaires des zones rurales.

L'enquête a aussi permis de vérifier les catégories des composantes de l'IDH qui présentent le plus de disparités, et c'est la composante revenu qui discrimine largement entre la situation dans les grandes villes et les zones rurales.

Figure 5 : IDH et ses composantes par villes dans différents départements



Source : Données Enquête PNUD et de l'INS

Comme on peut l'observer sur le graphique ci-dessus, le constat principal est la forte disparité entre les villes en termes d'IDH, notamment dans la composante revenu. Brazzaville est la ville présentant l'IDH le plus élevé, estimé à 0,543, suivi de Pointe-Noire (0,512). La ville la plus défavorisée est la ville d'Ewo avec un IDH très faible de 0,361.

On peut regrouper les villes en deux catégories : Brazzaville, Pointe-Noire, Dolisie, Sibiti et Ouesso qui représentent des villes relativement plus grandes et qui peuvent être classées dans la tranche haute en termes de niveau de développement humain, tandis que Gamboma, Ewo, Mossendjo, Owando et Mouyondzi sont classées dans la tranche basse.

Les disparités spatiales en matière de développement humain sont liées pour partie, comme déjà précisé, à la configuration de l'aménagement des territoires, c'est-à-dire la dotation en structures de santé et d'éducation. Elles résultent également et de façon importante du niveau des activités économiques dans les localités respectives.

Les villes de la tranche haute ont les meilleurs indices dans les trois dimensions de l'IDH (santé et longévité, éducation et ressources économiques).

Les pôles les plus riches (Brazzaville, Pointe-Noire, Dolisie, Ouesso et Sibiti) constituent des zones où il existe un développement et une diversification relative des activités économiques; elles présentent les indicateurs de développement humain les plus élevés. Dans les autres localités (Gamboma, Ewo, Mossendjo, Owando et Mouyondzi) où l'activité économique est réduite à l'agriculture de subsistance, au commerce (surtout informel) et aux services (principalement informels), les indicateurs de développement humain sont les plus faibles.

Il n'existe pas une grande différence entre le niveau de l'espérance de vie dans les dix localités. Il semble que les politiques nationales en faveur de la lutte contre la mortalité infantile-juvénile et maternelle aient eu un impact positif national.

## Encadré 6: Situation en matière de santé et d'éducation à Dolisie (Département du Niari)

Dans le domaine de la santé :

Entre 2008 et 2010, le personnel est passé de 362 à 391 agents, soit un effectif additionnel de 29 agents. Le nombre d'infirmiers d'Etat, de sages-femmes et d'agents techniques de santé a connu une évolution significative tandis que le nombre de pédiatres et d'assistants sanitaires est resté invariable. Seul, le nombre de médecins a connu un recul avec le départ de 2 agents. La forte augmentation des infirmiers d'Etat résulte de l'ouverture de plusieurs CSI et postes de santé dans le département pendant la période concernée.

En matière d'éducation

L'ECOM réalisée en 2011, estimait à 91,3% le taux d'accès à l'éducation dans le Niari, soit légèrement au dessous de la moyenne nationale de 91,5%.

.....Près de 55,1% des enfants étaient à moins de 15 minutes selon la même Ainsi, le département avait le meilleur taux d'accès du pays après Pointe Noire, Brazzaville et la Bouenza.

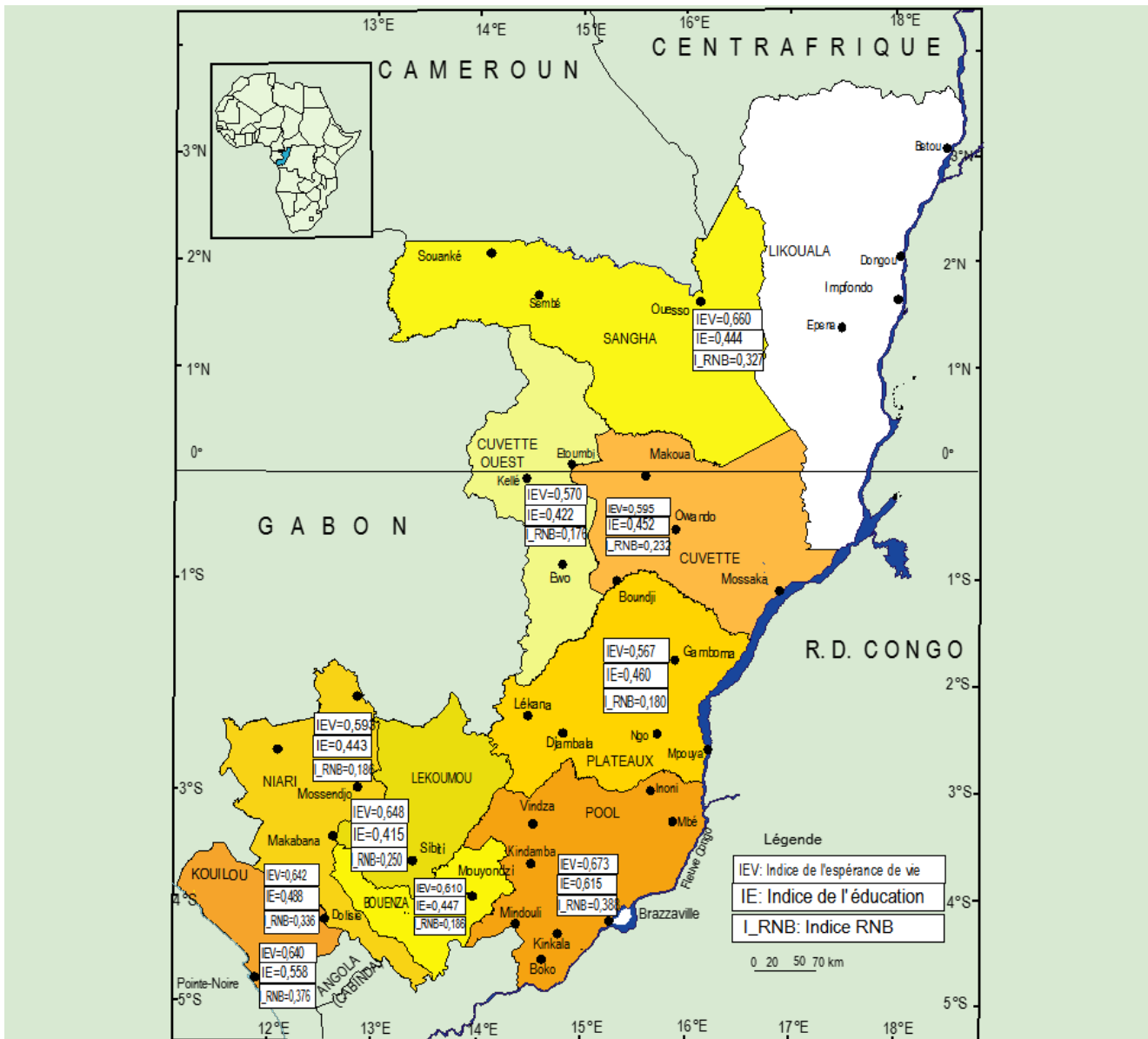
Le taux d'accès renvoie aux enfants situés à moins de 30 minutes de leur école. Ce taux bien que satisfaisant, cache d'importantes disparités entre Dolisie et plusieurs villages du département sont dépourvus d'établissements scolaires.

Extraits, Ministère de l'aménagement du territoire et de la délégation aux grands travaux, (2015) : Schéma départemental d'aménagement du territoire du Niari

## Carte 1 : IDH par département



Carte 2. Indice de développement humain et ses composants dans les principales villes



Brazzaville la capitale administrative et Pointe-Noire la capitale économique, concentrent les meilleures structures de santé et d'éducation (publiques et privées) du pays, tous les niveaux de l'enseignement (maternelle, primaire, secondaire et supérieur), ainsi que l'essentiel des industries et autres activités économiques. Les habitants de ces localités ont un accès plus facile aux soins de santé, à l'éducation et des opportunités en matière d'emploi.

Les niveaux relativement faibles de l'IDH, de l'indice d'espérance de vie, d'éducation et du RNB/H dans les villes de Mossendjo, Gamboma et Ewo expliquent le rang qu'occupe chacune d'elles. Ces communautés urbaines récentes sont faiblement dotées en structures sociales et de santé. Les retombées des investissements effectués lors de la « municipalisation accé-

lérée » de Ewo, Owando, Gamboma et Mossendjo ne sont pas encore perceptibles et/ou ont atteint leurs limites, dans la mesure où malgré la mise en place d'infrastructures routière et d'énergie, les populations n'ont pas les moyens d'investir dans l'acquisition de biens d'équipement aux fins d'augmenter leur production/productivité et de percevoir plus de revenus.

En matière de santé, pour certaines pathologies, une évacuation sur les centres de santé de Brazzaville, s'impose. En matière d'éducation, malgré l'ouverture des cycles complets de formation, le corps enseignant est insuffisant. Il arrive que durant toute l'année scolaire les élèves n'aient pas suivi de cours dans certaines disciplines.

Le développement humain est supérieur dans les zones urbaines. La mortalité (infanto juvénile) qui a un impact sur l'espérance de vie, est relativement moins élevée dans les zones urbaines que dans les zones rurales. On peut à cet effet voir la relation avec le niveau de couverture vaccinale, l'état nutritionnel de la mère et la dotation des formations sanitaires en plateau technique et en personnel. Les écarts constatés en termes de mortalité infantile et infanto-juvénile pourraient s'expliquer aussi par les différences de taux d'accouchements assistés en zone urbaine et en zone rurale.

On constate en outre que les pauvres et qui sont plus nombreux en zone rurale, sont probablement plus fortement touchés que les riches (ou non pauvres) par les problèmes de santé. La précarité de leur situation, l'insuffisance de leurs ressources monétaires et des acquis éducatifs ne leur permettent pas d'accéder durablement aux soins de santé et autres commodités pouvant leur permettre de se prémunir de la maladie. Les indicateurs désagrégés par groupes socioéconomiques appréhendés à travers les quintiles de bien-être économique<sup>6</sup> mettent en évidence la relation entre pauvreté monétaire et l'état de santé des individus au Congo.

Tableau 12 : Disparité urbain/rural pour certains indicateurs de santé

Indicateurs	Urbain	Rural	Ratio rural/urbain
Mortalité infantile	66	93	1,4
Mortalité infanto juvénile	108	135	1,25
Mortalité maternelle	ND	ND	-
Enfants entièrement vaccinés	63,9	41	0,64
Accouchements assistés par personnel de santé qualifié	96,8	77,2	0,79
Femmes recourant soins prénatals dispensés par personnel qualifié	94,7	81,9	0,87

Tableau établi à partir des données de l'ECOM et de l'Etude démographique et de santé 2011

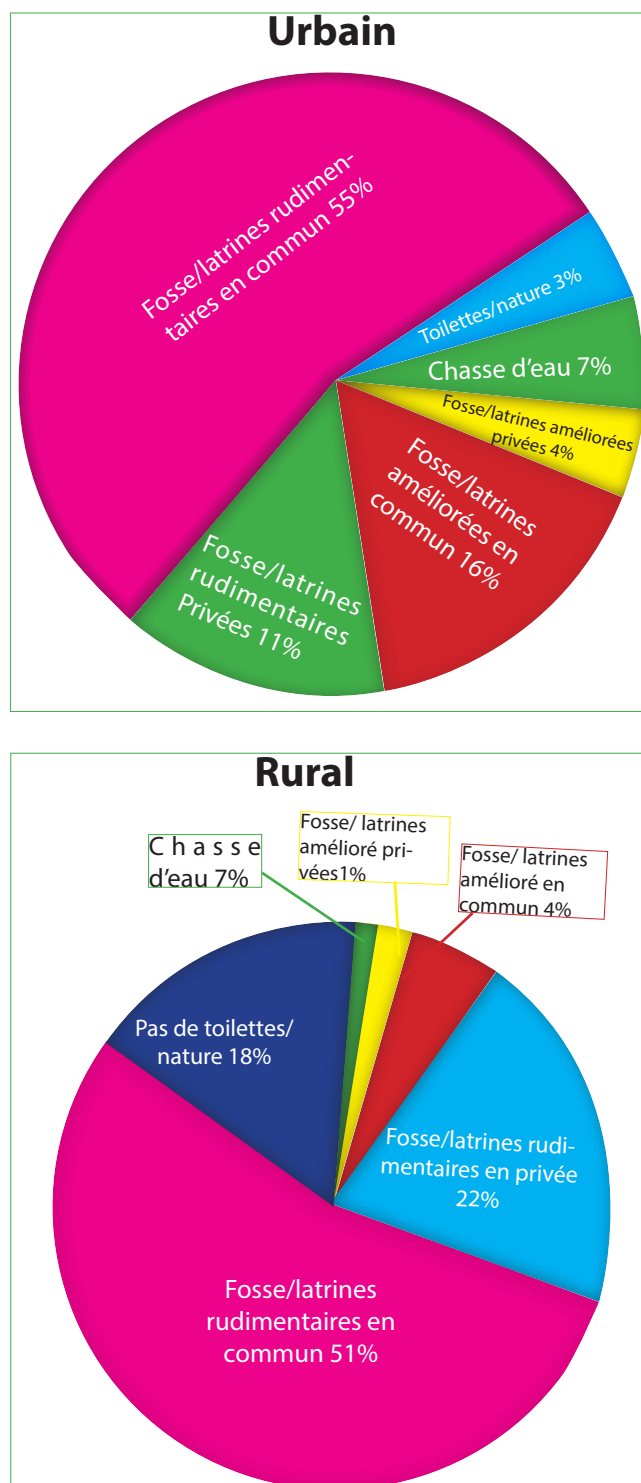
Il existe une forte corrélation entre niveau de revenu (RNB/H), d'instruction (durée moyenne de scolarisation et durée attendue de la scolarisation) et comportement en termes de prévention. Les ménages pauvres utilisent moins souvent les services de santé préventifs et curatifs que les ménages riches.

<sup>6</sup> CNSEE : Enquête démographique et de santé 2011

## Disparités régionales en matière de certains indicateurs de la pauvreté multidimensionnelle

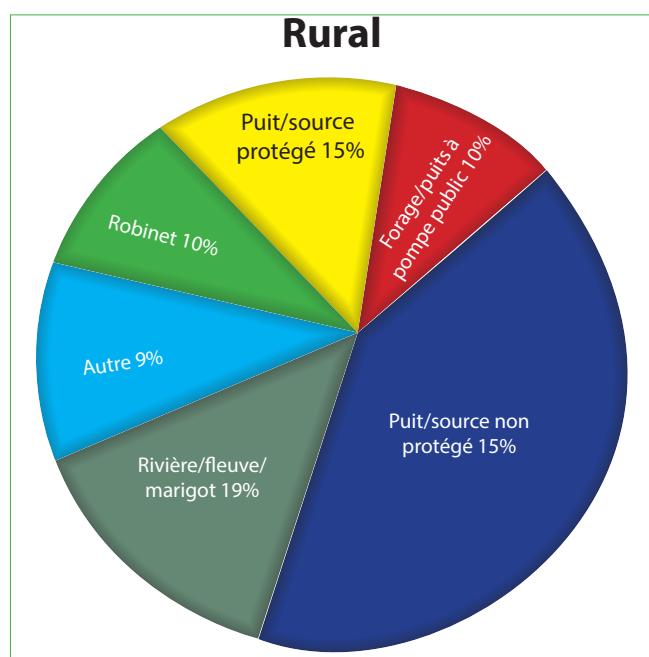
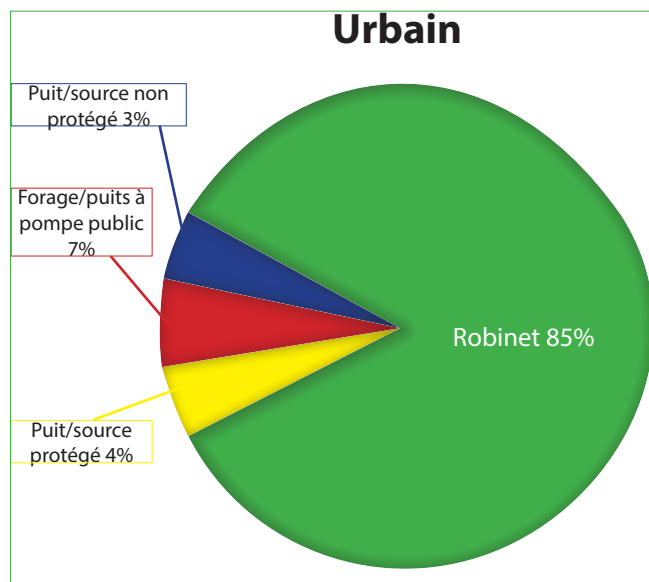
Les graphiques ci-dessous présentent les différences importantes en termes de disponibilités en commodités sociales (sanitaires) entre les zones urbaines et rurales qui confirment les constats de la section sur la pauvreté multidimensionnelle.

Figure 6: Disparités urbain/rural en matière d'accès à des sanitaires de qualité



En ce qui concerne l'accès à l'eau potable, les disparités zones urbaines zones rurales se présentent ainsi qu'il suit :

Figure 7: Disparités urbain/rural en matière d'accès à l'eau potable



Source : ESISC-1 2009

### 1.7. Situation de la population vulnérable des peuples autochtones

Les peuples autochtones du Congo sont présents sur l'ensemble du territoire. Les départements de la Lékoumou, du Niari, de la Likouala et de la Sangha comptent sur leur sol la plus forte concentration d'autochtones.

En termes de développement humain, la gamme de choix dont disposent les peuples autochtones est très limitée. Si juridiquement leur situation a changé (leurs droits en tant que citoyens leur sont reconnus), il existe toujours des discriminations importantes de fait.

Ainsi, le droit d'usage des terres qui sont originellement les leurs, légalement reconnu, leur est difficilement appliqué. Les autochtones ont difficilement accès aux aires de chasse. L'accès aux ressources naturelles et son usufruit sont par ailleurs interdits dans les faits, le droit de chasser étant soumis à l'autorisation préalable du chef de terre.

Sur le plan du travail, situés dans les zones forestières ils sont employés par les exploitants forestiers sur la base de contrat de travail temporaire de trois à six mois renouvelables plusieurs fois, sans tenir compte des dispositions du code de travail. En matière de rémunération leur salaire est très souvent détourné par les bantous chargés de les payer. Le témoignage d'un autochtone rendu par le rapport de l'Unicef<sup>7</sup> est explicite : « j'étais employé par une société étrangère avec un salaire de 40.000 francs CFA. Mais avant chaque paiement, l'agent payeur bantou défalquait 20.000 francs CFA de mon salaire sans justification. Je n'avais nulle part où me plaindre ».

Toujours dans le domaine du travail, la pratique du travail forcé des autochtones au profit des bantous est couramment répandue.

Selon une étude de l'Unesco « la relation maître à esclave est le signe évident des conditions insoutenables de servitude. Corvéables à souhait, les autochtones se voient entre autres choses, confier des missions de chasse au terme desquelles ils se doivent de ramener le nombre de bêtes équivalent au nombre de balles données par les Bantous sous peine d'être contraints à rembourser le coût du manque à gagner. Ils cultivent également la terre. Utilisés comme vulgaire « appareil productif », les autochtones sont une véritable manne pour les bantous qui se permettent souvent d'avancer sans scrupule que les autochtones sont leurs esclaves ». Il n'existe pratiquement pas d'entrepreneurs issus des peuples autochtones au Congo.

A considérer les trois dimensions du développement humain, le constat est préoccupant.

<sup>7</sup> Unicef : Analyse de la situation des enfants et des femmes autochtones au Congo

Dans le domaine de la santé, faute de statistiques sur la situation sanitaire des autochtones au Congo, on est obligé de recourir à des données partielles contenues dans des études et monographies. Les études mettent en évidence un taux de mortalité infantile très élevé chez les enfants de moins de cinq ans au sein des communautés autochtones mbendjele (installées dans la Likouala et la Sangha). Ce taux atteint 27%<sup>8</sup>. Des pathologies inexistantes dans les milieux urbains et ruraux, persistent dans les communautés autochtones, tel est le cas du pian. Les autochtones sont également exposés à diverses maladies infectieuses et parasitaires telles que la rougeole et la gale, et à des pathologies liées à un environnement malsain, comme des diarrhées récurrentes.

En ce qui concerne la santé maternelle, on constate qu'à peine 16% des femmes en âge de procréer et 21% des adolescentes se sont présentées dans un centre de santé pour la consultation prénatale (contre plus de 92% des femmes bantoues). En outre plus de ¾ des femmes autochtones accouchent hors de la présence de personnel de santé. Elles accouchent dans les campements en forêt et au village à la lisière des villages bantous.

L'accès aux soins de santé est faible. Le coût, la distance et la discrimination constituent les obstacles à l'accès aux soins délivrés par les centres de santé.

Le coût trop élevé (au regard de leurs ressources) est une des raisons du faible accès aux centres de santé. Selon une étude « 70% des adolescents sondés ne se rendent pas au centre de santé du fait de la cherté des soins qui y sont délivrés »<sup>9</sup>.

Outre le coût, l'éloignement constitue aussi un obstacle. Les centres de santé sont éloignés des campements autochtones situés dans la forêt. La discrimination est un autre facteur expliquant le faible accès aux soins de santé dans les centres de santé. Les populations autochtones vivant à la lisière des villages bantous sont traités comme des sous-hommes. Ils doivent attendre que les malades bantous soient tous soignés avant de recevoir à leur tour des soins. Il arrive que les agents de santé et les villageois refusent tout simplement de les recevoir dans les centres de santé.

Dans le domaine de l'éducation, environ 26,8 % des jeunes autochtones sont scolarisés. Les facteurs explicatifs de ce faible taux sont : des droits scolaires trop élevés, l'éloignement des écoles et la discrimination.

## Encadré 7: Témoignage sur les discriminations subies par les enfants autochtones à l'école

« Nos enfants ne vont pas à l'école parce que les Kogni (peuples bantous) ne les aiment pas, ils leur cherchent des problèmes et les chassent. L'Etat avait construit une école pour aider nos enfants, mais l'inscription des enfants Kogni dans cette école avait suffi pour chasser nos enfants »

« un grand nombre d'enfants 'pygmées' abandonnent l'école du fait des mépris et discriminations dont ils souffrent de la part de leurs condisciples voire enseignants »

Témoignage, Extrait : « Situation des enfants et des femmes autochtones au Congo » UNICEF

D'autres caractéristiques de la condition de vie des autochtones au Congo sont les suivantes : un habitat très précaire et une très faible intégration avec les populations bantoues. Leur accès aux services sociaux de base est limité par leur exclusion des activités économiques, et lorsqu'ils ne sont pas exclus, ils sont exploités, discriminés.

Les informations présentées ci-dessus donnent une idée de la situation de développement humain en milieu autochtone.

On peut ainsi en déduire que les populations autochtones au Congo appartiennent au groupe à niveau de développement très faible.

## 1.8. Développement humain et emploi

### Emploi et développement humain

Le Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH) 2015 intitulé « Le travail au service du développement humain » a examiné le lien intime qui existe entre le travail et le développement humain et permet de préciser le rôle de l'emploi en termes de sa contribution au développement humain.

Comme le souligne le RMDH 2015, « dans l'optique du développement humain, la notion de travail est plus générale que la notion d'emploi. Les emplois fournissent des revenus et contribuent à la dignité humaine, à la participation et à la sécurité écono-

<sup>8</sup> Publication de Jerome Lewis, citée par Dorothy Jackson dans The Health Situation of Women and Children in Central African Pygmy Peoples, in étude de l'Unicef sur la situation des enfants et des femmes autochtones au Congo

<sup>9</sup> Enquête CAP sur les connaissances, attitudes et pratiques des peuples autochtones en matière de prévention du VIH/SIDA et de leur accès aux services sociaux de base, MASSAHF et UNICEF, février 2007,



mique. La notion d'emploi exclut cependant, une multitude de formes de travail dont l'influence sur le développement humain ne doit pas être ignorée, à savoir le travail de soins, le travail bénévole et le travail créatif, notamment l'écriture et la peinture. Le lien entre le travail et le développement humain est un lien synergique ».

Le travail/emploi stimule le développement humain en fournissant des revenus et des moyens d'existence, en réduisant la pauvreté et en assurant une croissance équitable. Le développement humain engendre en retour, en améliorant la santé, les connaissances et les compétences, la prise de conscience, accroît le capital humain, élargit l'éventail d'opportunités et de choix, y compris le travail. D'autre part, le travail fournit les différents biens et services de santé, d'alimentation ou de loisirs mis à la disposition des populations, alimentant l'épanouissement et la gamme des choix offerts aux individus. Le travail est ainsi susceptible d'induire un cercle vertueux d'amélioration continu du développement humain dans les conditions optimales.

Cependant, le Rapport attire l'attention sur le fait que le travail peut également nuire au développement humain. Le lien entre travail et développement humain n'est pas automatique. « La qualité du travail, les conditions de travail, la valeur sociétale du travail, entre autres, sont autant d'éléments qui entrent en jeu. Le travail procure-t-il des revenus suffisants permettant la hausse du développement humain par l'accès aux biens et services ? Le travail est-il sans risque ? Les travailleurs s'épanouissent-ils dans leur travail ? Le travail offre-t-il des perspectives d'avancement ? L'emploi permet-il de concilier travail et vie privée ? Les hommes et les femmes bénéficient-ils de chances égales ? La discrimination, la violence au travail, certaines formes de travail forcé, peuvent porter atteinte au développement humain.

Dans le cas du travail rémunéré, en l'occurrence l'emploi et en référence au concept de développement humain forgé en 1990 par le PNUD et approfondi au fil des ans, il est consacré que l'emploi est au centre de la réalisation des objectifs humains fondamentaux en améliorant la propension et les capacités des individus à faire face aux besoins liés à l'alimentation, la santé et l'éducation. En d'autres termes, l'emploi est lié au développement humain dès lors qu'il détermine la propension des ménages à dépenser leur revenu sur des articles qui contribuent plus directement au développement humain (nourriture, eau potable, éducation et santé). Cette propension varie en fonction du niveau et de la répartition des revenus entre les ménages.

C'est dans cette perspective que Meda (2001) considère le travail comme un système de distribution des revenus, des droits et des protections. Ce qui implique, selon cet auteur, que l'Etat se voit dans l'obligation de promouvoir l'emploi c'est-à-dire de donner la possibilité à tous d'avoir accès aux richesses par le canal du salaire qui est le biais par lequel un ordre social plus juste (fondé sur le travail et les capacités) et véritablement collectif peut être établi pour constituer le socle de la cohésion sociale.

Dans la perspective du développement humain, on peut ainsi analytiquement établir le lien entre l'emploi et le développement humain en considérant l'emploi comme une modalité essentielle qui permet aux individus d'améliorer continuellement leurs capacités existentielles. Les revenus générés par l'emploi permettent aux travailleurs d'atteindre les standards de la vie et d'avoir un meilleur accès à la santé et à l'éducation qui sont des ingrédients critiques pour accroître les capacités. Le travail est également la source des biens et services produits et disponibles. Le travail favorise l'épanouissement personnel en procurant un statut social, en facilitant l'intégration à la société et la cohésion sociale qui maximisent l'utilisation des biens et services et l'épanouissement personnel. En considérant ainsi que le développement ne se traduit pas seulement par l'accroissement des revenus, mais aussi par la maximisation des choix des hommes à travers la valorisation des droits humains, des libertés, des capacités et des opportunités, l'autonomisation des femmes, l'emploi contribue au développement humain, en particulier s'il est productif, utile, digne et développe la créativité et l'esprit.

Le lien entre l'emploi et le développement humain n'est cependant pas univoque et n'exclut pas des effets de rétroaction. Si le travail contribue à améliorer le développement humain, il est à noter qu'en retour, le développement humain, en améliorant la santé, les connaissances, les compétences et la prise de conscience, accroît le capital humain, nécessaire pour l'accès à l'emploi, et donc élargit l'éventail d'opportunités et de choix.

Une fois établi le lien étroit entre emploi et développement humain, les sections qui suivent présenteront l'évolution de l'emploi au Congo et particulièrement celui des jeunes les plus vulnérables au phénomène de chômage. Par ailleurs, compte tenu de leur importance dans la population, l'évolution de leur statut dans le travail impactera fortement l'évolution du développement humain au niveau national.

## 1.9 Lien entre développement humain et emploi au Congo

Afin de mettre en évidence la relation entre l'emploi et le développement humain au Congo, il a été entrepris une analyse par les élasticités. Cette approche simple permet de mesurer les proportions dans lesquelles l'indice de développement humain se modifie à la suite d'une variation du niveau de l'emploi.

Le tableau suivant donne les résultats des élasticités ainsi obtenues pour la période de 1980 à 2014 qui a été scindée en plusieurs sous périodes.

### Relation Emploi et développement humain au Congo : une analyse par les élasticités

Tableau 13 : Elasticité de l'emploi par rapport au développement humain

	1980 - 2014	1980 - 1990	1990 - 2000	2000 - 2010	2010 - 2014
<b>E (Emp_GI/IDH)</b>	0,071	0,112	-0,114	0,672	-0,436
<b>E (Emp_GA/IDH)</b>	0,157	0,251	-0,327	3,115	-1,975
<b>E (Emp_GNA/IDH)</b>	0,048	0,069	-0,078	0,467	-0,331

*E (Emp\_GI/IDH) : Elasticité de l'emploi global par rapport à l'IDH*

*E (Emp\_Ag/IDH) : Elasticité de l'emploi agricole par rapport à l'IDH*

*E (Emp\_Na/IDH) : Elasticité de l'emploi non agricole par rapport à l'IDH*

Source : Equipe de rédaction du RNDH, 2015

L'analyse de la sensibilité de l'indice de développement humain du Congo à une variation du niveau de l'emploi permet de faire les observations suivantes :

- tout d'abord, il apparait que de façon générale (sur la période de l'étude), l'effet de l'emploi sur le développement humain est faible (une augmentation de l'emploi de 1% entraîne une amélioration de l'indice de développement humain de seulement 0,07%).
- Ensuite, la sensibilité du développement humain à l'emploi est plus forte aux variations de l'emploi agricole qu'aux variations de l'emploi non agricole. Le lien plus substantiel entre emplois agricoles et développement humain pourrait être expliqué par le fait que grâce aux emplois agricoles d'une part, les revenus des plus pauvres qui sont les ruraux augmentent mais aussi que des produits agricoles sont mis à la disposition des populations, ce qui auraient un impact positif sur leurs conditions de vie.

Si l'emploi sur les périodes estimées affectent très faiblement le niveau du développement humain, cela ne peut induire qu'une seule signification, à savoir que la qualité de l'emploi a été insuffisante. En effet, le lien entre développement humain et emploi n'est pas automatique comme rappelé dans la section précédente. Selon ces estimations, il semble malheureusement qu'au Congo, la majorité des emplois ne seraient pas de bonne qualité. Cette analyse semble corroborer les données de l'emploi qui seront

étudiées dans le chapitre suivant et selon lesquelles, la majorité des emplois se trouvent dans le secteur informel et ne sont pas constitués d'emplois décents en termes de rémunérations et/ou de conditions de travail suffisamment satisfaisantes. Les emplois sont pour la plupart concentré dans le secteur informel caractérisé par des niveaux de salaires bas, l'irrégularité et la précarité de l'emploi.

Afin de permettre que l'emploi soit véritablement contributeur du développement humain, il est donc important comme le souligne le rapport sur le développement humain que l'emploi soit suffisamment productif et de qualité. La recherche de la hausse de la productivité dans les secteurs informels et agricoles semble urgente pour que les emplois puissent contribuer valablement à l'accélération du développement humain.

### Conclusion partielle

Des progrès en termes de développement humain ont été réalisés au Congo au cours des 10 dernières années (2004-2014). Cette évolution positive est étroitement liée avec la hausse des revenus favorisée par la manne pétrolière et qui a contribué à la mise en œuvre effective de mesures en faveur de l'amélioration de l'accès aux biens et services sociaux. Au niveau microéconomique ou macroéconomique l'accès à un meilleur revenu a été ainsi fondamental. Cependant, il faut noter que les performances du Congo restent inférieures à celles des pays de même niveau de revenu.

Le niveau des inégalités reste également élevé, puisque l'IDH ajusté aux inégalités, qui prend en compte la répartition inégale des conditions de vie, chute en-deçà de la moyenne à 0,434 contre une moyenne nationale de 0,591.

L'évolution de l'IDH n'a pas été uniforme dans le pays. L'IDH a progressé rapidement dans les principales villes du pays, par contre dans les zones où les conditions d'accès aux services sociaux de base et aux activités économiques rentables sont plus difficiles, la progression a été faible. Brazzaville est la localité où l'IDH est le plus élevé, suivie de la ville de Pointe-Noire. *L'évolution du développement humain en zone rurale reste problématique, notamment en matière des sources de revenus. Dans ce contexte, les politiques en faveur du développement local sont à accélérer.*

L'indice de pauvreté multidimensionnelle a légèrement baissé entre 2009 et 2011-2012 mais le nombre de personnes vivant dans la pauvreté multidimensionnelle a augmenté de 40 à 43%. La promotion de politiques en faveur de la mise à disposition de biens

sociaux à moindres coûts et d'activités productives rentables sont à privilégier.

En ce qui concerne les populations vulnérables, les inégalités de genre demeurent mais sont en baisse, grâce à l'amélioration de l'accès des femmes aux soins de santé et à l'éducation. Les efforts doivent être consolidés cependant en termes d'accès au travail décent et à des revenus plus importants ainsi que dans la promotion d'une plus grande participation politique.

Enfin, il faut mettre en exergue la situation des peuples autochtones en termes de développement qui est également très préoccupante. Au Congo, il existe une inégalité criarde entre les bantous et les peuples autochtones. Ces derniers n'ont pas le minimum dont disposent les couches de populations bantoues les plus pauvres. Des mesures spécifiques en termes d'accès à l'éducation, aux soins de santé et aux activités économiques sont à prendre de façon urgente pour pouvoir répondre à cet important gap.



## Chapitre 2

# Diagnostic de l'emploi, difficultés d'accès des jeunes au monde du travail et développement humain





Au Congo, selon les chiffres du chômage selon la définition du BIT, le taux de chômage a baissé de 19,5% à 6,9% entre 2005 et 2011 (ECOM). Cependant, cette amélioration masque un niveau important de sous-emploi, estimé à 27,8%. L'enquête ETVA de 2015 conclut à un taux de chômage des jeunes de 30,5%. Les difficultés rencontrées par les jeunes pour s'insérer dans le monde du travail sont de plusieurs ordres et liées à la pertinence/qualité des formations, à l'insuffisante création d'emplois par le secteur privé mais aussi par les limites opérationnelles des structures d'appui à l'emploi et au secteur privé.

## 2.1. Diagnostic général de l'emploi au Congo

Sur une population globale estimée à 3.800.000 habitants en 2011, la population active totale au Congo est de 1.562.555 en 2011 ; elle était de 1.500.625 en 2005. La population active représente l'ensemble des individus en âge de travailler (15-65 ans) pourvus d'un emploi ou à la recherche d'un emploi.

Le taux de chômage global est passé selon les dernières enquêtes de 19,4% en 2005 à 6,9% en 2011 démontrant le dynamisme économique retrouvé. Le chômage urbain expliquant essentiellement ce taux car celui du milieu rural n'est que de 1,7%. Toutefois, ce taux de chômage global, relativement modéré, cache un niveau important de sous-emploi qui atteint 27,8% en 2011. Ainsi, près d'un employé sur trois est en situation de sous-emploi. L'utilisation de la définition du taux de chômage selon le BIT masque aussi l'important phénomène du sous-emploi au Congo.

Quel que soit le secteur d'activité, la tranche 15-29 ans est la plus concernée par le phénomène du chômage et la recherche du premier emploi. Par ailleurs, il existe des disparités régionales, les jeunes rentrant moins vite dans la vie active à Brazzaville par rapport à Pointe-Noire par exemple.

### • Situation générale

Dans les deux villes principales du Congo, sur 10 personnes potentiellement actives, plus de 4 sont inactives<sup>10</sup>. Les élèves/étudiants (55,6%) forment la majorité des inactifs et les femmes au foyer représentent une part non négligeable (14,1%). Une autre frange importante est composée d'inactifs dont la raison de l'inactivité n'a pas été précisée (20,0%). La proportion des rentiers est très faible (0,8%). Chez les hommes,

environ 7 inactifs sur 10 (soit 70,4%) sont des élèves/étudiants contre 46,7% chez les femmes. De même, la proportion des retraités est plus élevée chez les hommes (5,5%) que chez les femmes (1,7%). Cependant, il y a plus d'invalides et de malades de longue durée chez les femmes que chez les hommes : respectivement 4,0% et 3,4% contre 2,2% et 2,5%. La répartition des inactifs est pratiquement identique à Brazzaville comme à Pointe Noire à l'exception des élèves/étudiants, proportionnellement plus nombreux dans la première que dans la seconde ville du pays<sup>11</sup>.

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

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

<sup>10</sup> La population inactives est composée des personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle et n'en recherchant pas.

<sup>11</sup> Brazzaville et Pointe Noire sont respectivement capitale politique et capitale économique du Congo.

## Le phénomène de sous-emploi visible et invisible

### • Sous-emploi visible

Le sous-emploi visible est un phénomène touchant des personnes qui, involontairement, travaillent moins de 35 heures par semaine. Au Congo, il affecte 27,8% de la population active. Du point de vue genre, il est beaucoup plus manifeste chez les femmes que chez les hommes. Cela a pour conséquence la sous-productivité sur le marché de travail congolais. En termes de catégories socioprofessionnelles, le phénomène est plus prononcé au niveau des travailleurs à propre compte et des aides familiaux.

L'appréciation spatiale du phénomène révèle qu'il concerne également l'administration publique à Pointe-Noire et à Brazzaville. La population de moins de 25 ans est la plus concernée par cette situation.

### • Sous-emploi invisible

Le sous-emploi invisible peut être défini comme l'existence d'horaires de travail excessivement élevés qui peut être perçue comme un sous-emploi, lorsque cette charge horaire est associée à une productivité du travail anormalement faible.

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

Le revenu individuel des actifs occupés, gagnant moins que le salaire horaire minimum (SMIG), permet aussi d'estimer le sous-emploi invisible. Ce phénomène touche essentiellement les actifs occupés de plus de 70 ans (84,3%) et les jeunes de moins de

25 ans (60,7%). On le constate également au niveau des aides familiaux et des apprentis. Globalement, les actifs occupés sont dans le privé informel (59,1%) et dans les administrations publiques (10%).

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

### • Sous-emploi global

Le sous-emploi global est l'indicateur qui résume l'état du marché de travail notamment en Afrique subsaharienne, tout en résumant les distorsions qui existent sur cet environnement. Il touche plus les femmes que les hommes. Cela s'observe dans les deux villes, mais légèrement supérieur de 7 points à Pointe Noire.

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

Pour lutter contre ce phénomène, il serait important d'améliorer le climat des affaires y compris l'accès au financement et aux investissements pour permettre aux entreprises d'accroître leur production et d'offrir plus d'heures de travail aux actifs.

### • Les principaux secteurs pourvoyeurs d'emplois au Congo

Le marché du travail congolais est, comme dans la plupart des pays, concentré dans trois secteurs institutionnels principaux en ce qui concerne le secteur formel : (i) le secteur public, (ii) le secteur parapublic et des entreprises publiques, (iii) le secteur privé. Pour le secteur formel, des données détaillées sont disponibles jusqu'en 2007 et donnent une certaine idée de la répartition (Tableau 5).

Tableau 14 : Emplois dans le secteur formel

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

Source : Banque Mondiale (2011) : Congo-Brazzaville



• **Le Secteur Public et Parapublic**

Ce secteur comprend l'administration publique et les entreprises publiques. L'Etat a longtemps été considéré comme le principal employeur du secteur formel au Congo. A partir des années 80 et jusqu'aux années 2000, à la suite de la stagnation de l'économie nationale et de la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel, le Congo va connaître une suspension, voire un gel, des recrutements dans la Fonction publique et une compression du personnel dans les entreprises publiques qui seront liquidées pour la plupart. Depuis les années 2000 jusqu'à nos jours, avec la croissance renouée grâce au boom pétrolier et à la stabilisation socio-politique, les recrutements ont pu reprendre. Ainsi, on a enregistré 13.903 nouveaux fonctionnaires en 2005, 5870 en 2007 et 6285 en 2008<sup>12</sup>. Cependant, le mode de recrutement au sein de la fonction publique congolaise dû à l'absence entre autres de descriptifs de poste et d'absence de planification structurelle rigoureuse a conduit plus à une administration de carrière que d'emploi (les postes budgétaires ne coïncident pas souvent en termes de recrutement aux profils souhaités et aux qualifications requises) dans les différents départements ministériels.

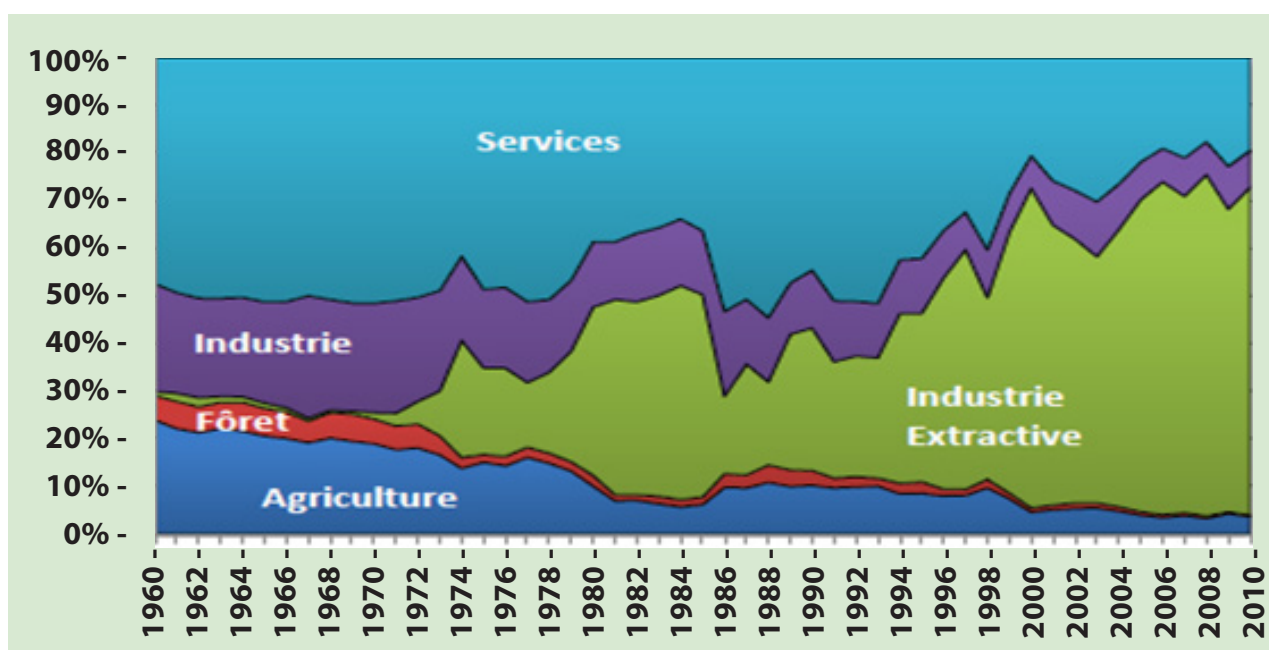
Aujourd'hui, et selon une étude de la Banque Mondiale<sup>13</sup>, ce secteur représente près de 61% des employés du secteur formel. Toutefois, ce secteur paraît saturé et avec la prolongation, depuis 2009, de l'âge de la retraite à 60 et 65 ans, réduisant ainsi les mouvements de départs et d'entrées, les recrutements dans la Fonction Publique s'avèrent désormais très

limitées. Néanmoins, dans le cadre de la Politique de Décentralisation en cours et dans la perspective de voir les collectivités décentralisées se doter de fonctions publiques locales ou de polices municipales par exemple, ce secteur pourrait offrir dans l'avenir des débouchés aux demandeurs d'emplois.

• **Le Secteur Privé**

Le secteur privé formel congolais est dominé, depuis les années 70 (voir le Graphique ci-contre tiré de l'Etude de la Banque Mondiale) par l'Industrie extractive ou pétrolière, un domaine qui, malheureusement ne contribue pas grandement à la création d'emplois à cause de la nature capitaliste du mode de production pétrolière. La part des autres secteurs dans le PIB (Forêt, Agriculture, Industrie, Services) a diminué d'année en année. La diversification de l'économie et du secteur privé reste encore limité à cause d'un environnement des affaires défavorable et de l'insuffisant esprit d'entreprise chez les Congolais. Dès que des solutions appropriées pour lever ces contraintes seront prises, ce secteur et les sous-secteurs hors pétrole devront devenir véritablement porteurs de croissance et généreront des emplois. Les Chambres de Commerce, d'Agriculture et d'Industrie ainsi que les Représentations diplomatiques du Congo à l'étranger auront un rôle économique accru pour le développement du secteur privé et de l'emploi. C'est ainsi que le développement de l'agrobusiness sera une priorité pour le monde rural d'autant plus que les zones rurales sont réputées être les bassins utilisant le plus la population active (pêche, agriculture, sylviculture, élevage, chasse, cueillette).

Graphique 1 : Parts des secteurs dans le PIB nominal, 1960-2010(pour cent)



<sup>12</sup> Source : Direction Générale du Budget.

<sup>13</sup> Citée ci-dessus

## L'inadéquation formation/besoins du marché du travail

La République du Congo est considérée comme l'un des pays les plus scolarisés de l'Afrique subsaharienne.

Malheureusement, on observe sur le terrain une inadéquation entre les dynamiques éducatives et les dynamiques de l'emploi, qui se traduit par une offre de formation en déphasage avec l'offre d'emploi.

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

Les centres de formation professionnelle ne sont que rarement à la hauteur des immenses besoins réels du marché du travail. L'accent mis sur les structures d'enseignement général plutôt que sur celles de l'enseignement technique et professionnel continue à peser.

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

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

- Un système classique où l'enseignement professionnel est présent au niveau du secondaire et qui organise des programmes de perfectionnement et de spécialisation pour des métiers.
- Un système de formation en milieu du travail où la professionnalisation de la formation relève de plusieurs services publics, dont le Ministère chargé de l'emploi, avec une Direction de la Formation Qualifiante et l'ONEMO. Ses principales missions consistent à définir et exé-

cuter la Politique en matière d'emploi et de formation dans les entreprises, à concevoir et à mettre à disposition des programmes pour les instituts de formation professionnelle. Il a aussi la mission de définir la politique nationale en matière d'apprentissage, de perfectionnement, des stages d'orientation, de reclassement et de réadaptation professionnelle.

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

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

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

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

Une harmonisation de l'ensemble des filières de formation relevant des services publics concurrents et la rationalisation de l'enseignement privé restent un défi à relever par le système éducatif congolais. Ceci devra être accompagné entre autres par la diversification des filières de l'enseignement supérieur en fonction des demandes de qualification, et qui découle de l'objectif de croissance diversifiée du DSCERP. Dans cette perspective, le Gouvernement aidera au renforcement

des réseaux existants et à la création de filières mieux adaptées aux besoins du marché, à la mise en place des formations courtes et modulaires, à la formation des formateurs, à la mise à disposition des programmes et matériels didactiques adaptés, ainsi que l'appui à travers l'ONEMO, à la gestion et à l'administration des centres de formation professionnelle diversifiés. En vue de faire face aux déperditions scolaires, il faudra lancer des programmes novateurs d'apprentissage tenant compte de la diversification des filières mais aussi des attentes des départements. Un dictionnaire opérationnel des métiers et emplois (DOME) pourrait être élaboré à raison de deux secteurs par an.

## 2.2 Structure de la population et afflux important d'offre de travail et situation des jeunes

La population congolaise, est une population majoritairement jeune car elle est composée de 44,9% d'individus âgés de moins de 18 ans.

Avec un taux de croissance naturel de la population estimé à 3%, les caractéristiques de la structure de la population congolaise implique un niveau d'offre de travail en croissance importante au fil des ans et notamment une part de plus en plus importante des jeunes dans cette population.

Selon les informations contenues dans le rapport d'analyse d'ESSIC (2009), le taux d'activité au Congo est en général élevé (plus de 90 %) bien qu'il présente de fortes disparités selon les tranches d'âge. Ainsi, faible pour les jeunes de 15-19 ans en raison de la loi scolaire qui rend obligatoire la scolarité des jeunes jusqu'à l'âge de 16 ans, ce taux connaît ses niveaux les plus élevés à partir de 20 ans.

La conjugaison des taux d'activité élevés et d'un taux de croissance élevé de la population suggèrent que le marché du travail au Congo est caractérisé par un afflux important d'offre de travail.

Ceci est d'ailleurs corroboré par le taux d'emploi élevé (+65%) qui donne aussi une bonne indica-

tion du potentiel productif d'un pays, puisqu'il mesure les capacités humaines mobilisées pour la production des biens et services.

Tableau 15: Evolution des taux d'emploi

	1995	2000	2009	2011	2012
Ratio emploi/Population de + de 15 ans	62,2	63,2	65,5	65,5	65,7
Ratio emploi/Population de 15-24 ans	39,4	39,2	39,2	39,1	39,0

### 2.2.1. Qualité de l'offre de travail

La qualité de l'offre de travail est caractérisée par les compétences et les aptitudes physiques des hommes et des femmes concernées. On peut mesurer les compétences et aptitudes par le niveau d'instruction des actifs et leur âge.

En ce qui concerne les compétences, on peut considérer la proportion d'individus scolarisés comme un indicateur du niveau du capital humain. Sur cette base on pourrait avancer que contrairement à la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, le niveau du capital humain au Congo est assez élevé puisque le taux net de la scolarisation pour l'ensemble des cycles est estimé à 82% (cf. Chapitre 1). Dans le contexte de concurrence mondiale exacerbée dans la production rentable des biens, les indicateurs relatifs à une instruction universitaire et spécialisée seront cependant de plus en plus pertinents à utiliser.

Il faudrait également prendre en compte les déperditions scolaires très importantes entre le primaire et le secondaire d'une part et entre le secondaire et le supérieur d'autre part.

Les données de l'enquête ETVA-2015 relative à la transition des jeunes vers le marché du travail, montrent que le statut de la population active jeune selon le niveau d'éducation décrit une situation ambiguë où une instruction poussée n'est pas synonyme de meilleur gage d'emploi.

Tableau 16 : Niveau d’instruction atteint par les jeunes selon la situation sur le marché du travail

Niveau d’instruction atteint	Employé (e)		Chômeur		Inactif (ve)	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Inférieur au primaire	67 691	19,1	15 681	9,73	37 064	20,19
Primaire	104 462	29,5	64 401	39,94	64 520	35,14
Secondaire technique	22 523	6,4	21 476	13,32	8 923	4,86
Secondaire général	119 666	33,8	34 677	21,51	60 875	33,16
Professionnel-post secondaire	15 769	4,5	7 797	4,84	2 519	1,37
Université-post universitaire	23 876	6,7	17 193	10,66	9 683	5,27
<b>Ensemble</b>	<b>417720</b>	<b>100</b>	<b>161225</b>	<b>100</b>	<b>161225</b>	<b>100</b>

Source : Ministère de l’enseignement technique professionnel, de la formation qualifiante et de l’emploi

Les informations contenues dans ce tableau montrent que les jeunes qui ont une instruction universitaire ou technique sont les moins employés.

Dans le contexte d’une économie en pleine mutation, et qui ambitionne de devenir un pays émergent, ces résultats tendent à confirmer que la qualité du capital humain au Congo serait à revisiter de manière approfondie.

### 2.2.2. Dynamique de l’emploi et conditions d’activité

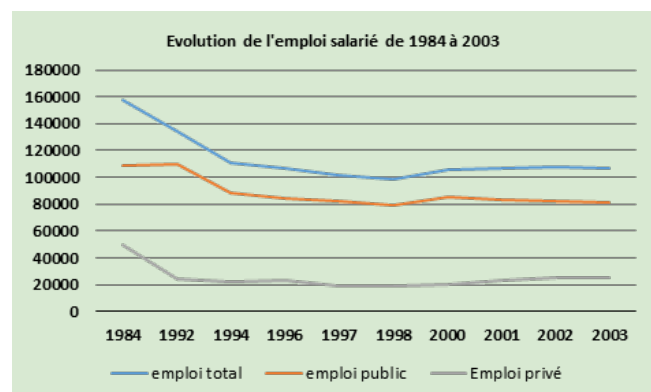
La situation de l’emploi en République du Congo a connu une évolution très irrégulière et assez contrastée par rapport aux potentialités de richesse du pays.

#### 2.2.2.1. Emplois formels

On distingue deux tendances principales de l’emploi au cours des dernières décennies : une baisse caractérisée du

volume de l’emploi entre 1984-2003 et une dynamique légèrement croissante à partir de 2005 (2005-2013).

Figure 8: Evolution de l’emploi salarié de 1984 à 2003



Source des données : Centre National de la Statistique et des Etudes Economiques

Tableau 17 : Effectifs des emplois permanents des entreprises privées du secteur formel

secteur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Primaire	6358	6453	6570	6696	5372	5406	5490	5884	6355
Secondaire	13263	13793	14727	15843	17691	17908	19324	20767	22406
Tertiaire	11982	12378	13033	13678	14376	14932	15596	16370	17234
<b>Total</b>	<b>31603</b>	<b>32624</b>	<b>34330</b>	<b>36217</b>	<b>37439</b>	<b>38246</b>	<b>40410</b>	<b>43021</b>	<b>45995</b>

Source : Institut national de la statistique et Direction générale de l’économie

La croissance annuelle moyenne du volume de l’emploi s’est située à 3%. Il convient de relativiser cette performance puisque d’une part, le taux de croissance moyen sur la période était supérieur à 5% et que d’autre part, les emplois formels représentent moins de 30% du total des emplois.

Un rythme plus important du taux de croissance des emplois formel est nécessaire pour inverser cette structure.

### 2.2.2.2. Statut dans l'emploi et problématique du travail décent

Le travail décent peut être considéré comme celui qui est productif, utile, digne, développe la créativité et l'esprit, et correspond pour les individus qui l'exercent, à un travail jugé satisfaisant en termes de contenu, de temps d'occupation et de rémunération.

Rappelons que le taux de sous-emplois reste élevé au Congo. Mais le sous-emploi n'est pas le seul facteur de précarité des conditions de travail en République du Congo. L'enquête ESSIC-2009 révèle d'autres caractéristiques de la précarité des emplois.

Des discriminations apparaissent nettement entre les hommes et les femmes dans la rémunération du travail (il y'a une différence, en défaveur de la femme, entre les revenus horaires moyen qui sont respectivement de 612 F CFA et 483 FCFA). Les résultats de l'enquête ESSIC -2009 révèlent également que dans l'ensemble, les revenus mensuels médians sont inférieurs aux revenus mensuels moyens, traduisant une répartition très inégale des revenus sur le marché du travail.

Par ailleurs, du point de vue des branches d'activité, le commerce de détail hors marché et la restauration sont les branches les plus vulnérables car 50% des actifs ont des revenus inférieurs à 54 000 FCFA et 50 000FCFA.

### 2.2.2.3. L'emploi informel : une réponse insuffisante au problème d'insertion sociale des jeunes

Les résultats de l'Enquête PNUD-RNDH (2015) confirment les données de ECOM 2011 et une concentration des entreprises dans le secteur informel, quelles que soient les villes concernées. Des améliorations ne sont pas encore perceptibles.

Tableau 18 : Statut des TPME selon qu'elles appartiennent ou non au secteur informel

	Secteur Formel	Secteur Informel	Effectif
Pointe-Noire	18,5%	81,5%	81
Dolisie	7,7%	92,3%	52
Brazzaville	24,1%	75,9%	79
Gamboma	10,0%	90,0%	20
Ewo	24,4%	75,6%	41
Owando	6,9%	93,1%	29
Ouessou	11,1%	88,9%	36

Source : Enquête PNUD-RNDH 2015

En moyenne, plus de 85% des entreprises enquêtées parmi les TPME se situent dans le secteur informel et près de 2/3 (64%) des jeunes enquêtés travaillent dans les entreprises du secteur informel.

Tableau 19 : Proportion des jeunes travaillant dans les TPME par localités

	Enregistré	En cours d'immatriculation	Non enregistré	Ne sait pas	Total
Pointe-Noire	34,3%	0,9%	51,9%	13,0%	100,0%
Dolisie	19,6%	2,2%	65,2%	13,0%	100,0%
Sibiti	20,8%	3,0%	67,3%	8,9%	100,0%
Mosendjo	21,4%	1,4%	62,9%	14,3%	100,0%
Mouyondzi	23,3%	2,3%	64,0%	10,5%	100,0%
Brazzaville	31,2%	1,2%	53,8%	13,8%	100,0%
Gamboma	9,1%	0,0%	90,9%	0,0%	100,0%
Ewo	44,6%	1,8%	44,6%	8,9%	100,0%
Owando	17,6%	5,9%	76,5%	0,0%	100,0%
Ouessou	21,1%	0,0%	63,2%	15,8%	100,0%

Source: Enquête PNUD-RNDH 2015

Au cours de cette enquête, il a également été confirmé que les conditions de travail dans le secteur informel sont très précaires et ne sont pas en faveur d'une promotion accélérée du développement humain.

Cette précarité se manifeste notamment par le manque d'infrastructures nécessaires à l'exercice d'un travail décent (absence d'eau et d'électricité, absence de local approprié etc.), l'absence de protec-

tion sociale et l'incertitude liée au travail non encadré par des règles juridiques. L'essentiel des activités commerciales du secteur informel se fait sans local, en particulier dans le cadre des activités de transport.

Tableau 20 : Précarité des conditions d'activité dans le secteur informel

Secteur d'activité	Branche d'activité	% ayant eau courante	% ayant électricité	% ayant téléphone fixe	% ayant téléphone portable	Type de local			Ensemble
						Sans local	Domicile	Avec local	
Industrie	Agro-alimentaire	0,4	0,4	-	7,3	34,4	58,9	6,7	100
	Confection d'articles vestimentaires	-	-	-	23,1	12,8	67,7	19,5	100
	BTP	0,9	0,9	-	14,0	5,8	94,2	-	100
	Autres industries	6,1	6,1	-	18,1	12,3	51,5	36,1	100
	Ensemble 1	1,9	1,9	-	14,8	16,5	69,4	14,1	100
Commerce	Produits primaires	5,5	3,8	1,2	10,0	63,7	12,8	23,5	100
	Produits transformés	2,4	4,6	1,3	9,6	45,5	41,1	13,4	100
	Ensemble 2	3,2	4,4	1,3	9,7	50,0	34,1	15,9	100
Services	Ménages et entreprises	7,7	19,2	-	35,1	27,9	39,0	33,0	100
	Restauration et hôtels	3,1	3,1	-	7,9	30,7	61,4	7,9	100
	Transport	-	-	-	3,6	98,7	1,3	-	100
	Ensemble 3	4,7	10,6	-	20,9	47,2	34,0	18,9	100
Ensemble	3,0	4,5	0,9	12,0	42,4	41,8	15,8	100	

Source : ESSIC-2009

Tableau 21: Caractéristiques des emplois dans le secteur informel selon la ville

Ville	Emplois dépendants	% Emploi permanent	% contrat écrit	% prime fin d'année	% autre prime	% congés payés	% participation au bénéfice	% CNSS	% non apparenté
Brazzaville	Salarié	84,7	12,9	10,2	2,9		4,7		73,4
	Apprenti rémunéré	34,3			7,1				89,1
	Apprenti non rémunéré	56,3	10,7		4,4		1,2		81,4
	Aide familiale	63,5		3,0			32,3		5,8
	Ensemble	57,5	6,7	2,4	4,0		6,8		69,0
Pointe Noire	Salarié	79,6	28,5						62,9
	Apprenti rémunéré	73,3	21,9						76,4
	Apprenti non rémunéré	25,6	2,6						81,4
	Aide familiale	32,0							14,4
	Ensemble	64,3	19,7						62,7
Ensemble	Salarié	81,6	22,2	4,1	1,2		1,9		67,1
	Apprenti rémunéré	47,0	7,1		4,8				85,0
	Apprenti non rémunéré	51,3	9,4		3,6		1,0		81,4
	Aide familiale	54,6		2,2			23,3		8,2
	Ensemble	59,9	11,3	1,5	2,6		4,4		66,8

Source : ESSIC-2009

Les données de EESIC 2009 confirment que les caractéristiques d'un travail décent ne sont pas réunies avec une proportion très faible des employés du secteur informel disposant d'un contrat écrit, fiable ; la plupart ne disposent pas non plus de congés payés ni de protection sociale. Les conditions de travail sont par ailleurs difficiles, la plupart des entreprises

ne disposant pas de local, d'électricité ou d'eau. En outre, dans certains secteurs de services comme à Pointe Noire, les horaires hebdomadaires sont très lourds (plus de 72 heures) assortis d'un revenu mensuel relativement faible (80000 FCFA) et inférieur à la moyenne du secteur informel (159200 FCA). Il faut noter également que selon les données de EE-

SIC, plus de 27% des actifs du secteur informels ont une formation universitaire alors que 40% ont un niveau du secondaire, ce qui suppose que les emplois occupés le sont à défaut et ne correspondent pas

nécessairement aux qualifications des détenteurs, le secteur informel étant la variable d'ajustement quel que soient les niveaux de formation.

Tableau 22 : Rémunérations et horaires de travail dans le secteur informel par ville

Ville	Secteur d'activité	Revenu mensuel moyen (1000 FCFA)	Revenu mensuel médian (1000 FCFA)	Horaire hebdomadaire moyen (heures)	Revenu horaire moyen (FCFA)
Brazzaville	Industrie	124,7	82,0	45,1	51,2
	Commerce	121,7	46,0	45,3	31,5
	Service	174,7	92,0	51,3	60,6
	Ensemble	130,5	70,0	46,0	40,4
Pointe Noire	Industrie	95,0	75,0	44,7	42,2
	Commerce	69,4	34,0	38,2	23,2
	Service	131,8	80,0	72,5	31,5
	Ensemble	87,2	44,0	44,4	29,6
Ensemble	Industrie	114,7	75,0	45,0	48,3
	Commerce	102,9	38,0	42,9	29,0
	Service	159,2	89,0	59,1	47,5
	Ensemble	115,3	60,0	45,4	36,8

Source : ESSIC-2009

En confinant les individus dans les emplois précaires, mal rémunérés, le secteur informel expose les individus au risque de pauvreté et induit un niveau élevé de vulnérabilité d'une frange importante de la population, notamment les jeunes et remet en cause une avancée satisfaisante du développement humain qui doit être tiré par le travail.

### 2.2.3. Chômage

#### • Evolution du chômage au Congo

Le chômage suit une tendance à la hausse jusqu'en 1994 et une tendance à la baisse de 2005 à 2011. Le taux de chômage est passé de 13.1% en moyenne dans la période 1960-1980 à 30,9% au milieu des années 90. Depuis le début des années 2000, le niveau de chômage s'améliore avec une tendance à la réduction du taux de chômage à 19,1% en 2005 et 6,9% en 2011.

Tableau 23 : Evolution du taux de chômage au Congo de 1974 à 2011

Années	1970	1974	1984	1994	2005	2009	2011
Taux de chômage (%)	11,9	13,1	12,2	30,9	19,4	16,7	6,9

Sources : RGPH de 1974 et 1984, estimation CNSEE (pour 1994), Enquête ECOM 2005, EESIC (2009) et ECOM (2011).

Il faut noter que l'interprétation de l'amélioration des indicateurs de chômage reste difficile compte tenu des méthodologies différentes des différentes enquêtes ayant donné lieu à ces chiffres.

Néanmoins, on peut considérer qu'il a pu y avoir amélioration de la situation de l'emploi depuis 2005, compte tenu du boom pétrolier et de la hausse importante des dépenses publiques.

L'amélioration s'explique aussi par le retour de la croissance économique soutenue et la confiance des bailleurs de fonds et du monde des affaires, par la municipalisation accélérée des Départements de Brazzaville, de Pointe Noire, du Niari, de la Likouala et de la Cuvette et les travaux à haute intensité de main d'œuvre (THIMO)<sup>14</sup>. Rappelons cependant que le faible taux de 2011, masque un niveau encore élevé de sous-emploi et de précarité des emplois.

#### • Le chômage phénomène urbain ou rural ?

Au Congo, le chômage sévit beaucoup plus en milieu urbain qu'en milieu rural, à cause notamment de l'urbanisation rapide du pays, alors que les structures productives n'ont pas évolué à un rythme aussi rapide dans les villes d'accueil.

<sup>14</sup> Monthé B Biyouidi (Banque Mondiale) : Revue des Politiques et régulation du Marché de l'emploi en RPC : des résultats inégaux (février 2011)

### 2.2.3.1. Les caractéristiques du chômage

Qu'il s'agisse des anciens occupés ou des primo-demandeurs, le chômage vécu est un chômage de

longue durée, la durée moyenne de chômage est de 55 mois pour les anciens occupés et de 67 mois pour les primo-demandeurs.

Tableau 24 : Nature du chômage au Congo

Type de chômage	Sexe	%	Age moyen	Nombre moyen d'année d'études	% des chômeurs de plus d'un an
Anciens occupés	Masculin	16,2	36,3	9,7	61,6
	Féminin	8,8	33,2	9,9	69,4
Primo demandeurs	Masculin	31,9	28,3	10,5	85,0
	Féminin	43,1	29,5	10,1	89,0
Ensemble	Total	100	30,5	10,1	81,6

Source : EESIC (2009)

L'enquête ETVA-2015 qui est une enquête de portée nationale, ayant concerné tous les départements du Congo et plus particulièrement les jeunes, confirme

la situation de chômage chronique et de longue durée chez les jeunes.

Tableau 25 : Répartition des jeunes chômeurs par durée de la recherche d'emploi selon le sexe

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins d'une semaine	3 007	1,6	2 186	2,3	821	0,9
1 semaine à moins d'un mois	4 781	2,6	2 581	2,8	2 200	2,5
1 mois à moins de 3 mois	15 521	8,5	8 278	8,8	7 243	8,1
3 mois à moins de 6 mois	27 890	15,3	12 884	13,7	15 006	16,9
6 mois à moins d'un an	25 701	14,1	16 682	17,8	9 019	10,1
1 an à moins de 2 ans	49 340	27,0	28 362	30,2	20 978	23,6
2 ans ou plus	56 699	31,0	22 930	24,4	33 769	37,9
<b>Ensemble</b>	<b>182 939</b>	<b>100,0</b>	<b>93 903</b>	<b>100,0</b>	<b>89 036</b>	<b>100,0</b>

Source : ETVA 2015

Le constat est particulièrement préoccupant car 30,5% sont en chômage, soit, près d'un jeune sur trois. Selon l'enquête ETVA, 31% des jeunes sont à la recherche d'un emploi depuis plus de 2 ans et la majorité des jeunes au chômage (58%) sont victimes d'un chômage de longue durée et recherchent un emploi depuis au moins un an. Les jeunes femmes sont les plus touchées par ce chômage de longue durée puisqu'elles sont concernées à hauteur de 61,5% contre 54,6% pour les hommes.

La proportion de primo demandeurs au chômage est très élevée (81,6 % dans l'ESSIC-2009 et 58% dans

l'ETVA-2015), ce qui semble indiquer une inadéquation entre les formations délivrées par le système éducatif et les besoins du marché du travail. A partir du secondaire cycle II jusqu'au supérieur, ce chômage touche davantage les sortants de sexe féminin, ce qui laisse penser à la prévalence d'inégalités de genre en matière d'emploi et potentiellement à une discrimination.

La tendance du chômage à augmenter avec le niveau d'instruction est confirmée.



Tableau 26 : Taux de chômage par sexe selon le niveau d'instruction

Sexe	Non scolarisé	Primaire	Secondaire Général Cycle I	Secondaire Général Cycle II	Secondaire Technique Cycle I	Secondaire Technique Cycle II	Supérieur
Masculin	7,5	16,8	13,3	13,1	15,0	18,8	13,1
Féminin	14,6	13,3	17,1	26,1	14,6	25,9	26,5
Ensemble	11,9	15,0	15,2	17,3	14,8	22,6	16,7

Source : EESIC (2009) phase 1

Selon les données de l'ESSIC-2009, les taux de chômage les plus élevés sont ceux du secondaire technique II et du supérieur. Dans l'ETVA-2015, les taux de chômage les plus élevés concernent également les actifs du supérieur et du secondaire technique, avec la nuance que le chômage affecte aussi presque au même degré les actifs de niveau primaire. Les résultats de l'enquête ETVA-2015 révèlent également que les taux de chômage sont dans l'ensemble presque les mêmes pour les hommes et les femmes, avec quelques disparités par rapport aux niveaux, et notamment les niveaux supérieurs et le secondaire technique où les hommes sont plus exposés au chômage.

L'inefficacité du système éducatif évoquée au chapitre 1 semble confirmée par ces données qui présentent le taux de chômage par instruction. Les taux sont les plus faibles parmi les personnes les moins instruites (qui n'ont pas fini le primaire) et les taux de chômage sont particulièrement élevés pour ceux qui ont atteint l'université et le secondaire technique, respectivement de plus de 40% et de près de 50%. Cela indique une faiblesse importante du contenu de la formation universitaire et technique à former aux emplois nécessaires à l'économie, une personne sur deux bénéficiant de ces formations se retrouvant au chômage. Dans cette difficulté, les femmes sont plus vulnérables encore.

Tableau 27 : Taux de chômage des jeunes par niveau d'instruction selon le sexe (%)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Inférieur au primaire	18,8	17,8	19,9
Primaire	38,1	31,3	44,4
Secondaire technique	48,8	53,3	43,0
Secondaire général	22,5	22,9	21,9
Professionnel post-secondaire	33,1	33,0	33,1
Université-post-universitaire	41,9	38,9	46,0
<b>Ensemble</b>	<b>30,5</b>	<b>29,5</b>	<b>31,6</b>

Source : Enquête ETVA 2015

Avec 81,6 % des chômeurs de longue durée des jeunes, le chômage au Congo est le facteur principal de détérioration du niveau de développement humain.

Egalement, le chômage frappe plus les femmes que les hommes, ceci quelle que soit la tranche d'âge considérée.

Et le chômage frappe essentiellement la jeunesse.

Les données de ECOM confirme également une caractéristique du chômage au Congo qui touche plus le milieu urbain que le milieu rural (ECOM).

Tableau 28: Profil du chômage au Congo en 2005

	Selon le milieu		Selon le sexe		Selon l'âge (pour les hommes)		Selon l'âge (pour les femmes)	
	Urbain	Rural	Féminin	Masculin	15-29	30-49	15-29	30-49
<b>Taux de chômage</b>	30,2 %	6,3 %	20,5 %	18,2 %	33,1 %	11,1 %	35,8 %	15,7 %

Source : Enquête ECOM 2005 (volet QUIBB)

### 2.3. Difficultés d'accès des jeunes au monde du travail et facteurs explicatifs

Un des moyens qui permet d'apprécier l'accès des jeunes au monde du travail, notamment les jeunes scolarisés, est d'analyser le taux de transition de cette couche de la population vers le monde du travail, c'est-à-dire « le passage d'une jeune personne de la fin de la scolarité au premier emploi stable et/ou satisfaisant.

Au Congo la répartition des jeunes selon la phase de transition montre que seulement 23,9 % de jeunes accèdent à un emploi stable après leur scolarité, dont 26,9% des hommes et 20,9% de femmes. Inversement, près de 75% des jeunes ne trouvent pas d'emplois juste après leur scolarité. Le tableau suivant issu de l'enquête ETVA-2015, montre aussi que l'accès à l'emploi semble être plus difficile encore pour les femmes (20,9%).

Tableau 29 : Répartition des jeunes suivant la phase de transition selon le sexe

phase de transition	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Transité	312 026	23,9	172 260	26,9	139 766	20,9
En transition	507 318	38,8	234 959	36,7	272 359	40,8
Transition non-commencée	488 316	37,3	233 090	36,4	255 226	38,2
N/A	559	0,0	241	0,0	318	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>1 308 219</b>	<b>100</b>	<b>640 550</b>	<b>100</b>	<b>667 669</b>	<b>100</b>

Source : ETVA 2015

L'essentiel des informations traitées dans ce rapport indiquent clairement que les jeunes congolais éprouvent de réelles difficultés pour accéder au monde du travail. Afin d'envisager des pistes de réponses politiques à cette situation jugée négative pour le développement humain, quelques facteurs explicatifs peuvent être explorés.

#### 2.3.1. Facteurs explicatifs de la situation de l'emploi des jeunes

Un recul dans l'histoire récente de la République du Congo permet de comprendre le fonctionnement du marché du travail et l'évolution de la situation de l'emploi comme la résultante de la conjugaison d'un ensemble de facteurs relevant à la fois des choix idéologiques ayant guidé les politiques de développement, de la qualité de la formation, de l'offre de travail, du niveau de la demande de travail et de la qualité des politiques publiques de manière générale, notamment, en termes de climat des affaires.

##### 2.3.1.1. Le poids des choix idéologiques post indépendance

Les problèmes actuels que connaît le Congo en matière d'emploi sont, pour une certaine part, la conséquence des options politiques prises au lendemain des indépendances. Cet argument tient au fait que le modèle de développement qui a prévalu au Congo entre 1960 et les années 1980 était sous-tendu par l'idéologie marxiste-léniniste conférant à l'Etat une fonction prépondérante en matière d'accumulation et de redistribution. Cette idéologie, combinée à la volonté clairement affichée des responsables politiques à assurer concomitamment l'indépendance politique et l'indépendance économique, orienta le système productif congolais vers la liquidation du secteur privé. Le « Plan Intérimaire de développement Economique et Social du pays » de 1964 s'inscrivait dans cette logique car la ligne directrice de ce plan se résumait en ces termes : « vers l'indépendance économique ». Par la suite, le « Premier Programme Triennal de Développement Economique, Social et Culturel de la République populaire du Congo (1975-1977) » que lança le gouvernement avait vocation d'être à la fois « impératif et souple », avec pour principe devant guider ce programme, « préparer la liquidation progressive et totale du secteur privé ».

Cette volonté s'est concrétisée dès 1967 par l'adoption d'une série de textes relatifs à la nationalisation d'un grand nombre d'entreprises. Cette série de nationalisation sera accompagnée parallèlement de la création au fil des ans d'un nombre important d'entreprises publiques et para publiques qui feront de l'Etat le principal pourvoyeur d'emploi du fait de sa prépondérance dans le système productif et de sa forte propension à la création directe d'emplois.

Au fil des ans, cette orientation impulsée par la « Révolution congolaise » de 1963 sera soumise à de nombreuses contraintes et conduira à une impasse. En particulier, deux phénomènes constituent le nœud du problème en matière d'emploi :

- Dans les entreprises créées par l'Etat ou nationalisées, les effectifs se révèlent presque toujours en dépassement de ceux qui seraient nécessaires à la bonne marche de l'entreprise ;
- L'essor de la scolarisation et les pressions sociales qu'il engendre vont conduire l'Etat à prendre le relais du secteur privé par la création d'emplois sans commune mesure avec les besoins réels de l'administration et de l'Economie.

Ce choix idéologique aura conduit, du point de vue de la création des richesses et de l'emploi, à la fragilité d'un système productif fondamentalement tributaire des finances publiques et donc fortement exposé à toute rupture des équilibres macroéconomiques et à tout changement de régime politique. La mise en œuvre des programmes d'ajustement structurel en

lien avec les difficultés macroéconomiques auront des conséquences sociales en matière d'emploi et ont renforcé la vulnérabilité du marché du travail.

### 2.3.1.2. Capacités limitées du système productif à créer des emplois

La faible diversification de l'économie congolaise induite par la prépondérance de l'Etat et du secteur pétrolier a contribué à l'étroitesse du marché du travail auquel font face les jeunes au Congo. La dépendance de l'économie congolaise au secteur pétrolier (56 % du PIB, 75 % des recettes de l'Etat et 80 % des exportations en 2013) est un facteur de fragilité pour le pays, l'exposant au risque de dépendance et de reproduction du « syndrome hollandais »<sup>15</sup>.

Des dynamiques positives en matière d'emploi sont notées seulement à partir des années 2000, relevant à la fois de l'amorce du développement du secteur privé, avec notamment la tertiarisation croissante de l'économie ainsi que du dégel des recrutements à la fonction publique, avec la reprise des embauches notamment dans les secteurs sociaux de la santé et de l'éducation, et de la mise en chantier des grands travaux d'infrastructure, notamment dans le cadre de la municipalisation accélérée. Cependant, comme souligné, la plupart des emplois sont précaires et le sous-emploi important.

Les résultats de l'enquête PNUD-RNDH (2015) indiquent une capacité limitée du système productif congolais à générer suffisamment d'emplois, puisque le manque d'opportunités d'emplois est présenté comme la raison principale du chômage des jeunes.

Tableau 30: Proportion des jeunes selon les principales difficultés pour trouver un emploi par localité

Localités	Critères d'études/de formation trop élevés	Pas assez d'expérience professionnelle	Pas assez d'emplois disponibles	Jugé(e) trop jeune	Le fait d'être un homme/une femme	Préjugés discriminatoires (handicap, religion, race, apparence etc.)	Bas salaires dans les emplois disponibles	Je ne savais pas où/comment chercher du travail	Autres difficultés
Pointe-Noire	3,3%	3,3%	36,7%	0,0%	6,7%	3,3%	16,7%	23,3%	6,7%
Dolisie	17,4%	8,1%	26,7%	7,0%	3,5%	0,0%	4,7%	26,7%	5,8%
Sibiti	17,1%	8,6%	25,7%	8,6%	4,3%	0,0%	2,9%	25,7%	7,1%
Mosendjo	9,1%	18,2%	54,5%	9,1%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mouyondzi	9,1%	18,2%	72,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Brazzaville	15,7%	18,6%	28,4%	2,0%	1,0%	8,8%	2,0%	16,7%	6,9%
Gamboma	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ewo	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Owando	27,3%	9,1%	54,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%
Ouessou	50,0%	6,3%	25,0%	0,0%	0,0%	18,8%	0,0%	0,0%	0,0%

Source : Enquête PNUD-RNDH (2015)

<sup>15</sup> Expression inspirée de l'expérience des pays bas dans les années 1970, qui virent le déclin des secteurs agricoles et manufacturiers suite aux effets de change induits par l'exploitation des hydrocarbures. Par la suite la notion a intégré progressivement l'ensemble des impacts macroéconomiques déstructurant de l'exploitation des ressources naturelles sur le développement.

### 2.3.1.3. Contradictions entre dynamiques éducatives et dynamiques du système productif

L'inadéquation entre les dynamiques éducatives et les dynamiques d'emploi constitue le deuxième facteur de rigidité du marché du travail. La théorie du capital humain rend compte de ce que la formation améliore la trajectoire individuelle en offrant plus de chance d'insertion professionnelle. Des études menées en Afrique, en l'occurrence celle de Kuepé et al (2010) ont validé cette prédiction pour les cas des villes de Cotonou, Ouagadougou et Dakar où il a été mis en évidence le fait que le chômage tend à diminuer avec l'achèvement du lycée et l'entrée dans l'enseignement supérieur.

Si l'on peut donc apprécier l'efficacité d'un système éducatif par sa capacité à adapter le niveau et le type de compétence de ses sortants aux besoins du marché du travail, la montée du chômage ouvert au Congo semble indiquer une faible capacité d'adaptation, et tend à contrarier la théorie du capital humain.

En effet, les résultats de l'EESIC (2009) et ceux des récentes enquêtes ETVA 2015 et du PNUD révèlent que le taux de chômage est généralement plus bas parmi ceux qui sont les moins instruits. Et que plus particulièrement à Brazzaville, le chômage croît plus vite avec le niveau d'éducation.

On peut admettre ainsi l'existence d'une inadéquation entre les dynamiques du système éducatif et celles du système productif au Congo. Cette inadéquation entre la formation et l'emploi se retrouve dans les statistiques de l'Office national de l'emploi et de la main d'œuvre (ONEMO) qui révèlent qu'entre 2007 et 2012 près de 30 % des offres d'emploi proposées par les sociétés privées n'ont pas pu être pourvues, malgré le taux de chômage largement positif que connaît le pays.

Les données de l'enquête PNUD-RNDH 2015, présentent une proportion non négligeable des entreprises (plus de 20% en moyenne), notamment à Brazzaville, Pointe Noire, Ouesso et Brazzaville qui indiquent rencontrer des difficultés en matière d'embauche de main d'œuvre qualifiée.

Tableau 31 : Proportion des entreprises ayant des problèmes de main d'œuvre qualifiée

Villes	Effectif	Pourcentage	Total
Pointe-Noire	17	21,0	81
Dolisie	15	28,8	52
Brazzaville	19	24,1	79
Gamboma	1	5,0	20
Ewo	9	22,0	41
Owando	3	10,3	29
Ouesso	17	47,2	36

Source : Enquête PNUD-RNDH 2015

Il ressort également que des niveaux d'études et de formations non pertinentes font partie des principaux obstacles à l'accès à l'emploi des jeunes à Ewo (66%), à Ouesso et Gamboma (50%), à Dolisie (17%), à Brazzaville (15%), et à Owando (27%).

Le système éducatif congolais est resté longtemps dominé par l'enseignement classique hérité de la colonisation, privilégiant l'enseignement général au détriment de l'enseignement technique et professionnel et tourné particulièrement vers l'emploi salarié.

On note également une surreprésentation des élèves étudiants dans les classes spécialisées dans les matières littéraires au détriment de celles concentrées sur les matières scientifiques et techniques. Le système éducatif congolais pourrait renforcer les mécanismes d'adaptation des programmes aux réalités économiques et aux types de compétences correspondants aux besoins du marché du travail national.

### 2.3.4. L'insuffisance des systèmes d'appui et d'information sur le marché du travail.

Le troisième facteur explicatif des difficultés des jeunes à s'insérer sur le marché du travail découle des insuffisances des systèmes d'intermédiation du marché du travail au Congo. Les jeunes considèrent en effet que c'est le manque de parrainage et de réseautage qui ne leur permet pas de trouver du travail, ce qui signifie qu'ils comptent peu sur les structures institutionnelles prévues à cet effet, à savoir l'ONEMO. La majorité des jeunes indiquent que les principaux moyens de rechercher un emploi sont les relations personnelles (parents ou amis). La proportion atteint environ 50% à Pointe-Noire et Brazzaville, et 100% à Gamboma.

Par ailleurs, les concours et les tests de recrutement qui constituent les meilleurs moyens de sélection des travailleurs en fonction de leur qualification et de leur compétence ne sont pratiqués que de façon marginale même dans des grandes agglomérations

comme Brazzaville et Pointe-Noire. Seul Ewo semble constituer une exception dans ce mode de recrutement, avec 33% de jeunes ayant recouru à des test et des concours.

Tableau 32 : Répartition des jeunes selon les moyens utilisés pour chercher l'emploi par localité

Localités	Quel est le principal moyen que vous utilisez pour rechercher un emploi ?							Total
	Aucun moyens	Relations personnelles (parents ou amis)	Directement auprès des employeurs	Petites annonces (radio, journaux, affiche, etc.)	Agence publique de placement (ONEMO)	Concours et test de recrutement	Autres moyens	
Pointe-Noire	23,3%	53,3%	13,3%	3,3%	6,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Dolisie	36,0%	46,5%	1,2%	2,3%	2,3%	8,1%	3,5%	100,0%
Sibiti	34,3%	44,3%	2,9%	4,3%	1,4%	10,0%	2,9%	100,0%
Mossendjo	0,0%	63,6%	27,3%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	100,0%
Mouyondzi	9,1%	36,4%	18,2%	18,2%	0,0%	9,1%	9,1%	100,0%
Brazzaville	5,9%	47,1%	26,5%	13,7%	0,0%	4,9%	2,0%	100,0%
Gamboma	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Ewo	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
Owando	0,0%	27,3%	54,5%	0,0%	0,0%	18,2%	0,0%	100,0%
Ouessou	31,3%	43,8%	6,3%	6,3%	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%

Source : Enquête PNUD-RNDH 2015

L'amélioration du système d'information sur l'emploi et des performances de l'ONEMO devrait devenir des priorités pour aboutir à un marché du travail performant au Congo.

### 2.3.3. L'absence d'une politique de l'emploi

Une politique de l'emploi est un instrument qui met à disposition deux catégories principales d'interventions, à savoir des apports réglementaires et institutionnels d'une part, et des instruments financiers d'autre part, en faveur de l'emploi. Le Congo ne dispose pas encore d'une politique de l'emploi en vigueur (elle est en cours d'adoption).

Des programmes en faveur de l'emploi sont cependant intégrés dans les différents plans nationaux. Le Plan Intérimaire de Développement Economique et Social (1964-1968), le Plan Quinquennal (1982-1986), le Programme d'Action et de Relance Economique (PARESO), ou le Programme Intérimaire Post Conflit (PIPC), dispose de volets « emploi ». Cependant, la plupart des mesures envisagées dans ces politiques n'ont pas été mises en œuvre.

C'est le cas du développement des activités à haute intensité de main d'œuvre envisagé dans le PARESO, de la mise en place du Fonds Congolais de l'Emploi,

envisagée comme mesure de politique de l'emploi dans le PIPC. Beaucoup de mesures de politique d'emploi inscrites dans ces programmes ont été envisagées sans que les modalités de leur mise en œuvre, n'aient été développées, les rendant ainsi non opérationnelles. Par exemple, un flou demeure sur la façon de mettre en œuvre la politique multidimensionnelle de flexibilité du marché du travail inscrite dans le PARESO. La création des Directions régionales du travail et la création de l'ONEMO (créée en 1985 par la loi n°03/85 du 14 février 1985) qui s'inscrivent dans cette perspective n'ont pas contribué substantiellement à établir les agrégats de l'emploi, ni à recenser les offres et les demandes d'emploi en vue de la planification, ni à placer efficacement les demandeurs d'emploi.

La finalisation en cours du document de Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et sa mise en œuvre permettra de combler ces importants gaps. En effet, les principales orientations définies dans ce document portent, entre autres, sur : (1) la levée des contraintes au développement des entreprises ; (2) l'identification systématique des opportunités de croissance et de création d'emploi ; (3) le ciblage des populations bénéficiaires spécifiques et la définition des objectifs et des axes stratégiques en faveur de la promotion de l'emploi.

### 2.3.4. La précarité renforcée des jeunes d'origine modeste sur le marché du travail

Les résultats de l'enquête ETVA démontrent un taux de chômage plus élevé chez les jeunes dont la situation financière des ménages d'origine est modeste. Ils sont plus facilement au chômage (avec un taux de chômage variant de 20 à 43%). Alors que les jeunes d'origine aisée font face à un très faible taux de chômage (1,5 à 5,1%). Une des explications qui peuvent être avancées peuvent être l'importance du réseau-

tage dans l'accès à l'emploi au Congo. Les familles aisées disposant d'un réseau d'opportunités plus élargi.

Cette situation empire le phénomène d'inégalité et l'évolution du développement humain dans un cercle vicieux, puisque dans les familles modestes les jeunes ne seront pas en mesure de contribuer à la promotion de l'accès à l'éducation, à la santé ou à de meilleurs revenus pour les générations futures.

Tableau 33 : Répartition des jeunes chômeurs suivant la situation financière générale des ménages selon le sexe

situation financière générale	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aisée	2 809	1,5	1 460	1,6	1 349	1,5
Plutôt aisée	9 398	5,1	4 598	4,9	4 800	5,4
Dans la moyenne nationale	54 418	29,7	32 779	34,9	21 639	24,3
Plutôt difficile	79 063	43,2	42 337	45,1	36 726	41,2
Difficile	37 251	20,4	12 729	13,6	24 522	27,5
<b>Ensemble</b>	<b>182 939</b>	<b>100,0</b>	<b>93 903</b>	<b>100,0</b>	<b>89 036</b>	<b>100,0</b>

Source : Enquête ETVA 2015

### 2.3.5. La qualité des emplois occupés par les jeunes

D'après les données de l'enquête PNUD-RNDH, une partie non négligeable des jeunes (31,9%) se déclarent plutôt insatisfaits des emplois occupés, en particulier à Brazzaville (35%), à Pointe Noire (27,8%), à Dolisie (31%), mais surtout à Owando (82%).

Dans de telles conditions, le travail n'est pas de ce fait un facteur de développement humain.

Cette insatisfaction relativement aux emplois occupés peut résulter de revenus de travail en deçà du revenu moyen : c'est le cas pour près de 75% des jeunes travailleurs. L'insatisfaction est également liée au statut irrégulier de la plupart des emplois occupés (80,5%) et qui peut engendrer un sentiment de grande insécurité et de précarité chez les jeunes. Cette précarité est inhérente aux emplois informels qui concentrent la majorité des emplois occupés (92%).

Tableau 34 : Répartition des jeunes selon leur opinion sur la satisfaction par rapport à leur emploi principal

Localités	Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi principal ? (%)				Total
	1. Très satisfait	2. Plutôt satisfait	3. Plutôt insatisfait	4. Très insatisfait	
Pointe-Noire	30,6%	41,7%	21,3%	6,5%	100,0%
Dolisie	24,4%	44,4%	22,2%	8,9%	100,0%
Sibiti	55,4%	19,8%	16,8%	7,9%	100,0%
Mosendjo	38,6%	30,0%	22,9%	8,6%	100,0%
Mouyondzi	36,0%	31,4%	26,7%	5,8%	100,0%
Brazzaville	24,6%	40,4%	25,4%	9,6%	100,0%
Gamboma	69,7%	18,2%	6,1%	6,1%	100,0%
Ewo	41,1%	17,9%	5,4%	35,7%	100,0%
Owando	17,6%	0,0%	5,9%	76,5%	100,0%
Ouessou	26,3%	47,4%	10,5%	15,8%	100,0%

Source : Enquête PNUD-RNDH 2015

Tableau 35 : Indicateurs de mesure de qualité de l'emploi des jeunes selon le sexe

Indicateurs de mesure de qualité	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Revenus*</b>						
Au-dessus du revenu moyen	98807	30,6	60928	34,7	37879	25,8
Au-dessous du revenu moyen	223657	69,4	114607	65,3	109050	74,2
<b>Formation</b>						
Formation correspondante	143640	40,8	77058	41,4	66582	40,1
Formation non-correspondante	208362	59,2	109081	58,6	99281	59,9
<b>Emploi</b>						
Emploi régulier	129928	31,1	92412	41,1	37516	19,5
Emploi irrégulier	287792	68,9	132532	58,9	155260	80,5
Emploi formel	45803	11,0	32172	14,3	13631	7,1
Emploi informel	371917	89,0	192772	85,7	179145	92,9
Emploi satisfaisant	283855	68,0	152474	67,8	131381	68,2
Emploi non-satisfaisant	133865	32,1	72470	32,2	61395	31,9
<b>Ensemble</b>	417720	100,0	224944	100,0	192776	100,0

Source : Enquête en cours

Les emplois agricoles n'occupent principalement les jeunes que dans quelques localités (Mouyondzi, Owando et Gamboma). La tendance des jeunes à préférer l'administration et les activités dans les entreprises privées non agricoles semble être prédominante, ce qui explique l'exode rural et le fort taux d'urbanisation du Congo.

Tableau 36 : Répartition des jeunes selon la nature des entreprises où ils travaillent

	Administration publique	Entreprise publique ou parapublique	Entreprise privée non agricole	Exploitation agricole (plantation, champs, ferme, élevage, pêche, ?)	Organisation internationale	Entreprise associative (coopérative, ONG, syndicat, etc.)	Ménage	Total
<b>Pointe-Noire</b>	7,4%	0,9%	68,5%	4,6%	0,0%	0,0%	18,5%	100,0%
<b>Dolisie</b>	6,5%	2,2%	65,2%	8,7%	0,0%	6,5%	10,9%	100,0%
<b>Sibiti</b>	6,9%	0,0%	50,5%	14,9%	1,0%	9,9%	16,8%	100,0%
<b>Mosendjo</b>	15,7%	4,3%	38,6%	0,0%	0,0%	1,4%	40,0%	100,0%
<b>Mouyondzi</b>	1,2%	1,2%	45,3%	29,1%	0,0%	1,2%	22,1%	100,0%
<b>Brazzaville</b>	12,3%	2,3%	60,4%	1,9%	0,0%	0,4%	22,7%	100,0%
<b>Gamboma</b>	3,0%	0,0%	63,6%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Ewo</b>	12,5%	3,6%	66,1%	0,0%	0,0%	0,0%	17,9%	100,0%
<b>Owando</b>	0,0%	0,0%	29,4%	41,2%	0,0%	0,0%	29,4%	100,0%
<b>Ouessou</b>	0,0%	0,0%	84,2%	0,0%	0,0%	0,0%	15,8%	100,0%

Source : Enquête PNUD-RNDH 2015)

## 2.4. Analyse sectorielle des opportunités d'emplois au Congo

Les opportunités d'emploi identifiées dans le Plan National de Développement (PND 2012-2016) sont relatives aux principaux secteurs de concentration retenus

dans le PND pour être développés selon une démarche de grappes. Pour certains des 7 grappes retenus, le nombre potentiel d'emplois à créer a été estimé.

Les projections faites sur les effets escomptés du développement des grappes cibles sur la croissance et l'emploi sont reportées dans le tableau ci-après.

Tableau 37 : Opportunités d'emplois identifiées dans le PND (2012-2016)

Grappes	Effets escompté sur l'emploi
<i>Pétrole et hydrocarbures</i>	Selon les estimations, les développements directs et ceux des secteurs de soutien contribueront à créer 3500 emplois dont les deux tiers proviendront des activités directs du secteur
<i>Mines</i>	Selon les estimations, les développements directs des secteurs de soutien contribueront à créer 25000 emplois.
<i>Agriculture et agro-industrie</i>	Les emplois agricoles ont représenté 35,6% des emplois selon ECOM (2011). Bien que ces emplois se caractérisent par des niveaux de revenus faibles, dans la perspective des évolutions attendues, le secteur continuera à contribuer fortement à la création d'emploi.
<i>Forêt et industrie du bois</i>	Les projections macroéconomiques indiquent que sous l'hypothèse d'une productivité constante du travail, l'emploi dans le secteur forestier devrait croître de manière significative.
<i>Bâtiment et travaux publics</i>	L'estimation des plus gros postes de la construction (logement, bâtiments de service, infrastructures de transport) permet de prévoir la création de 77600 emplois annuellement.
<i>Tourisme et hôtellerie</i>	Selon les projections, la mise en œuvre de la stratégie de développement de la grappe devrait permettre de créer 15000 emplois au cours de la période.
<i>Services financiers</i>	L'extension du réseau bancaire s'accompagnera d'un ensemble d'activités de soutien qui contribuera à accroître l'offre d'emplois.

Source : PND 2012-2016

La volonté du gouvernement de tirer profit des impacts du développement des différentes grappes va de pair avec l'ambition de créer 80 métiers correspondants aux différentes activités directes et indirectes liées aux grappes. L'opérationnalisation rapide des grappes devra dynamiser le marché de l'emploi

Dans le chapitre suivant, il sera également analysé que les jeunes qui souhaitent travailler dans le cadre de l'entrepreneuriat, en particulier, en créant et développant des TPME rencontreront également d'autres types de difficultés.

### Conclusion

En République du Congo, la situation de l'emploi est caractérisée par un important chômage des jeunes (30,5% selon la dernière enquête ETVA). Par ailleurs, la qualité des emplois occupés est également très précaire. La situation de l'emploi des jeunes ne contribue pas de ce fait pleinement à renforcer le développement humain dans le pays.

Les difficultés d'insertion des jeunes dans la vie active sont liées à la fois aux capacités limitées du système productif congolais à créer des emplois et aux contradictions entre dynamique éducatif et dynamique du système productif.

Il ressort les difficultés saillantes suivantes :

- Les jeunes sont les plus touchés par le chômage ;
- Les jeunes diplômés sont fortement affectés par le chômage ;
- Le chômage de longue durée affecte davantage les jeunes ;
- L'emploi des jeunes demeure précaire pour une part importante des actifs jeunes.

Le succès de la stratégie de diversification de l'économie telle que préconisée dans le cadre du Plan National de développement 2012-2016 est primordiale et sera le gage d'une croissance solide et durable, géné-



ratrice d'emplois, à la condition toutefois que le gouvernement s'engage effectivement au renforcement du climat des affaires, des capacités des ressources humaines, de la compétence et de la qualité de l'éducation pour répondre efficacement aux besoins des métiers des filières porteuses de croissance et d'emploi identifiées.

La détermination du Gouvernement en faveur de la création d'emplois, en particulier en faveur des jeunes, devra

être opérationnalisée rapidement par l'amélioration du climat des affaires pour favoriser le développement des différentes grappes et des entreprises formelles, le développement d'entreprises du secteur informel mieux organisées et plus productives et afin de permettre la mise à disposition d'emplois de qualité susceptible de contribuer de manière plus importante au développement humain en République du Congo.



## Chapitre 3

# Dynamique et compétitivité des TPE, des PME et leur contribution à l'emploi et au développement humain





Il est généralement admis que le bien-être économique d'une société dépend fondamentalement de la dynamique entrepreneuriale qui y règne. La dynamique et la compétitivité des entreprises sont considérées comme les facteurs qui participent à la croissance, l'innovation et la création d'emplois dans une société. Le Conseil Européen de Lisbonne en mars 2000 définissait ainsi la compétitivité d'une nation comme sa capacité à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emplois et de cohésion sociale ; il est possible de faire un lien entre le dynamisme des unités élémentaires du système productif, le chômage de masse et le développement humain. Ce chapitre vise à vérifier la dynamique des Très Petites Entreprises (TPE), Petites et Moyennes Entreprises (PME) au Congo ainsi que leurs potentialités et d'apprécier leur capacité à croître et à générer des emplois, notamment celui des jeunes.

### 3.1. Dynamique de création des entreprises au Congo

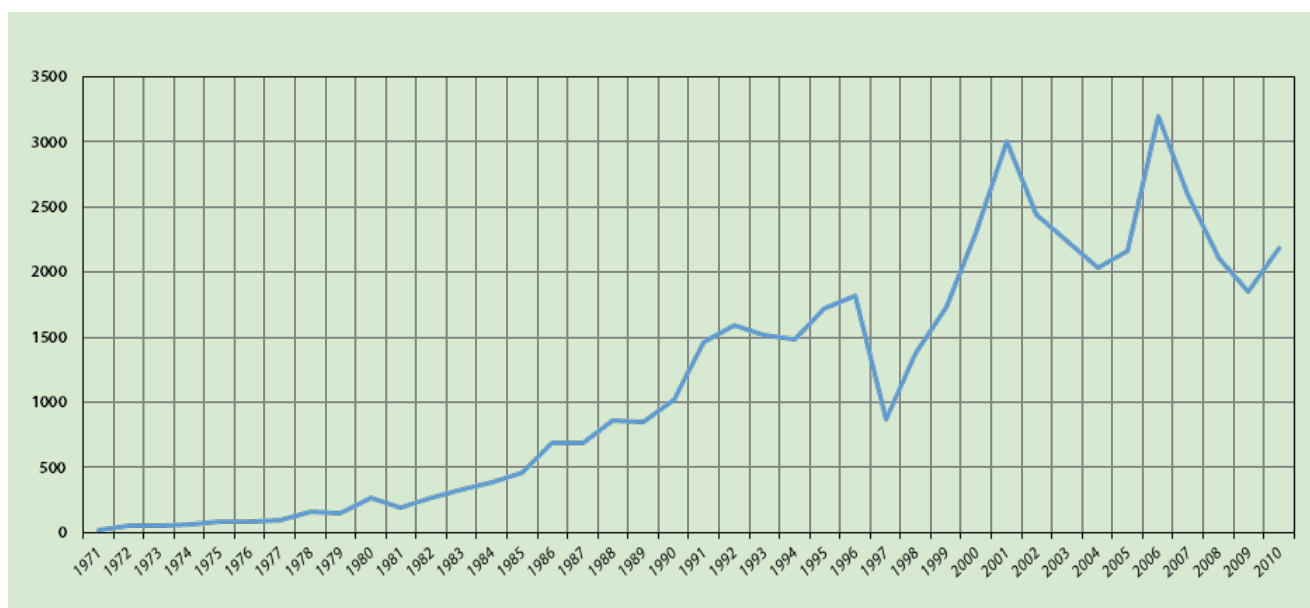
L'activité entrepreneuriale d'un pays peut être appréhendée à travers le taux de natalité des entreprises mais également de leur survie/développement. Dans le cadre de ce rapport, et dans la limite des données disponibles, l'activité entrepreneuriale est appréhendée à travers les données relatives à l'enregistrement

officiel des entreprises nouvellement créées et si possible à leur taux de survie. L'analyse de la dynamique de création des entreprises au Congo portera sur quatre aspects : le rythme de création, les disparités spatiales, les disparités sectorielles et les disparités dans la forme juridique. Il faut cependant noter que le rythme rapide des décès des entreprises peut remettre en cause les effets bénéfiques des créations rapides des entreprises qui in fine ne pourront pas procéder à des créations d'emplois dans le temps, ni en quantité, ni en qualité.

Le graphique 4 montre que l'évolution temporelle du nombre d'entreprises nouvellement créées au niveau national, décrit une tendance globalement croissante même si le rythme est instable. L'évolution devient plus rapide dès le milieu de la décennie 1980 et s'accélère à partir de 1998 après la guerre civile mais avec des décroissances pendant les périodes d'instabilité politique et de crise économique (2001-2004, 2008-2009). La tendance à la création d'entreprises est plutôt croissante.

Cependant, il s'agit de relativiser ce rythme satisfaisant des entreprises, car il apparaît que 30% des entreprises n'ont que 1 à 5 ans d'existence et l'essentiel des entreprises congolaises (plus de 50 %) ont moins de 10 ans d'existence. Ce qui semble indiquer que les entreprises disparaissent à mesure qu'on avance dans le temps.

Figure 9 : Evolution des créations d'entreprises de 1971 à 2010



Source : Centre national de la Statistique et des Etudes Economiques (CNSEE)

### 3.1.1. Les disparités sectorielles

Les statistiques d'immatriculation des entreprises au CNSEE montrent que les entreprises créées sont composées à plus de 90 % d'entreprises individuelles exerçant particulièrement dans le secteur tertiaire et notamment dans les activités de commerce.

Le chômage et les perspectives sombres d'un emploi salarié sont ainsi intimement liés à l'auto-emploi (ou entreprises individuelles) comme solution alternative. Une étude sur l'entrepreneuriat au Congo (B. Makosso, 2013) conclut à une relation forte entre création d'entreprises et chômage : si le chômage augmente de 10%, le nombre d'entreprises créées augmente de 19,23%. La forte proportion des entreprises individuelles exerçant dans le commerce semble être la traduction de la dominance d'un « entrepreneuriat de nécessité » sur un « entrepreneuriat d'opportunités ».

La conclusion qu'on peut tirer est que la création des entreprises basée sur ce principe n'est pas potentiellement favorable à un développement substantiel et rationnel des entreprises qui serait propice à la création de masse d'emplois futurs. 97,6% des entreprises immatriculées au Centre National de la Statistique et des Études Économiques (CNSEE) sont des TPE et les PME ne représentent que 2,4%. Les grandes entreprises, en nombre très réduit, ne sont composées que de quelques dizaines d'entreprises souvent liées aux multinationales dont 80% sont localisées dans la ville pétrolière de Pointe-Noire. Parmi ces entreprises, on compte les filiales de groupes internationaux (principalement dans le pétrole), des sociétés appartenant à des ressortissants étrangers, d'anciennes sociétés d'Etat privatisées et quelques sociétés aux mains d'actionnaires nationaux.

Cette configuration des entreprises au Congo, caractérisée par une prépondérance des TPE a un impact direct et indirect peu favorable sur les potentialités de création d'emploi compte tenu du niveau de compétitivité de ces entreprises et de leur faible capacité à générer des emplois productifs favorables au développement humain.

Tableau 38 : Répartition des entreprises créées de 1971 à 2010 selon le statut juridique

Forme juridique	Nombre d'entreprises	%
Entreprises Individuelles	42269	90,16
SARL	3596	7,76
Sociétés en participation	25	0,05
Autres Sociétés de personnes	27	0,07
Sociétés Anonymes	531	1,15
Entreprises d'Etat	19	0,04
Entreprise mixte	12	0,03
Succursales de Sociétés étrangères	36	0,07
Coopératives	38	0,06
Autres formes juridiques	11	0,03
TOTAL	46374	100

Source : Centre National de la Statistique et des Etudes Economiques (CNSEE)

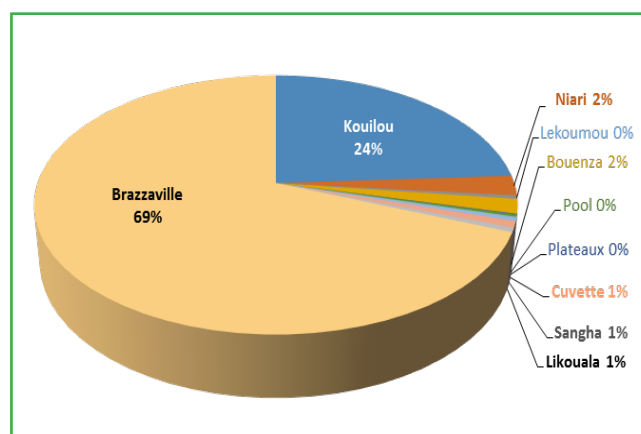
### 3.1.2. Les disparités spatiales

Au plan spatial, les départements de Brazzaville et du Kouilou (Pointe-Noire) concentrent l'essentiel de la population d'entreprises nouvellement créées.

Ces deux départements qui abritent respectivement la capitale politique et la capitale économique sont les plus peuplés du pays (950 000 habitants pour Brazzaville et 650 000 pour Pointe-Noire sur un total de 3 697 490 selon le recensement général de la population et de l'habitat de 2007).

La densité démographique et les économies d'agglomération dans ces villes favorisent les opportunités de créations d'entreprises individuelles en particulier dans le domaine du commerce et des transports.

Figure 10 : Répartition des entreprises créées de 1971 à 2010 par département



Source : Centre national de la Statistique et des Etudes Economiques (CNSEE)

## 3.2. Compétitivité des TPE/PME

La compétitivité des entreprises peut être définie par les capacités dont disposent les entreprises d'une part, à résister à leurs concurrents et d'autre part, à gagner des parts de marché et à s'étendre. La compétitivité peut se mesurer par la part du marché et le profit.

Etant donné, la difficulté à obtenir des données statistiques, il est possible de mesurer les capacités compétitives des entreprises à travers des facteurs internes et externes qui ont un impact direct sur la propension des entreprises à se positionner et à se développer et à être compétitives.

Ces facteurs relèvent des questions liées à la gouvernance des entreprises, à l'environnement des affaires, au développement de l'innovation et du capital humain, à la qualité des institutions, à la culture entrepreneuriale et aux institutions du marché du travail. D'après les données disponibles sur la structure des entreprises au Congo, la majorité relève de TPE du secteur informel dont les caractéristiques ne leur permettent pas pour la plupart d'être parmi les plus compétitives et d'être en mesure de créer un nombre important d'emplois au-delà du statut d'auto-emploi.

Tableau 39 : Répartition des jeunes selon qu'ils travaillent dans une entreprise (TPE /PME) immatriculée ou non

	Est-ce que votre entreprise (ou celle où vous travaillez) est officiellement enregistrée/immatriculée(%)				Total
	Enregistré	En cours d'immatriculation	Non enregistré	Ne sait pas	
Pointe-Noire	34,3%	0,9%	51,9%	13,0%	100,0%
Dolisie	19,6%	2,2%	65,2%	13,0%	100,0%
Sibiti	20,8%	3,0%	67,3%	8,9%	100,0%
Mossendjo	21,4%	1,4%	62,9%	14,3%	100,0%
Mouyondzi	23,3%	2,3%	64,0%	10,5%	100,0%
Brazzaville	31,2%	1,2%	53,8%	13,8%	100,0%
Gamboma	9,1%	0,0%	90,9%	0,0%	100,0%
Ewo	44,6%	1,8%	44,6%	8,9%	100,0%
Owando	17,6%	5,9%	76,5%	0,0%	100,0%
Ouessou	21,1%	0,0%	63,2%	15,8%	100,0%

Source: Enquête PNUD-RNDH 2015

### 3.2.1. Facteurs internes de compétitivité des entreprises congolaises

L'analyse des données sur les entreprises congolaises constate le développement d'activités de production destinées, presque exclusivement, au marché local (atone compte tenu du taux de pauvreté élevé 46,5%), en produisant des services ou des biens finaux aux ménages ou à d'autres entreprises. Ces entreprises non exportatrices, ne participant pas à la concurrence internationale et ne sont pas enclines à élaborer des stratégies fortes de compétitivité.

Tableau 40 : Répartition des entreprises selon leur clientèle

Villes	A qui sont destinés principalement vos produits/services ?					Total
	Secteur public et parapublic	Grande entreprise privée	Petite et moyenne entreprise	Ménage	Exportation directe	
Pointe-Noire	16,25	3,75	12,5	61,25	6,25	100
Dolisie	39,24	0	6,33	53,16	1,27	100
Mossendjo	24,19	1,61	3,23	70,97	0	100
Sibiti	21,43	0	3,57	75	0	100
Brazzaville	15,58	1,3	8,44	73,38	1,3	100
Gamboma	0	0	5	95	0	100
Ewo	29,27	7,32	4,88	56,1	2,44	100
Owando	13,79	0	0	86,21	0	100
Ouessou	27,03	0	18,92	54,05	0	100
Mouyondzi	100	0	0	0	0	100
<b>Total</b>	<b>20,27</b>	<b>1,82</b>	<b>7,87</b>	<b>67,93</b>	<b>2,12</b>	<b>100</b>

Source : Enquête PNUD-RNDH 2015

La plupart des entreprises enquêtées n'intègrent quasiment pas par exemple les préoccupations d'un service marketing pourtant considéré comme

un facteur clé de succès d'une entreprise compétitive. Les capacités managériales sont particulièrement faibles.

Tableau 41 : Répartition des TPE/PME selon leur stratégie marketing par localité

Villes	Comment vous -vous comportez avec vos clients ?				Total
	Vous attendez qu'ils viennent	Vous cherchez à vous faire connaître	Vous prospectez vos clients	Autre	
Pointe-Noire	58,8	16,3	18,8	6,3	100
Dolisie	92,4	5,1	2,5	0,0	100
Mossendjo	87,1	11,3	0,0	1,6	100
Sibiti	92,9	3,6	3,6	0,0	100
Brazzaville	85,1	5,2	9,1	0,7	100
Gamboma	55,0	30,0	15,0	0,0	100
Ewo	70,7	9,8	4,9	14,6	100
Owando	79,3	13,8	0,0	6,9	100
Ouessou	67,6	24,3	5,4	2,7	100
Mouyondzi	100,0	0,0	0,0	0,0	100

Source : Enquête PNUD-RNDH 2015

En effet, en dehors de quelques entreprises localisées dans certaines agglomérations comme Brazzaville et Pointe-Noire, Ouesso, Gamboma, les résultats de l'enquête viennent appuyer ce qui vient être avancé concernant la vision concurrentielle des entreprises congolaises; la concurrence est apparue comme un des principaux problèmes auxquels elles sont confrontées. Ce tableau donne une idée de la manière dont beaucoup d'entreprises congolaises se comporte dans leur environnement concurrentiel.

L'analyse des facteurs de compétitivité des entreprises congolaises permet de saisir au mieux les raisons du faible dynamisme de ces entreprises et leur potentiel à créer des emplois et donc à contribuer au développement humain.

Les facteurs internes de compétitivité des entreprises présentent les ressources constitutives de l'ensemble des actifs, des capacités de l'entreprise, des processus organisationnels, des connaissances et des savoir-faire qui sont contrôlés par l'entreprise, et qui



permettent à l'entreprise de s'assurer l'efficacité et l'efficience. Les facteurs internes de compétitivité des entreprises sont liés à l'organisation, à la stratégie, aux ressources de l'entreprise et à sa culture.

On peut noter au niveau des entreprises enquêtées que la grande majorité ne maîtrise pas les outils de gestion nécessaires pour se développer au sein d'un marché concurrentiel en étant capable de mesurer les évolutions de tous les facteurs susceptibles de favoriser ou d'affecter négativement la croissance des activités et du profit.

**Tableau 42 : Répartition des entreprises selon le niveau de maîtrise des outils de gestion.**

Outils de direction	Effectifs	Fréquence
Non recours aux outils de direction	201	53,10 %
Comptabilité analytique	27	9,80 %
Tableau de bord	27	9,80 %
Analyse financière	26	9,40 %
Comité stratégique	12	4,30 %
Budget prévisionnel à 6 mois	14	5,10 %
Budget prévisionnel à 1 an	49	17,80 %
Total observations	<b>276</b>	-

Source : Enquête PNUD

Parmi les entreprises enquêtées et qui ont pu fournir une réponse, une proportion très négligeable maîtrise les outils de gestion de manière suffisante (seulement 4% des TPE et 10% des PME).

Il ressort également que plus de la moitié des entreprises visitées ne dispose pas d'un organe d'orientation stratégique en leur sein et très peu dispose d'une comptabilité analytique ou de budgets prévisionnels susceptibles de leur permettre de dégager les opportunités de profits et/ou de déploiement conséquent et d'identifier les forces et faiblesses de leurs entreprises.

**Tableau 43 : Fréquence de recours aux outils de gestion**

Outils de direction	Effectifs	Fréquence
Non recours aux outils de direction	201	53,10 %
Comptabilité analytique	27	9,80 %
Tableau de bord	27	9,80 %
Analyse financière	26	9,40 %
Comité stratégique	12	4,30 %
Budget prévisionnel à 6 mois	14	5,10 %
Budget prévisionnel à 1 an	49	17,80 %
Total observations	<b>276</b>	-

Source : Enquête PNUD

Les entreprises qui disposent le moins d'outils comptables se situent à Owando, Ewo et Dolisie. Celles qui possèdent les outils les plus formels sont situées à Pointe Noire et à Brazzaville notamment.

**Tableau 44 : Répartition des entreprises par ville selon qu'elles tiennent ou non une comptabilité**

Villes	Comptabilité formelle avec DSF*	Comptabilité sommaire	Pas de comptabilité
Pointe-Noire	24	39,5	37
Dolisie	15	44,2	40,4
Brazzaville	34	34,2	31,6
Gamboma	10	75,0	15
Ewo	32	22,0	46,3
Owando	10	20,7	69
Ouessou	14	50,0	36,1

Source : Enquête PNUD : RNDH-2015 ; \*Déclaration statistique et fiscale

### 3.2.3. Facteurs externes de compétitivité des entreprises congolaises

L'environnement des affaires peut favoriser ou non un développement rapide des entreprises. En République du Congo, de par la nature des contraintes et obstacles qu'il impose aux entreprises, il semble impacter plutôt négativement le développement et la compétitivité des entreprises.

Selon le Rapport Doing Business 2015 de la Banque Mondiale le Congo est classé 183<sup>ème</sup> sur 185 pays sur la « facilité de faire des affaires », il ne semble pas ainsi très facile de développer des affaires au Congo.

Les facteurs externes en jeu dans le processus de compétitivité des entreprises congolaises sont nombreux et interagissent entre eux<sup>16</sup>. Mais pour des raisons de disponibilité de l'information, les facteurs qui seront principalement analysés concernent la qualité des infrastructures, de la fiscalité et d'autres contraintes liées aux tracasseries administratives, à l'accès au financement.

### 3.2.2.1. Qualité des infrastructures

L'accès à des infrastructures de qualité est un facteur majeur d'accroissement de la compétitivité d'une économie. Des infrastructures de qualité permettent aux entreprises de produire plus efficacement et à moindre coût, de se connecter de façon plus efficiente à leurs consommateurs et à leurs fournisseurs, et offrent l'opportunité aux entreprises d'utiliser des

technologies de production modernes et de ce fait de pouvoir croître et s'étendre plus facilement.

- **La fourniture en électricité**

Considérée comme principale source d'énergie dans les processus productifs, la fourniture d'électricité est un déterminant majeur de la compétitivité des entreprises, tant elle contribue à réduire ou à accroître les coûts de production des entreprises. Des coupures fréquentes d'électricité induisent un surcoût pour les entreprises, perturbent le processus de production et engendrent des baisses de profitabilité et des potentialités d'expansion et de création d'emplois. Dans la réalité congolaise, ce facteur externe de compétitivité des entreprises joue malheureusement en défaveur des entreprises du fait des coupures fréquentes et de l'instabilité de la fourniture de cette source d'énergie.

Tableau 45 : Nombre de coupure d'électricité/mois et pertes générées en termes de vente au Congo et dans d'autres pays

	Congo				Moyenne Afrique Subsaharienne	Pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure)
	Moyenne	Petites entreprise (1-19 employés)	Moyennes entreprises (20-99 employés)	Grandes entreprises (plus de 100 employés)		
Nombre de pannes de courant / mois	25	22,9	26,2	41,3	10	8
Pertes en % de vente	17	18	13	27,4	6	5

Source: World Bank-International Finance Corporation (2009)

D'après les données de 2009, le nombre de pannes de courant par mois est important et deux à trois fois plus important au Congo que dans la moyenne des pays d'Afrique Subsaharienne ou de pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure comme le Congo. Le niveau de perte de valeur en termes de vente de 17% est difficilement supportable pour une petite entreprise. Ce qui pourrait expliquer pour partie, avec la conjonction d'autres facteurs, le faible taux de survie des entreprises congolaises<sup>17</sup>.

Tableau 46 : Distribution des entreprises par âge

Nombre d'années d'existence	% d'entreprises
00-05	30
06- 10	26
11-15	16
16-20	10
21-25	6
26-30	2
31-35	4
+35	6

Source: World Bank-International Finance Corporation (2009)

<sup>16</sup> On pourrait les appréhender à travers l'organisation du travail, l'investissement en formation continue, le coût des matières premières et de l'énergie, l'effort de recherche et d'innovation, la capacité des entreprises à trouver des financements et capitaux etc.

<sup>17</sup>Habituellement le taux de survie des entreprises est normalisé à 5 ans, ce qui revient à dire que le taux de survie à 5 ans des entreprises créées au cours d'une année donnée représente la proportion d'entreprises créées en cette année qui sont toujours en activité cinq ans plus tard.

• **La fourniture en eau**

Beaucoup d'entreprises, notamment celles du secteur manufacturier, ou de fabrication dépendent de sources fiables et efficaces en eau pour leurs opé-

rations. Les entreprises congolaises connaissent de graves problèmes de fourniture en eau, comparativement à la moyenne en Afrique au sud du Sahara et aux pays similaires au Congo en termes de revenu.

Tableau 47 : Coupures d'eau au Congo et dans d'autres pays

		Nombre de coupure d'eau / mois	Durée moyenne de coupure d'eau (en heures)
Congo	Moyenne	12,6	45,3
	Petites entreprise (1-19 employés)	11,4	59,3
	Moyennes entreprises (20-99 employés)	14,1	25,2
	Grandes entreprises (plus de 100 employés)	16	34,9
Moyenne Afrique Subsaharienne		7,2	10,3
Pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure)		6,5	9,5

Source: World Bank-International Finance Corporation (2009)

**3.2.2.2. La fiscalité et la parafiscalité**

La fiscalité et la parafiscalité constituent également pour une grande part des contraintes à l'investissement.

La pression fiscale est non négligeable au Congo. Le Congo est classé parmi les 10 derniers pays en termes de paiements des taxes dans le rapport Doing Business 2015 (182<sup>ème</sup> sur 189 pays). Le taux des impôts sur les sociétés a baissé à 33% en 2015 et le nombre des taxes a été rationalisé mais il demeure important.

La parafiscalité qui est associée aux différentes formes de harcèlement administratif par les services et agents de l'Etat constitue une contrainte importante de l'avis des associations patronales et des responsables d'entreprises (BAD, 2012). Se traduisant par des contrôles divers et multiples effectués par différents services (police administrative, services du ministère du commerce, inspection générale d'Etat, services chargés de la protection de l'environnement, services d'hygiène, services de la santé, etc.) et donnant lieu à des prélèvements et des taxes, la parafiscalité reste abusive et dissuasive pour l'investissement et le développement du secteur privé formel et/ou informel.

Dans la note de conjoncture d'octobre 2015 (Ministère de l'Economie), plus de 40% des entreprises indiquent que ces lourdeurs font partie des difficultés principales dans l'exercice de leurs activités.

Les coûts d'importation des biens et services intermédiaires sont élevés. Les procédures d'importation peuvent prendre plus de deux mois, ce qui est très élevé en termes de coûts d'opportunité et décourage la fixation dans le temps des Investissements Directs Etrangers (IDE) au Congo (cf. une étude du projet PADE). Les IDE au Congo suivent une courbe croissante puis décroissante.

**3.2.2.3. Un environnement peu propice aux affaires**

Selon les données du Doing Business, le Congo fait partie des 10 pays les moins performants en matière de procédures et paiements des taxes et impôts ainsi que des taxes aux frontières. Le Gouvernement devrait accélérer les réformes dans ces domaines pour lever rapidement un des grands obstacles au développement des affaires et des entreprises au Congo et de leur propension à créer des emplois.

Tableau 48 : Classement Doing Business 2015 (sur 189 pays), Contraintes à l'investissement liées aux services de l'Etat

Facilité pour faire des affaires	Classement	Création d'entreprise	Permis de construire	Raccordement à l'électricité	Transfert de propriété	Obtention de crédit	Protection des investissements minoritaires	Taxes et impôts	Commerce trans-frontalier	Exécution des contrats	Règlement et insolvabilité
	176	170	102	170	168	104	146	182	181	151	117

Source : Doing Business, 2015

### 3.2.2.4. Un accès limité au financement bancaire

Une autre contrainte majeure à laquelle les entreprises congolaises sont confrontées est celle de l'accès au financement. Le crédit est considéré comme une source de fonds de roulement, de capital, et joue un rôle de pont entre l'entrepreneur et le monde des biens (Schumpeter, 1912 et Hicks, 1974); les conditions de financement des activités productives au Congo expliquent aussi la faible taille et de niveau de compétitivité des entreprises.

Alors que selon une étude de l'OCDE sur le financement des entreprises européennes, plus de 80% des besoins des entreprises pour le financement de leurs activités de démarrage, de leur fonctionnement, de leur expansion sont pris en charge par des disponibilités de financement externes comme les emprunts bancaires, le marché boursier, le crédit-bail et autres

instruments financiers et que seulement moins de 20% de leurs besoins sont pris en charge par les fonds propres des propriétaires, en Afrique et au Congo en particulier, c'est l'inverse qui est observé. Ce sont en moyenne plus de 80% des financements dédiés aux activités des entrepreneurs qui sont à être mobilisés par les entrepreneurs pour le démarrage et le fonctionnement de leurs activités.

Ceci est un paradoxe priori ce serait les entrepreneurs africains, issus de pays pauvres, qui disposeraient de moins d'épargne relativement aux entrepreneurs issus de pays plus riches, donc plus épargnants.

Les résultats d'une enquête de la Banque mondiale révèlent qu'au Congo plus de 84% des entreprises financent leurs activités sur fonds propres et que moins de 13% ont recours à un prêt bancaire.

Tableau 49 : Sources de financement par type d'entreprises (en %)

	Fonds propres	Banques	Institutions financières non bancaires	Crédits auprès d'autres fournisseurs	Autres sources
Brazzaville	78,6	5,5	0,3	12,8	2,6
Pointe-Noire	88,2	1,6	0,0	6,7	3,6
Petite	82,0	3,2	0,0	10,6	4,3
Moyenne	85,8	4,0	0,4	8,1	1,8
Grande	94,9	1,8	0,0	3,3	0,0
Manufacturier	84,3	6,0	0,0	7,7	2,1
Services	84,2	2,8	0,2	9,6	3,3
<b>Total</b>	<b>84,2</b>	<b>3,4</b>	<b>0,1</b>	<b>9,2</b>	<b>3,3</b>

Source: World Bank 2009, Republic of Congo, Enterprise Indicator Survey

Tableau 50 : Répartition des jeunes travailleurs indépendants par source de financement selon le sexe

source de financement	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aucun fonds nécessaire	53 511	21,7	27 583	24,5	25 928	19,4
Mes propres économies	110 220	44,8	58 677	52,1	51 543	38,6
De l'argent provenant de la famille ou d'amis	73 985	30,0	23 111	20,5	50 874	38,1
Prêts d'institutions de microfinance (y compris de coopératives)	1 408	0,6	704	0,6	704	0,5
Prêt bancaire	268	0,1	268	0,2	0	0,0
Prêt d'opérateurs financiers informels (prêteurs, bureaux de prêts sur gages)	4 526	1,8	1 014	0,9	3 512	2,6
Prêt/aide d'organismes publics	-	-	-	-	-	-
Prêt/aide d'ONG, de projets financés par des donateurs, etc.	291	0,1	291	0,3	0	0,0
Envoi d'argent depuis l'étranger	2 095	0,9	947	0,8	1 148	0,9
<b>Ensemble</b>	<b>246 304</b>	<b>100,0</b>	<b>112 595</b>	<b>100,0</b>	<b>133 709</b>	<b>100,0</b>

Source : enquête ETVA

Les problèmes de financement touchent indistinctement les TPE, les PME et même les grandes entreprises car, quelle que soit la taille des entreprises ou le secteur d'activité, le recours au financement bancaire reste marginal. Les TPE et les PME en particulier recourent à des modes de financement qui ne peuvent pas leur assurer une viabilité certaine et encore moins une expansion suffisante susceptible d'entraîner la création d'un nombre important d'emplois. Cette situation ne favorise, ni la croissance, ni la viabilité des entreprises. Ce qui explique la prédominance dans l'économie congolaise des entreprises unipersonnelles, évoluant dans les secteurs du commerce et des services, secteur dont les activités sont à rentabilité immédiate.

Dans une étude réalisée par la Banque Africaine de Développement (BAD) portant sur « l'Amélioration de l'accès au financement des petites et moyennes entreprises » en 2009, il ressort que les déterminants du faible accès des PME au financement se trouvent être l'appréhension par les organismes financiers d'un risque qu'ils jugent excessif, eu égard à la qualité managériale des porteurs et la qualité des projets faisant l'objet de requêtes, faibles qualités internes telles que décrites précédemment.

Une étude du Fonds Monétaire International (2015) fournit quelques explications complémentaires. Selon cette étude, l'environnement des affaires au Congo se caractérise par des lacunes d'informations en matière de crédit, générant une hausse des coûts

de vérification de la solvabilité pour les établissements financiers, et donc une hausse des frais généraux<sup>18</sup>, des coûts exorbitants pour les crédits et la limitation de ceux-ci.

### 3.2.2.5. Une culture entrepreneuriale d'ensemble peu développée

La dynamique du secteur privé au Congo a également été annihilée par le contexte de marxisme et de la manne pétrolière. L'idéologie marxiste peut être comptabilisée particulièrement parmi les facteurs ayant constitué des pesanteurs à l'esprit d'entreprise dans la mesure où, en conférant à l'Etat le rôle prépondérant dans l'accumulation et la redistribution pendant plus de deux décennies, à travers la fonction publique et les nombreuses entreprises qui faisaient autrefois partie du portefeuille public, une culture du salariat semble s'être enracinée dans la mentalité des congolais.

La majorité des congolais privilégient l'accès à la fonction publique comme statut d'insertion professionnelle le plus réussi, malgré de plus faibles salaires officiels en moyenne.

Le faible développement de la culture entrepreneuriale au Congo est donc aussi explicatif du développement d'un entrepreneuriat de survie<sup>19</sup>, qui n'est pas motivé par l'exploitation d'opportunités de profit perçues sur le marché, ou susceptibles de rompre le flux circulaire (innovation) et générateur d'emplois, mais plutôt pour des raisons de survie.

Le niveau des frais généraux s'élève à 17 % du total des actifs en 2012, et est le plus élevé de la sous-région.

L'entrepreneuriat de survie ou de nécessité correspond à l'idée de créer une entreprise parce qu'on y est poussé par les conditions d'existence, notamment le chômage, alors que l'entrepreneuriat d'opportunités est celui qui se développe dans le but d'exploiter des opportunités d'affaires perçues.

### 3.2.2.6. Une faiblesse des structures d'appui à l'entrepreneuriat

La qualité des structures d'appui à l'entrepreneuriat ou de facilitation de l'investissement participe également de la qualité de l'environnement.

L'engagement politique en matière d'appui à l'entrepreneuriat s'est traduit au Congo par la création d'institutions d'appui au développement du secteur privé et par l'assignation de missions de promotion du secteur privé aux ministères à caractère économique (Direction générale de la promotion du secteur privé du ministère du développement industriel et de la promotion du secteur privé, Ministère du commerce et des approvisionnements, Ministère des Petites, Moyennes Entreprises et de l'Artisanat), ainsi que la création des structures d'appui au secteur privé. Il s'agit en particulier des structures autonomes suivantes:

- Les Chambres de commerce et d'Industrie, d'Agriculture et des Métiers;
- Le centre de formalités administratives des entreprises (CFE) ;
- L'Agence pour le développement des PME (ADPME) ;
- Le Fonds de garanties et de soutien ;
- Le Fonds d'intervention et de promotion de l'artisanat et l'agence nationale de l'artisanat (ANA);
- Le Fonds de soutien à l'agriculture (FSA).

Le CFE a été créé en 1994 pour faciliter la création d'entreprises dans les délais très courts, tout en ayant la vocation d'être un observatoire proactif de l'environnement des entreprises, à même de recommander les mesures appropriées pour une dynamisation du secteur privé. De même, la vocation originelle de l'ADPME est d'intervenir dans l'accompagnement des porteurs de projets dans la phase de conception et d'assister les entreprises dans leur phase de croissance.

Dans la pratique, toutes ces structures publiques se caractérisent par une incapacité à remplir pleinement les missions qui leur sont dédiées, et en particulier l'appui au développement du secteur privé à cause de la modicité de leurs moyens matériels, humains et financiers.

Selon les conclusions d'une étude menée par le Groupe de la Banque Africaine de Développement en 2012 sur « L'environnement de l'investissement privé au Congo », les faiblesses des structures d'appui au développement des entreprises congolaises sont multiples.

L'absence d'un cadre de concertation entre le CFE et les autres administrations concernées par le traitement des dossiers devant aboutir à la création de l'entreprise, à son renouvellement ou au changement d'activités maintient les délais longs, contraire de ce fait la fonction essentielle du guichet unique. Par ailleurs le manque de compétences au niveau du CFE, à présenter les opportunités d'investissement aux opérateurs qui ne maîtrisent pas le détail du marché national ou régional, le rend incapable de remplir son rôle de facilitation et d'appui à la création d'entreprises ;

Les autres structures ne sont pas opérationnelles du fait du manque de moyens matériels et humains, et surtout de la quasi absence de concertation et de coordination entre elles.

A côté de ces établissements publics à caractère administratif, il existe des structures privées de soutien aux TPE/PME. Il s'agit notamment des différents syndicats patronaux (UNICONGO, UNOC, COGEPACO...) qui, bien que jouant un rôle essentiel dans le lobbying et l'information, proposent peu de services de conseil et de formation à leurs adhérents. Le Forum des Jeunes Entreprises qui appuie essentiellement les TPE à travers des actions de formation, d'encadrement et de suivi à travers les centres de gestion et d'appui aux entreprises, les centres de ressources professionnelles, est une expérience à capitaliser dans la politique de développement du secteur privé. L'Association Pointe-Noire Industrielle (APNI) se caractérise également par son dynamisme dans l'accomplissement des actions de formation, d'appui et parfois de financement direct. Mais l'absence de structures faitières suffisamment matures limite le bénéfice de ces organes d'appui. Le besoin résiduel reste important, nécessitant un fonctionnement efficace des structures classiques de tutelle.

Au total, le dispositif actuel d'appui à l'entrepreneuriat en général et au développement des TPE et des PME, en particulier les structures étatiques et intermédiaires, qui les empêchent de jouer leur rôle de soutien au TPE/PME. Parmi les difficultés que rencontrent ces différentes structures d'appui, on note l'insuffisance des moyens humains, matériels et financiers.

L'initiative d' « Appui au développement durable des PME » lancée dans le cadre du Programme de Renforcement des Capacités Commerciales et Entrepreneuriales en république du Congo (PRCCE) est aussi

un cas d'école à multiplier en faveur de la politique de développement des TPE/PME en république du Congo.

### Encadré 8 : Appui au développement durable des PME par le dispositif « CHEQUE SERVICE » au Congo.

Le mécanisme « chèque service » est un dispositif visant à inciter les ME/PME et les créateurs d'entreprises à recourir aux prestataires de services/BDS pour satisfaire leurs besoins en formation et appui-conseil en vue d'améliorer les performances de leurs entreprises. Il est basé sur une subvention partielle du coût d'une gamme de services standards à fournir par des prestataires professionnels préalablement agréés.

Le dispositif de chèques services mis en place a donc pour but d'approcher l'offre et la demande de service en facilitant l'accès aux services par la distribution de chèques services aux TPE/PME et créateurs d'entreprises.

Le système fonctionne de la manière suivante :

1. L'entreprise qui veut accéder à un service de conseil ou formation sélectionne le prestataire de services de son choix sur une liste de prestataires agréés et formés par le dispositif pour fournir des services standards accrédités ;
2. Puis l'entreprise achète un chèque service auprès d'une agence de distribution (LCB Bank ou MUCODEC) entre 5% à 10% du coût réel du service ;
3. Une fois le service rendu, le prestataire présente le chèque service à l'opérateur qui, sur preuves de la bonne fin des prestations, règle alors le coût total du service au prestataire ;
4. Pour gérer le dispositif, le PRCCE se charge de contracter l'opérateur, d'accréditer les prestataires, d'informer les bénéficiaires, de contrôler et d'évaluer les services.

Source : tiré du manuel de procédures de fonctionnement du dispositif « CHEQUE SERVICE » au Congo

D'autres initiatives en ce qui concerne le développement de la production agricole qui dispose de débouchés certains étant donné que plus de 80% des produits alimentaires consommés au Congo sont importés sont par exemple le cas de AgriCongo qui fournit les mêmes catégories de services : sélection des promoteurs, formation, aide à l'installation, subventions. AgriCongo compte des milliers d'unités économiques mises en place grâce à ces appuis entre 2000 et 2010.

D'autres initiatives prennent cours. En effet, par rapport au déficit de culture d'entreprises et en l'absence des initiatives de l'Etat, des changements de mentalité s'opèrent et se manifestent dans le développement de structures privées d'appui et de groupements de promoteurs.

Certains émergent y compris par le fait de jeunes entrepreneurs, des créateurs d'entreprises (Forum des jeunes entrepreneurs), des femmes commerçantes (Caisses Féminines d'Epargne et de Crédit Mutuel), des promoteurs d'esprit d'entreprise au Congo (Espaces créateurs).

Ces structures font un travail de fonds considérable de formation et de maturation des entrepreneurs et des porteurs de projets.

Elles sont limitées dans les résultats en raison de l'insuffisance des ressources financières et humaines. L'Etat doit absolument renforcer les structures publiques ou parapubliques dédiées que sont les chambres de commerce et l'ADPME dont c'est le rôle de faire ce travail de fonds et d'accompagnement à diriger vers un maximum de promoteurs puisque les opportunités et les débouchés existent.

### 3.3. Compétitivité des TPE/PME, emploi des jeunes et développement humain

L'analyse qui vient d'être menée sur les facteurs de compétitivité des entreprises congolaises tend à conclure que de façon générale, qu'il s'agisse des facteurs internes ou des facteurs liés à l'environnement, le niveau de compétitivité et le profil des entreprises congolaises ne sont pas de nature à leur faire atteindre un niveau de compétitivité à même de contribuer à leur expansion conséquente, au remodelage de leur système productif, d'innovation en faveur de créations nombreuses d'emplois durables en quantité et en qualité. Si la compétitivité des entreprises contribue au développement humain par la création d'emplois, à l'inverse, la faible compétitivité des entreprises congolaise déduite de l'analyse des

facteurs de compétitivité interne et externe fournit les éléments explicatifs à la persistance du chômage chez les jeunes et ce que cela implique pour le développement humain.

L'insuffisant développement et compétitivité des entreprises les cantonne dans le statut d'entreprises informelles caractérisées par : (1) une majorité de TPE et d'entreprises unipersonnelles donc qui ne peuvent créer beaucoup d'emplois, (2) des conditions de travail précaires peu favorables à l'accélération du développement humain, compte tenu d'une part, de la précarité des emplois et d'autre part, de la faiblesse des rémunérations.

En effet, la majorité des jeunes sont obligés de s'inscrire dans une démarche d'auto-emploi très précaire ou de faire des petits boulots. Selon les données de l'enquête ETVA, la majorité des jeunes sont des travailleurs indépendants (53%) ayant des niveaux de revenus plutôt faibles en majorité (moins de 90000FCFA) sauf pour les minorités qui sortent d'université.

Les revenus perçus par les jeunes sont ainsi insuffisants pour leur permettre d'avoir accès à des conditions de vie satisfaisantes en termes d'accès à la santé ou d'acquisition de biens alimentaires et non alimentaires.

Tableau 51: Répartition des jeunes travailleurs par statut dans l'emploi selon le sexe

statut dans l'emploi	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Employé (travail pour une tierce personne contre rémunération)	125 988	30,2	125 988	30,2	35 016	18,2
Employeur	22 357	5,4	22 357	5,4	8 866	4,6
Travailleur indépendant	221 902	53,1	221 902	53,1	123 821	64,2
Membre d'une coopérative de producteurs	2 045	0,5	2 045	0,5	1 022	0,5
Travailleurs familiaux non-rémunérés	33 395	8,0	33 395	8,0	19 344	10,0
Autre	11 715	2,8	11 715	2,8	4 630	2,4
N/A	318	0,1	241	0,1	77	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>417 720</b>	<b>100,0</b>	<b>417 643</b>	<b>100,0</b>	<b>192 776</b>	<b>100,0</b>

Source : enquête METPFQE 2015

Parmi les travailleurs indépendants, il faut noter que le niveau de revenu augmente rapidement avec le niveau d'études. Cela indique l'importance de renforcer le niveau de l'éducation et du nombre d'années

d'études pour favoriser une entrée dans l'emploi qui favorise le développement humain, même si ce travail se situe dans le secteur informel.

Tableau 52 : Revenu mensuel moyen des jeunes travailleurs indépendants (en FCFA) suivant le niveau d'instruction selon le sexe

niveau d'instruction	Ensemble	Hommes	Femmes
Inférieur au primaire	42 522	50 633	35125,85
Primaire	62 670	64 748	61136,81
Secondaire technique	80 798	79 577	81876,16
Secondaire général	82 936	94 183	75634,43
Professionnel-post secondaire	89 985	121 880	74030,54
Université-post universitaire	181 398	79 125	249033,3
<b>Ensemble</b>	<b>64 931</b>	<b>65 926</b>	<b>64 141</b>

Source : enquête METPFQE 2015



Tableau 53 : Salaire mensuel moyen des jeunes employés (en FCFA) par niveau d'instruction selon le sexe

niveau d'instruction	Ensemble	Hommes	Femmes
Inférieur au primaire	104925	109163	28330
Primaire	96473	99287	79947
Secondaire technique	152203	162239	136774
Secondaire général	120196	117366	128990
Professionnel-post secondaire	152334	212784	94875
Université-post universitaire	190861	206861	158307
<b>Ensemble</b>	127088	130676	116653

Source : enquête METPFQE 2015

## Conclusion

Les constats révélés par les différentes enquêtes et données disponibles dénotent que les entreprises congolaises sont peu compétitives et peu susceptibles de s'étendre de manière conséquente et de profiter des opportunités d'affaires pour croître et générer des emplois en nombre et qualité suffisants et en devenant des PME ou des grandes entreprises. La compétitivité des entreprises congolaises reste encore soumise à un ensemble de contraintes liées à la fois aux facteurs internes aux entreprises et aux facteurs externes extrêmement limitatifs.

L'Etat doit jouer un rôle central dans la mise en place d'un environnement plus habilitant : fourniture suffisante et fiable d'énergie (eau et électricité), gestion adéquate des taxes et impôts à l'interne et aux frontières.

Des activités de renforcement des capacités managériales des entreprises sont à multiplier en renforçant les capacités des structures statutaires d'appui au secteur privé.



# Chapitre 4

## Gouvernance du marché de l'emploi





La gouvernance du marché de l'emploi revêt une importance capitale dans le contexte d'une demande insuffisante en face d'une offre excédentaire de travail. La gouvernance du marché de l'emploi permet en effet à l'Etat en concertation avec les entreprises, dans le cadre du partenariat public-privé de gérer le marché du travail, de fluidifier les liens entre les demandeurs et les offreurs d'emploi, avec notamment, l'afflux des nombreux jeunes arrivant sur le marché du travail avec ou sans qualification.

La gouvernance du marché du travail comprend ainsi les procédures de gestion et d'administration du marché du travail: (i) le cadre légal et réglementaire du marché du travail constitué des dispositions légales (code du travail), réglementaires (décrets et arrêtés ministériels) et arrêtées d'accord partie entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des employés (conventions collectives) ; (ii) le cadre institutionnel qui regroupe toutes les institutions et structures chargées de la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

Une gouvernance réussie du travail, en favorisant la levée des obstacles à la création d'emplois peut ainsi contribuer fortement à une dynamique positive de l'emploi.

### L'intermédiation sur le marché du travail au Congo

Le marché du travail congolais est très déséquilibré comme explicité dans les précédents chapitres. La situation est caractérisée par l'important écart constaté entre l'offre et la demande de travail et l'incapacité du marché à absorber la masse de jeunes qui affluent chaque année sur le marché du travail.

Les variables d'ajustement du marché du travail au Congo sont les activités agricoles et les petits métiers du secteur agricole et du secteur informel non agricole.

La faiblesse de l'offre du travail au Congo est expliquée principalement par : le niveau faible de création de nouvelles entreprises dû au climat peu propice des affaires. Par ailleurs, les conditions de travail, de salaires et de protection sociale méritent d'être améliorées par l'élaboration de textes légaux et réglementaires et le respect des textes existants.

Par contre, la demande sur le même marché important et caractérisée par :

(i) la forte croissance démographique (3% par an) ; (ii) la faiblesse du système éducatif ; (iii) l'inadéquation formation-emploi et l'insuffisance de compétences par rapport aux nouvelles filières d'avenir.

La bonne gouvernance du marché du travail est ainsi nécessaire, à travers notamment le développement du dialogue social. Celui-ci nécessite une gestion tripartite des problèmes de travail et ainsi que des travailleurs, employeurs et Gouvernement suffisamment informés et formés sur la problématique de l'emploi décent en quantité suffisante.

L'intermédiation sur le marché du travail regroupe l'ensemble des dispositifs de rapprochement entre l'offre et la demande de travail et la situation de cette intermédiation au Congo mérite une attention particulière.

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

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

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

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

La gouvernance du marché de l'emploi est pénalisée cependant par les insuffisantes capacités humaines et financières des structures dédiées, le manque de statistiques fiables du travail et la faiblesse de la synergie entre les administrations chargées de la collecte, l'insuffisance des analyses relatives à l'emploi.

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

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

## 4.1. Le cadre réglementaire et légal du travail au Congo

### 4.1.1. Le code du travail

Le code du travail, institué par la loi n° 45-75 du 15 mars 1975 a été successivement mis à jour en 1988 (loi n°22-88 du 17 septembre 1988) et 1996 (loi n° 6-96 du 6 mars 1996). Il constitue l'élément central du cadre régissant le marché du travail.

Les relations professionnelles sont en effet régies par des dispositions légales recensées dans le Code du travail. Le code détermine les règles de recrutement ou d'embauche, les formes de contrat, les conditions du travail et les modalités de rupture de contrat. Il fixe le champ des activités syndicales et les orientations pour la détermination des salaires, et la durée du travail.

Les dispositions de la loi de 1996 font une large place aux entreprises privées mais protège également les employés. Les ruptures du contrat de travail en cas de chômage technique se font désormais par négociation (art. 47-2 et suivants), des dispositions nouvelles encadrent les rapports de travail au sein des entreprises de travail temporaire, qui sont d'apparition nouvelle sur le marché (art. 73 et suivants). La loi de 1996 met un accent particulier sur la formation continue.

Le Code du travail envisage des aménagements du temps de travail qui se traduisent par l'instauration

du travail à temps partiel (dispositions sur l'apprentissage et la formation continue), le recours au chômage technique, les horaires individualisés. Il maintient l'autorisation administrative préalable à obtenir auprès de l'inspection du Travail pour les licenciements économiques.

Les règles relatives à la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) sont néanmoins contraignantes. Le contrat à durée déterminée doit être constaté par écrit et soumis à l'avis de l'inspecteur du travail. A défaut du respect de ces règles, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Un travailleur ne peut pas renouveler un contrat à durée déterminée avec le même employeur au-delà de deux ans cumulés. Le contrat à durée indéterminée (CDI) doit être soumis à l'avis de l'inspecteur du travail.

Le CDD peut être renouvelé deux fois, le recours à ce type de contrat est facilité pour différents types d'emplois (temporaire et occasionnel), sous certaines conditions.

Les orientations actuelles en faveur d'une plus grande flexibilité du marché du travail portent entre autres sur la suppression des limites de durée ou de possibilités de renouvellement du CDD. Selon certains spécialistes, cette suppression pourrait induire une substitution générale du CDD au CDI.

Le Code du travail interdit le recours aux CDD pour pourvoir durablement des postes liés à l'activité normale de l'entreprise. La législation précise également qu'un emploi temporaire ne peut durer plus de trois mois, qu'un emploi occasionnel ne peut durer plus de quinze jours et qu'un emploi saisonnier ne peut excéder six mois dans l'année.

Répondre aux impératifs de la flexibilité, tout en respectant les droits des salariés, doit donc relever d'une réflexion approfondie afin de protéger à la fois les employés et les entreprises.

Les dispositions et normes de base de la législation du travail ne s'imposent pas (dans la pratique) aux TPE du secteur informel qui totalisent la majorité des emplois (77%).

Tableau 54 : Synthèse des dispositions du code de travail considérées comme incitatives ou constituant des facteurs de blocage à la création d'emplois

Dispositions incitatives	Facteurs de blocage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les ruptures du contrat de travail en cas de chômage technique se font désormais par négociation</li> <li>• Encadrement des rapports de travail au sein des entreprises de travail temporaire</li> <li>• Formation continue</li> <li>• Instauration du travail à temps partiel</li> <li>• Aménagement du temps de travail et chômage technique</li> <li>• Aménagement du temps de travail et des horaires individualisés</li> <li>• CDD facilité dans le cadre du travail temporaire</li> <li>• Dispositions du code de travail non imposées systématiquement aux TPE du secteur informel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recours à l'inspecteur de travail en cas de licenciement économique</li> <li>• CDD soumis à l'avis de l'inspecteur de travail</li> <li>• CDD avec même employeur ne pouvant être renouvelé au-delà de 2 ans</li> <li>• Interdiction de recourir au CDD pour pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale de l'entreprise</li> </ul>

Comme on le voit, les dispositions légales régissant le marché du travail peuvent avoir des effets positifs pour une des parties (employeurs ou employés) et affecter négativement le second. Certaines dispositions contribueront à favoriser l'emploi (celles introduisant moins de rigidité) tandis que d'autres seront des facteurs non favorables à la création d'emplois. Le code du travail de 1996 introduit une certaine flexibilité. Il permet aux entreprises en situation de difficulté de ne pas accentuer leurs problèmes.

La flexibilité joue un rôle très important pour renforcer l'emploi. Elle porte sur trois points. Il est possible de prévoir des mécanismes de gouvernance du marché du travail à travers : i) le rôle positif ou négatif des salaires, ii) la durée du travail et, iii) le coût de licenciement.

#### 4.1.2. Les conventions collectives

La convention collective est un accord entre des groupements professionnels d'employeurs et des syndicats d'employés, relatif aux conditions d'emploi et de travail. Les conventions collectives au Congo ont pour champ géographique le territoire national. Elles sont structurées autour des chapitres traitant de la formation et de l'exécution du travail, de la résiliation du contrat de travail, de la suspension du contrat de travail, des conditions de travail, de l'hygiène, de la sécurité, de la classification des emplois ainsi que des salaires applicables aux différentes catégories professionnelles.

Au Congo, des conventions collectives sectorielles complémentaires au code du travail ont été élaborées et publiées. Toutes les conventions font l'objet de révisions en fonction de l'évolution du code du travail et de la conjoncture.

En ce qui concerne les modalités de détermination du salaire, il faut noter qu'elles résultent des négociations, qui peuvent être menées au niveau des entreprises ou au niveau des branches professionnelles. Les accords conclus au niveau des entreprises, lorsqu'ils sont avantageux pour les parties en présence ne doivent pas s'aligner sur les dispositions des conventions collectives (art. 2 et 6 de la convention collective du commerce).

L'analyse du code de travail et des conventions collectives, fait apparaître que le code constitue le minimum en ce qui concerne les droits des parties. Les conventions collectives permettent d'ajuster l'application de la loi au contexte et une meilleure prise en compte de la spécificité de chaque métier de manière consensuelle entre les employeurs et les employés sous la supervision de l'Etat.

#### 4.1.3. Les autres textes

La charte des investissements et le Code général des Impôts constituent aussi des outils de la gouvernance du marché du travail compte tenu de diverses dispositions qui affectent les capacités à employer des entreprises. Ils proposent des exonérations pour encourager les investissements privés. Les exonérations et autres dispositions constituent des techniques d'attraction de capitaux en vue de la création de valeur et d'emplois. Les dispositions de la charte des investissements s'appliquent aux entreprises de toutes tailles. Il existe dans la charte des investissements des régimes privilégiés compris dans certains cas pour les PME.

## Encadré 9: Régimes privilégiés de la charte des investissements

LES REGIMES PRIVILEGIÉS	
1- Régime G : régime de soutien aux grandes entreprises qui réalisent un investissement supérieur ou égal à 100 millions de FCA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée : 5ans ;</li> <li>• suspension des droits de douanes ;</li> <li>• exonération des droits d'enregistrement à la création d'entreprise ;</li> <li>• réduction de 50% des droits d'enregistrement pour les augmentations de capital les fusions de sociétés, les mutations d'actions et des parts sociales ;</li> <li>• exonération de l'impôt (IS ou IRPP)</li> </ul>
2-Régime S : régime de promotion des petites et moyennes entreprises qui réalisent un investissement au moins égale à 30 millions et inférieur à 100millions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée : 5ans ;</li> <li>• En plus des avantages du régime G, les entreprises agréées au régime S bénéficient pendant cinq (5) ans de la réduction des droits d'enregistrement pour la création de l'entreprise ; les augmentations de capital ; les fusions de sociétés, les mutations des actions et des parts sociales</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Régime de la zone de développement préférentiel</b></li> </ul>	Toute entreprise exportatrice installée dans les zones franches bénéficie d'une modération d'impôt et taxes définies par arrêté du ministre en charge des finances.

Le régime S applicable aux PME constitue une incitation à la création de PME qui peuvent créer des emplois.

## Encadré 10: Quelques mesures incitatives du code général des impôts

Les mesures d'incitation	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les incitations à l'exportation</b></li> </ul>	<p>Toute entreprise capable d'exporter au moins 20% de sa production bénéficie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des dispositions du code des douanes de la CEMAC, relatives au mécanisme du perfectionnement actif ;</li> <li>- de l'exonération au droit douanier, des droits et taxes de sortie et à l'exportation des produits manufacturés, excepté la redevance informatique ;</li> <li>- de l'application du taux zéro de la TVA sur les produits exportés.</li> </ul> <p>Toutefois, les produits non transformés restent soumis au régime de droit commun à l'exportation.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>les incitations au réinvestissement des bénéfices</b></li> </ul>	<p>Toute entreprise qui réalise des investissements nouveaux d'au moins 1/3 des immobilisations existantes, peut bénéficier de la réduction de 50% de l'IS et sur l'IRPP au cours des trois années qui suivent la réalisation des investissements, dans les conditions ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• déclaration au secrétariat permanent de la CNI de son plan d'investissement ainsi que l'état de ses immobilisations existantes ;</li> <li>• vérification par la Commission nationale des Investissements (CNI) de la conformité de la déclaration citée ci-dessus et de la réalisation effective des investissements au cours de l'exercice final ;</li> <li>• respect des engagements pris en matière de création d'emploi et d'augmentation de la capacité de production de 10% au moins.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Incitation à l'implantation des zones enclavées</b></li> </ul>	Toute entreprise nouvelle située dans une zone enclavée dont 90% des effectifs de ses unités de production y sont installées, bénéficie d'une exonération totale de l'IS et de l'IRPP au cours des trois (3) premiers exercices et de la réduction de 50% de l'IS et l'IRPP, au cours de la 4e et 5e année d'exercice qui suivent les trois exercices.



Les mesures d'incitation ci-dessus, sont constituées des exonérations, des exemptions et des techniques d'amortissement accéléré. Ces techniques consistent en un étalement de l'impôt sur le temps. La réduction d'impôt prévue au profit des entreprises quels que soient la taille et le secteur d'activité qui réalisent un programme d'investissement agréé, se traduit par la déduction de 50% de l'IS et sur l'IRPP au cours des trois (3) exercices qui suivent la réalisation des investissements. La réduction de 50% sur l'IRPP, c'est-à-dire sur le bénéfice des entreprises non soumises à l'impôt sur les sociétés, est une mesure qui vise particulièrement les entreprises individuelles et, partant, la création des TPE et des PME pourvoyeuses d'emplois.

Entre 2008 et 2014, 332 entreprises ont reçu l'agrément de la commission nationale d'investissement, ce qui leur a permis de bénéficier des exonérations et exemptions prévues par la charte des investissements. Ces entreprises prévoyaient de créer 63307 emplois<sup>20</sup>

Une évaluation à posteriori permettrait de vérifier l'efficacité des dispositions du code des investissements et de la charte. On constate que les entreprises agréées relèvent principalement des branches agriculture, élevage, pêche, exploitation forestière, des industries agroalimentaires, de l'industrie minière, des autres industries, du commerce, de l'hôtellerie, des transports, des BTP.

## 4.2. Le cadre institutionnel des instances de gouvernance du marché du travail

Le cadre institutionnel du marché du travail comprend plusieurs instances dont : les organes institutionnels chargés de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques publiques de promotion de l'emploi ; les instances institutionnelles de concertation et les instances constitutionnelles de concertation. Leur fonctionnement efficient peut contribuer à la promotion de l'emploi de manière durable.

### 4.2.1. Les organes institutionnels d'élaboration, de mise en œuvre des politiques publiques de promotion de l'emploi et d'intermédiation

La politique nationale de l'emploi est mise en œuvre par le ministère en charge de l'emploi et de la formation qualifiante. Le ministère pour mener à bien sa mission, est doté de structures opérationnelles. Il s'agit de la direction générale de la formation qualifiante et de

l'emploi (DGFQE), de l'office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (ONEMO) et de la direction de l'orientation des bourses et des aides scolaires.

La direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi est l'organe chargé de la conception et de l'évaluation des mesures prises en matière d'emploi, de réaliser des études sur les déterminants de l'emploi et du chômage, d'effectuer des projections de l'offre et de la demande de l'emploi. La DGFQE contrôle des centres de formation et d'apprentissage.

L'office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (ONEMO) intervient dans le domaine de l'intermédiation du marché du travail. Il est chargé de l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage.

Les missions de l'ONEMO peuvent être résumées ainsi qu'il suit :

- l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi et l'accompagnement des employeurs dans l'identification de leur besoin en recrutement ;
- l'aide aux entreprises pour la classification, la création ou la consolidation de leurs centres de formation ;
- la mise en relation de l'offre et la demande d'emploi ;
- la promotion de l'auto emploi à travers l'accompagnement des jeunes entrepreneurs ;
- le renforcement de l'employabilité des demandeurs d'emploi notamment à travers des programmes d'adaptation professionnelle et de formation-insertion ;
- le maintien la coopération entre les organismes de formation technique et professionnelle.

Au regard des informations contenues dans les tableaux 54 et 55, il apparaît que l'ONEMO est connu d'une certaine catégorie du public qui recourt à lui pour rechercher un emploi, même s'il est sollicité de manière encore très marginale étant donné son efficacité limitée. Sur la période 2005-2011, plus de 65000 chômeurs ou demandeurs d'emplois ont recouru à ses services.

<sup>20</sup> Direction générale de l'économie : Entreprises agréées par la commission nationale des investissements 2008-2014

Tableau 55: Répartition des offres d'emploi enregistrées à l'ONEMO selon la qualification professionnelle

Qualif Profess	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
G1	-	7	56	9	7	-	3	82
G2	6	59	44	65	131	56	95	456
G3	9	37	111	185	192	40	140	714
G4	7	30	79	48	12	10	12	198
G5	1	16	16	263	52	28	52	428
G6	-	4	-	-	22	-	-	26
G7	4	81	110	192	188	37	9	621
G8	6	8	90	49	49	16	19	237
G9	3	36	134	125	183	22	27	530
GX	1	1	-	1	-	-	-	3
ND	1	14	-	12	3	2	-	32
<b>Total</b>	38	293	640	249	839	211	357	<b>3327</b>

Source : ONEMO

**Note :** G1 : membres de l'exécutif des corps législatifs et des cadres supérieurs ; G2 : les spécialistes ou ingénieurs ; G3 : professions intermédiaires des sciences physiques et techniques, des sciences de la vie et la santé, de l'enseignement primaire ; G4 : employés de type administratif ; G5 : personnel de services et vendeurs de magasin et de marché ; G6 : agriculture et ouvrier qualifiés de l'agriculture ; G7 : artisans et ouvriers des métiers de types artisanaux ; G8 : conducteurs d'installation et de matériel fixes et assimilés ; G9 : ouvriers et employés non qualifiés ; GX : ne pouvant être classés selon la profession.

Tableau 56 : Répartition des demandes d'emploi enregistrées à l'ONEMO selon la qualification professionnelle

Qualif. Prof.	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
G1	16	1	120	144	144	9	14	448
G2	146	1603	1159	1123	1537	2886	3244	11698
G3	281	1135	1916	3657	3864	2471	1512	14836
G4	117	320	2632	1561	1590	393	1576	8189
G5	30	59	298	294	311	276	169	1437
G6	2	41	90	64	66	40	8	311
G7	113	689	1225	3334	3399	1216	539	10515
G8	162	730	1575	1263	1330	1239	1073	7372
G9	121	737	2630	1854	1912	1632	1431	10317
GND	0	61	405	179	180	25	0	850
<b>Total</b>	988	5376	12050	13473	14333	10187	9566	<b>65963</b>

Source: ONEMO

La comparaison entre les offres d'emplois et les demandes d'emplois renvoie à un constat sans appel : il existe un très grand écart entre le nombre d'offres d'emplois (3327) et de demande d'emplois (65963). De très faibles propositions d'offres d'emplois sont répertoriées à l'ONEMO, à peine plus de 3327 emplois toutes catégories confondues en 7 ans, soit, une moyenne annuelle d'à peine 475 emplois par

an quand on sait que chaque année, avec un taux de croissance démographique de 3%, ce sont des dizaines de milliers de demandeurs d'emplois qui viennent grossir le nombre des chômeurs. On doit cependant noter qu'une partie des offres d'emploi ne passent pas par ce canal, en particulier, tout ce qui concerne le secteur informel.

Le nombre des demandeurs d'emploi à l'ONEMO sur 7 ans s'élève à plus de 65000, ce qui représente une moyenne annuelle de plus de 9000 demandes d'emplois par an déposées à l'ONEMO. On sait par ailleurs qu'une grande partie des chômeurs n'utilisent pas ce canal.

Outre les organes relevant du ministère en charge de l'emploi (dont l'ONEMO), du fait du caractère transversal de l'emploi, il est prévu la mise en place de structures de concertation entre administrations, syndicats patronaux et de travailleurs et la société civile. Il s'agit : du comité intersectoriel de l'emploi dont la mission est « d'assurer les préoccupations d'emploi dans les investissements publics »<sup>21</sup>, de la commission nationale consultative de la formation qualifiante et de l'emploi; elle relève du ministère en charge de l'emploi, et est composée des représentants de l'administration des employeurs et des travailleurs.

En plus de ces structures opérationnelles, il est prévu dans le cadre du projet de politique nationale de l'emploi, de créer d'autres structures en vue de dynamiser l'emploi. Il s'agit :

1. du fonds pour la promotion de l'emploi (FPE) dont le rôle sera de : i) financer la mise en œuvre des stratégies de promotion de l'emploi, de lutte contre le chômage et le sous-emploi, ii) favoriser la promotion et la génération d'emplois durables dans les différents secteurs de l'économie, et iii) soutenir la croissance par la valorisation du capital humain.

Il est prévu l'ouverture de guichets qui auront en charge :

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

2. de l'observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle dont le rôle sera d'informer les employeurs et les demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi sur la base ses analyses des offres d'emplois et des qualifications recherchées.

Les missions assignées à l'observatoire de l'emploi et de la Formation professionnelle sont les suivantes<sup>22</sup>:

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

L'observatoire sera doté d'une banque de données, d'un répertoire de métiers, d'un fichier des entreprises, d'un fichier du réseau des centres de formation et d'un fichier des demandeurs d'emploi

Il est également prévu la dynamisation et/ou la mise en place des instances de consultation, de concertation et d'échange.

Il s'agit :

- du comité intersectoriel de l'emploi, dont l'objectif est d'assurer l'intégration des préoccupations d'emploi dans les investissements publics en aidant à l'intensification des effets emplois dans les différentes politiques macroéconomiques et sectorielles.

Il comprend les représentants de l'administration, des organisations patronales, des syndicats des travailleurs, des ONG et de la société civile.

<sup>21</sup> Politique nationale de l'emploi p. 58 (2012).

<sup>22</sup> Ministère de Politique nationale de l'emploi.

Il joue un rôle d'instance d'harmonisation des convergences sur le terrain.

- de la commission nationale consultative de la formation qualifiante et de l'emploi.

Elle relève du ministère en charge des questions de la formation qualifiante et de l'emploi. Ses missions sont les suivantes : étudier les problèmes concernant la formation qualifiante et l'emploi, émettre des avis et formuler les propositions et résolutions en matière de formation qualifiante et de l'emploi.

La commission est composée des représentants des travailleurs de l'administration et des employeurs.

La gouvernance du marché du travail relève aussi du ministère en charge du travail, à travers des organes suivants :

La direction générale du travail, la direction générale de la sécurité sociale, l'inspection du travail chargée de la réglementation du travail. Les employeurs et les employés recourent à l'inspecteur du travail en cas de licenciement économique et dans le cadre des contrats à durée déterminée. Les différends liés au contrat de travail sont réglés à l'amiable à l'inspection du travail.

La caisse de sécurité sociale et la caisse de retraite des fonctionnaires assurent la mission de sécurité sociale.

Il apparaît qu'il pourrait résulter une multitude d'organes en charge de la gouvernance du marché de l'emploi et il n'est plus très clair quelle serait la place relative de l'ONEMO par rapport aux autres structures. La clarté des rôles institutionnels est cependant primordiale pour éviter toute paralysie dans le fonctionnement des dites structures.

### Instances constitutionnelles de concertation

Les instances constitutionnelles sont :

- les commissions du Parlement qui examinent et votent les textes de lois et le budget de l'Etat, notamment ceux relatifs au marché du travail.
- le Conseil Economique et Social, qui assure des missions consultatives auprès du gouvernement et des deux chambres du parlement. Il donne son avis sur les orientations générales de l'économie nationale et de la formation.

## 4.3. Bilan des politiques publiques d'emploi

Depuis l'indépendance il n'y a pas eu de politique d'emploi proprement dit, il y a eu cependant dans tous les plans et programmes de développement des « volets » emploi. Un projet de politique nationale de l'emploi est en cours d'adoption.

### 4.3.1. Evolution des volets de politiques publiques d'emploi

Dans les volets de politique d'emploi contenus dans les différents plans et programmes de développement, on peut noter que plusieurs dispositions prometteuses n'ont pas été appliquées pour une grande partie. C'est le cas du Fonds congolais de l'emploi, qui n'a pas été pourvu des ressources nécessaires pour relancer la création d'emploi.

Le premier volet de politique d'emploi en faveur des jeunes, est initié entre 1962 et 1963. Il s'agit de « l'action de rénovation rurale », un programme inspiré de l'expérience israélienne. Cette première expérience avait une dimension paramilitaire. Le projet consistait à former les jeunes urbains sans emploi aux techniques agricoles, la finalité était de les installer dans les fermes en zone rurale. L'objectif déclaré est la réduction de l'exode rural. Ce projet s'est soldé par un échec.

En ce qui concerne les expériences récentes, on peut distinguer deux types.

Les programmes financés :

- Le Dispositif d'Occupation des Jeunes aux Travaux d'Intérêt Public (DOJETIP) (2009). Ce programme visait à occuper les jeunes sans emploi, âgés de 18 à 35 ans, dans des travaux d'assainissement des zones urbaines. Par le biais de ce programme près d'un millier de jeunes ont effectué des travaux à haute intensité de main-d'œuvre dans certains centres urbains (Brazzaville, Pointe-Noire, Dolisie, Owando, Impfondo, Oyo et Makoua) ;
- Le programme auto-emploi et microentreprise (PAME), déployé entre 2009 et 2011, visait des porteurs de projets de création d'entreprise. Dans le cadre de ce programme douze projets ont été financés. Ils ont permis de créer plus de 200 emplois<sup>23</sup>;

<sup>23</sup> Projet de politique nationale de l'emploi

- Le programme emploi diplômé (PED), mis en œuvre pendant la même période que le PAME, vise à insérer les étudiants dans les entreprises à la suite d'un stage rémunéré dit de pré-emploi. Durant le stage, l'ONEMO et l'entreprise hôte contribuent à part égale au financement de l'indemnité de stage. Les résultats du programme n'ont pas été satisfaisants, 19% seulement des étudiants ayant effectué des stages dans les entreprises ont été recrutés. Ce faible taux d'insertion réussie était imputable à la faible capacité des postulants à occuper un poste de travail du fait d'une formation inadéquate.
- Le programme d'appui au développement des emplois ruraux (PADER) expérimenté en 2009-2011, a pour objet d'initier les jeunes ruraux sans emploi à la création d'emploi. L'ONEMO, porteur de ce programme, entendait ainsi lutter contre l'exode rural. L'évaluation du projet indique que 2729 emplois directs et indirects ont été créés<sup>24</sup>.
- Le programme de développement des compétences et l'employabilité, lancé en octobre 2015 concerne 15000 jeunes et la mise en œuvre vient de démarrer.

Trois autres programmes en relation avec la création d'emploi en faveur des jeunes et des personnes vulnérables ont été créés mais n'ont pas reçu de financement. Il s'agit notamment du programme d'orientation professionnelle en milieu scolaire (OPS), du programme d'appui à l'emploi des personnes handicapées et des femmes (PAEPHF) et du programme d'appui au retour des immigrants congolais (PARIC).

Tous ces programmes, s'ils ont été financés ont pu être favorables à l'emploi; on peut citer : (i) la poursuite des programmes de promotion de l'emploi, avec la mise en place : (i) du dispositif d'occupation des jeunes aux travaux d'intérêt public, (ii) du programme emploi diplômé (PED), (iii) du programme d'appui au développement des emplois ruraux, (iv) du programme d'appui à la micro-entreprise en milieu urbain, (v) du programme d'appui aux initiatives des personnes vivant avec handicap, (vi) du programme d'insertion des jeunes par la formation qualifiante, avec l'opérationnalité des centres de formation accélérée (CFA).

Néanmoins, les enseignements qu'on peut tirer de ces différentes initiatives sont principalement leurs

difficultés de fonctionnement compte tenu des moyens limités en termes de ressources humaines ou matérielles mises à leur disposition. Ces pratiques doivent être mises à l'échelle ou être pérennisées par la mise en place de structures de grandes envergures et/ou par l'intermédiaire du fonctionnement adéquat des structures en place d'appui au secteur privé et à l'emploi.

Les programmes ci-dessus présentés s'inscrivent dans une approche partielle plutôt que globale. L'effet et l'impact d'une telle démarche ne peuvent qu'être limités et mis en échec, compte tenu du nombre important de personnes sans emplois décents. Rien que le taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans est de 30%, ce qui représente au minimum 300000 personnes.

L'évaluation des programmes fait apparaître la nécessité de l'élaboration d'une politique d'emploi adossée à une politique de la formation, tenant compte de la situation actuelle de l'appareil productif et des perspectives économiques<sup>25</sup>.

Une politique nationale de l'emploi est en cours de validation, son adoption devient urgente.

L'objectif global déclaré de cette politique est « la réalisation du plein emploi, la réduction du chômage, du sous emploi, de la pauvreté et de l'exclusion, en lien avec les autres politiques nationales mises en place dans le cadre de la planification stratégique »<sup>26</sup>.

Cette politique viserait donc à s'attaquer au chômage persistant, notamment celui des jeunes et à la pauvreté quasi endémique. Ce faisant elle s'inscrit dans la logique du plan national de développement 2012-2016, qui dans le cadre de la promotion de l'emploi<sup>27</sup>, fixe quatre objectifs à savoir :

- lutter contre le chômage de masse par le développement de l'emploi décent ;
- mieux outiller les demandeurs d'emplois ;
- adapter les filières et les profils de formation aux besoins du marché du travail ;
- renforcer le fonctionnement de l'emploi.

<sup>24</sup> Projet de politique nationale de l'emploi

<sup>25</sup> L'élaboration de cette politique est en cours, depuis novembre 2015, une équipe d'experts en provenance de différents ministères et secteurs sont à pied d'œuvre

<sup>26</sup> Projet de politique nationale de l'emploi, p33 ; 2012

<sup>27</sup> Ministère de l'économie du plan de l'aménagement du territoire et de l'intégration : plan national de développement 2012-2016, p. 256

La mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi selon ses concepteurs passe par la réalisation de quatre (04) objectifs spécifiques :

- placer l'emploi au cœur des politiques macros sectorielles ;
- développer l'emploi local et ralentir l'exode rural, en réduisant le taux de sous-emploi grâce à la multiplication des opportunités d'occupation en milieu rural et le développement de l'entreprise privée et l'auto emploi ;
- améliorer l'employabilité d'une main d'œuvre en constante augmentation tout en réduisant le déficit qualification/emploi par la valorisation des formations à vocation professionnelle et la formation qualifiante dans les métiers à faible dose de qualification et d'expertise en vue de l'augmentation de la productivité globale ;
- améliorer l'organisation du marché du travail et instaurer un véritable dialogue social tout en mettant en place un système d'information fiable et moderne ;
- promouvoir les secteurs favorables à l'emploi.

Les objectifs globaux et spécifiques ont été fixés en tenant compte des contraintes (chômage massif des jeunes et fort taux de sous-emploi) ainsi que des op-

portunités d'emploi et des perspectives de développement de l'appareil productif.

L'efficacité du dispositif préconisé pour faciliter l'insertion des jeunes, des primo-demandeurs d'emploi, des chômeurs de longue durée, des femmes et des personnes vulnérables, nécessite un certain niveau de financement.

Il conviendrait de : i) faire la promotion des actions susceptibles d'améliorer les possibilités d'offre d'emplois ; ii) inscrire au budget de l'Etat et rechercher auprès des partenaires techniques et financiers les ressources en faveur de l'emploi.

L'Etat devra par le biais d'un certain nombre de mesures incitatives ciblées, accroître les opportunités d'emplois.

#### 4.3.2. Comparaison de la gouvernance du marché de l'emploi au Congo et en Côte d'Ivoire

Le chômage, notamment celui des jeunes, est le problème majeur de développement que les pays de l'Afrique subsaharienne doivent affronter. Les taux de chômage et de sous-emploi des jeunes y sont élevés. Chaque pays dispose d'un arsenal de mesures plus ou moins identiques. Les tableaux ci-après présentent les dispositifs de promotion de l'emploi au Congo et en Côte d'Ivoire

Tableau 57 : structures de soutien à l'emploi au Congo

Structures de soutien à l'emploi	Objectifs/missions	Mécanismes de fonctionnement
Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi	Assister le Ministre dans l'exercice de ses attributions en matière de formation qualifiante et de l'emploi	administration
Office national de l'emploi et de la main d'œuvre	Mettre en rapport l'offre et la demande de travail Enregistrement et publication des offres et demandes d'emploi	Appuis multiformes aux demandeurs et offreurs d'emploi
Direction de l'orientation des bourses et des aides scolaires	Informers les lycéens sur les débouchés et carrières professionnelles	Soutien aux lycéens
Fonds de promotion de l'emploi	Appuyer financièrement la réalisation des orientations et stratégies définies par le Gouvernement à travers la Politique Nationale de l'Emploi et le Plan d'Action pour l'Emploi, afin de lutter contre le chômage et le sous-emploi et favoriser la promotion et la génération d'emplois durables dans les différents secteurs de l'économie, et de soutenir la croissance par la valorisation du capital humain.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- appui et financement des actions de formations qualifiantes,</li> <li>- appui et financement de la formation des porteurs de projets de création d'emploi,</li> <li>- appui et financement des actions de reconversion pour la sécurisation de l'emploi,</li> <li>- appui et financement du secteur informel,</li> <li>- appui et financement des programmes de promotion de l'emploi.</li> </ul>
Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle	Mettre en place un système d'information sur le marché de l'emploi, à réaliser des analyses sur les offres d'emploi et les qualifications et à diffuser les résultats de ces analyses.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- une banque de données ;</li> <li>- un répertoire de métiers ;</li> <li>- un fichier des entreprises ;</li> <li>- un fichier du réseau des centres de formation ;</li> <li>- un fichier des demandeurs d'emploi.</li> </ul>
Comité intersectoriel	Assurer l'intégration des préoccupations d'emploi dans les investissements publics en aidant à l'intensification des effets emplois dans les différentes politiques macroéconomiques et sectorielles.	Concertation entrel'administration, les organisations patronales, les syndicats des travailleurs et les ONG et la société civile.
Commission nationale consultative de la formation qualifiante et de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etudier les problèmes concernant la formation qualifiante et l'emploi ;</li> <li>- Emettre des avis et formuler les propositions et résolutions à intervenir en ces matières.</li> </ul>	Concertation entre représentants des travailleurs de l'Administration et des employeurs.

Tableau 58 : structures de soutien à l'emploi en Côte d'Ivoire

Structures de soutien à l'emploi	Objectifs/missions	Mécanismes de fonctionnement
Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituer une base de données relative à l'emploi, à la formation et au chômage,</li> <li>- Réaliser et diffuser toutes documentations sur l'emploi, la formation et les résultats des études et enquêtes ;</li> <li>- Rechercher avec le ministère de l'Economie et des finances, des financements pour les programmes d'emploi ;</li> <li>-Mettre en œuvre les programmes d'Emploi et de formation initiés par le gouvernement ;</li> <li>-Assurer la gestion administrative et financière de l'aide au chômage,</li> <li>-Recenser, sélectionner, conseiller et orienter les demandeurs d'emploi ;</li> <li>-Prospecter le marché de l'emploi ;</li> <li>-Conduire toutes les activités visant à assurer une meilleure adéquation Emploi -Formation</li> </ul>	<p>Placement Réalisation d'études</p>
Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectuer la prospection et l'analyse des besoins de formation professionnelle,</li> <li>- Elaborer des projets de formation professionnelle selon les besoins exprimés ou détectés,</li> <li>- Gérer et coordonner les projets de formation professionnelle dont elle a la charge</li> </ul>	<p>Formation Etudes Conseil Conception Evaluation</p>
Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer le financement: des actions de formation continue destinées aux salariés des entreprises, des études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle continue, des actions de formation professionnelle initiale, des études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle et technique.</li> </ul>	<p>Financement de la formation professionnelle continue et initiale par apprentissage</p>
Fonds National de Solidarité pour la promotion de l'emploi jeune (FNS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser, en partenariat avec le système bancaire et financier national et international, l'accès au crédit des jeunes entrepreneurs et d'entreprises, créatrices d'emplois jeunes,</li> <li>- Aider les jeunes à structurer leur projet</li> <li>- Encadrer et suivre 1 activité des promoteurs</li> </ul>	<p>Constituer un interface entre les promoteurs potentiels et les banques de financement</p>



La comparaison entre les systèmes congolais et ivoiriens indique que les deux pays utilisent pratiquement les mêmes structures et recourent aux mêmes catégories de dispositifs et d'actions de promotion de l'emploi. Le Congo s'aligne de ce fait aux pratiques en vigueur. Mais il semble y avoir moins de chevauchements dans les missions des structures ivoiriennes qui semblent plus spécialisées.

Un des enseignements qu'on peut tirer quant au manque de données sur l'emploi et des difficultés des chômeurs et des jeunes à utiliser ces dispositifs révèle également le manque de fonctionnalité adéquate des structures mises en place au Congo. Compte tenu de l'importance du chômage des jeunes, il devient fondamental que le Gouvernement mette à disposition les moyens adéquats afin de favoriser l'impact effectif de ces structures sur la création d'emplois.

## Conclusion

Plusieurs éléments du dispositif fiscal, environnemental et administratif existants sont favorables à la création d'emplois.

Il s'agit notamment : i) des mesures d'incitation fiscale à l'investissement, à la création et au développement d'activité ; ii) des mesures fiscales directes en faveur de l'emploi ; iii) des mécanismes de promotion de l'employabilité et mécanismes de promotion de l'employa-

bilité et de l'entrepreneuriat ; v) et des programmes/projets d'insertion professionnelle ; (vi) des structures spécialisées d'appui à la promotion de l'emploi.

## Des dispositions défavorables à l'emploi

Des éléments du cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail sont limitatifs, notamment ceux qui participent à la rigidité du code du travail.

En dépit des mesures d'incitation à l'investissement contenues dans la charte des investissements, le code des investissements, le code minier, forestier et du travail, il est des facteurs d'ordre structurel et organisationnel, qui constituent des obstacles à la création d'emplois. Ces obstacles se rapportent au climat des affaires dont les coûts élevés des facteurs, à l'inadéquation entre la formation et l'emploi, à la faiblesse des structures d'appui aux TPE, aux difficultés d'accès au crédit.

Par ailleurs, la mise à disposition des moyens humains, matériels et financiers pour les différentes structures et fonds en République du Congo semble insuffisante.

Dans un contexte caractérisé par un chômage élevé des jeunes, l'opérationnalisation effective de tous les dispositifs d'appui à l'emploi devient une priorité.



## Chapitre 5

# Impact des investissements publics sur les investissements privés et sur l'emploi





Le Gouvernement du Congo a entrepris un ambitieux programme d'investissement pour améliorer, combler le déficit en infrastructures et en fourniture de services de base, en particulier par l'intermédiaire de la Politique de Municipalisation Accélérée. Le taux d'investissement public a régulièrement dépassé 20% du PIB au cours des dernières années.

Un taux d'investissement aussi élevé devrait pouvoir être lié à un dynamisme important en termes d'investissements privés, menant également à un rythme de création d'emplois significatifs, notamment en faveur des jeunes.

L'objectif de ce chapitre est de constater dans quelle mesure les investissements publics ont été un moteur pour le secteur privé congolais et la création d'emplois durables afin de pouvoir en tirer les leçons pour renforcer l'impact des investissements publics sur le développement du secteur privé congolais et la création d'emplois, notamment en faveur des jeunes.

## 5.1. Investissements publics : des effets limités sur la redynamisation du secteur privé et la création d'emplois durables

### *Les effets potentiels des investissements publics sur la redynamisation du secteur privé et la création d'emplois durables*

Théoriquement il est admis qu'un accroissement des investissements publics dans les infrastructures et dans les autres secteurs agit positivement sur l'économie à travers deux canaux. Tout d'abord, de la même façon que les autres dépenses publiques, ces investissements constituent automatiquement une hausse de la demande globale aux entreprises. Ensuite, les investissements publics impactent l'activité économique à travers un effet d'offre lorsque la capacité productive de l'économie s'accroît du fait de l'augmentation du niveau d'infrastructures construites grâce aux investissements. Ces deux effets qui traduisent l'efficacité des investissements publics constituent ainsi des opportunités pour la croissance des entreprises et pour la création d'emplois.

#### 5.1.1. Les investissements publics au Congo, 2004-2011 : nature et secteurs de concentration

Ces dix dernières années, les investissements entrepris par la République du Congo se caractérisent par des montants mobilisés particulièrement importants. De 6,5% du PIB en 2004, les investissements représentent 14% du PIB en 2011 et plus de 20% à partir de 2013.

Tableau 59: Evolution des investissements publics de 2004 à 2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total en milliards de FCFA	160,7	200,6	381,1	417,8	453,2	484,8	589,4	981,4
Financés sur ressources intérieures	128,4	153,9	352,9	372,0	389,6	469,3	514,6	690,0
Financés sur ressources extérieures	32,3	46,7	28,2	45,8	63,9	15,5	74,8	291,4
En % du PIB	6,5	6,2	9,4	10,4	8,6	10,7	10,1	14,0

Source : World Bank 2010d

Concernant l'allocation de ces investissements, elle est concentrée sur les infrastructures. Le secteur des transports qui a été le plus financé, suivi du secteur de l'énergie et de l'hydraulique. Celui des télécommunications étant le moins financé.

Tableau 60 : dépenses d'investissements publics dans les infrastructures de base selon le secteur (en milliards de FCFA)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Transports	39,4	118,5	127,9	139,2	118,9	168,2	337,7	377,2	375,2
Télécommunications	0,6	1,3	4,8	5,2	26,4	3,5	37,2	40,4	12,6
Energie et hydraulique	14,2	96,4	104,0	113,2	43,1	125,9	119,8	260,1	135,4
<b>Sous/total</b>	<b>54,2</b>	<b>216,2</b>	<b>236,7</b>	<b>257,6</b>	<b>188,4</b>	<b>297,6</b>	<b>494,7</b>	<b>677,7</b>	<b>523,2</b>
% total Investissements publics	31,8	60,2	61,0	61,0	38,6	49,9	45,6	45,1	32,5

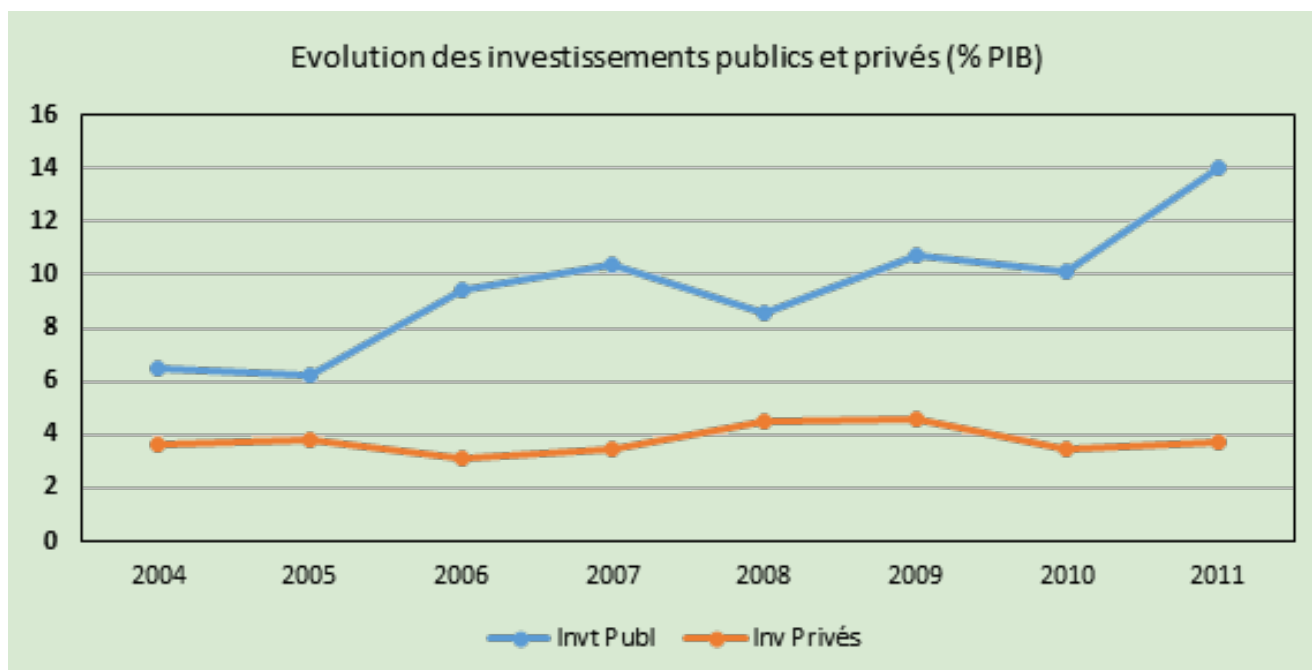
Source : Ministère de l'économie, des finances, du plan, du portefeuille public et de l'intégration

### 5.1.2. Investissements publics et investissements privés

L'analyse de l'évolution parallèle des investissements publics et privés ne montrent pas de correspondance entre les deux catégories d'investissements. Cette évolution confirme l'analyse effectuée dans le cadre du PADE (Projet d'appui à la Diversification de l'économie, Perspectives de développement du secteur privé congolais : Revue stratégique et tactique, 2014) et qui indique que notamment les investissements étrangers directs

ne se maintiennent pas au Congo; au contraire, les IDE auraient baissé en proportion du PIB entre 2011 et 2014, alors même que la proportion reste stable pour les autres pays de la CEMAC. Les recommandations proposent de faire une étude sur le fait que les investisseurs étrangers sont en désengagements et/ou alors seulement dans les secteurs de rente peu transformateurs et peu créateurs d'emplois. Le climat des affaires, y compris la question de la concurrence, de la transparence et des transits à la frontière demande ainsi à être amélioré.

Figure 11 : Evolution des investissements publics et privés entre 2004 et 2011 (en % du PIB)



Source : Ministère de l'économie, des finances, du plan, du portefeuille public et de l'intégration

Il apparaît en effet, que l'évolution importante des investissements publics qui sont passés de 6,5% du PIB en 2004, à 14% en 2011, et qui ont plus que doublé en proportion du PIB n'est pas suivie d'une évolution similaire des investissements privés des entreprises non pétrolières qui stagnent de 3,8% en 2005 à 3,7%

en 2011. On constate une légère hausse sans proportion avec la hausse des investissements publics à 4,7% du PIB en 2013, soit une hausse de 25% alors que les investissements publics ont augmenté de plus de 114%.

Tableau 61: Evolution des investissements des entreprises privées du secteur formel (en % du PIB)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Investissements	19,5	23,1	36,7	28,3	32,9	20,9	17,2	18,0	31,3
Entreprises non pétrolières	3,8	3,1	3,5	4,4	4,6	3,5	3,7	3,9	4,7
Entreprises pétrolières	15,7	19,9	33,1	24,0	28,3	17,4	13,5	14,2	26,6

Source : Ministère de l'économie, des finances, du plan, du portefeuille public et de l'intégration

La tendance plutôt stationnaire sinon timidement croissante semble indiquer en première analyse, eu égard à l'importance du rythme de croissance des investissements publics que ceux-ci n'ont pas eu un effet d'entraînement significatif sur les investissements du secteur privé non pétrolier et partant sur un taux

de croissance suffisamment important de création d'emplois, si on suppose que la hausse des investissements des entreprises s'accompagnent d'embauche (dans les secteurs non pétroliers) supplémentaire de main d'œuvre pour accompagner ces investissements.

Tableau 62: Effectifs des emplois permanents des entreprises privées du secteur formel (En nombre de personnes)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Primaire	6358	6453	6570	6696	5372	5406	5490	5884	6355
<b>Emplois créés</b>	-	<b>95</b>	<b>117</b>	<b>125</b>	<b>-1324</b>	<b>34</b>	<b>84</b>	<b>394</b>	<b>471</b>
Secondaire	13263	13793	14727	15843	17691	17908	19324	20767	22406
<b>Emplois créés</b>	-	<b>530</b>	<b>934</b>	<b>1116</b>	<b>1843</b>	<b>217</b>	<b>1416</b>	<b>1443</b>	<b>1639</b>
Tertiaire	11982	12378	13033	13678	14376	14932	15596	16370	17234
<b>Emplois créés</b>	-	<b>396</b>	<b>655</b>	<b>645</b>	<b>698</b>	<b>556</b>	<b>664</b>	<b>774</b>	<b>864</b>
<b>Total</b>	<b>31603</b>	<b>32624</b>	<b>34330</b>	<b>36217</b>	<b>37439</b>	<b>38246</b>	<b>40410</b>	<b>43021</b>	<b>45995</b>
<b>Variation (Emplois nets créés)</b>		1021	1706	1887	1222	807	2164	2611	2974

Source : Institut national de la statistique et Direction générale de l'économie

On observe une certaine hausse du nombre d'emplois annuels créés à partir de 2011 dans les entreprises du secteur formel qui a dépassé le chiffre de 2000 nouveaux emplois par an pour se situer à 2974 emplois créés en 2013 dans les entreprises du secteur formel. Malheureusement, il n'est pas tenu de statistiques de l'emploi au niveau du secteur informel qui est le principal pourvoyeur d'emplois (77% du total des emplois). Une mesure approximative de l'évolution au niveau du secteur informel pourrait être l'évolution du nombre de TPME enregistré.

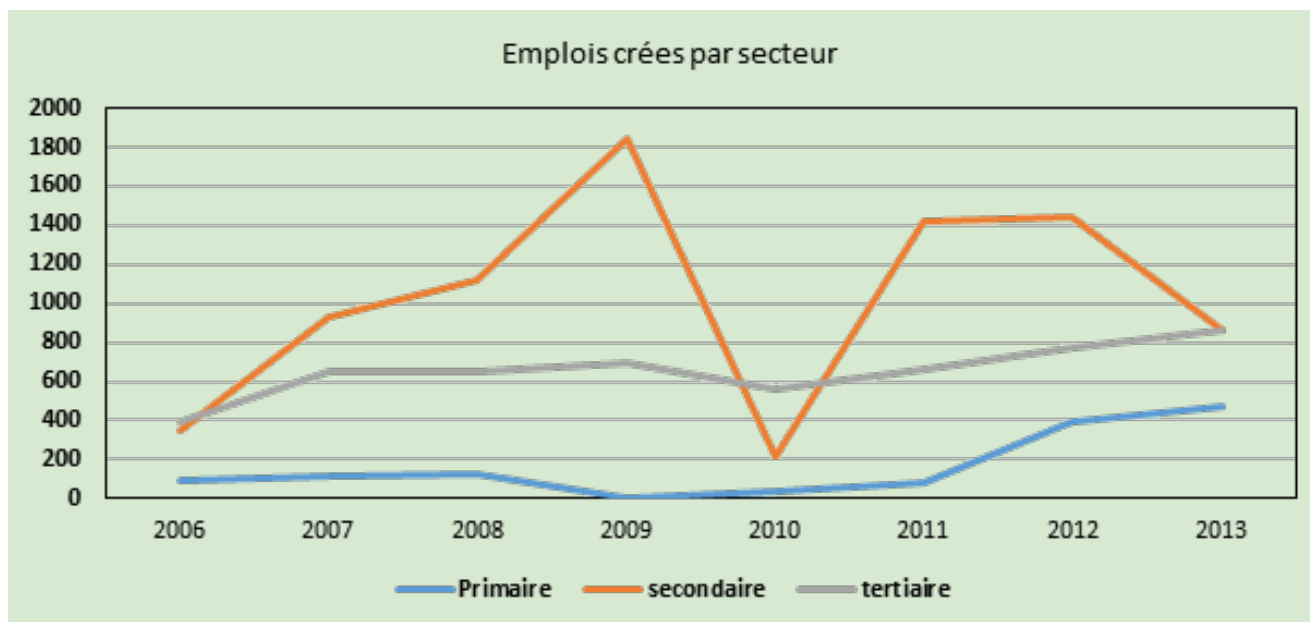
Cette tendance est encourageante, mais des stratégies doivent être élaborées pour permettre que le rythme d'emplois créés soit plus important en relation avec le rythme élevé des investissements publics. En effet, les arrivées sur le marché de l'emploi se comptent par plusieurs dizaines de milliers de demandeurs d'emplois, et 3000 emplois formels annuels créés ne seront pas suffisants pour absorber tous ces nouveaux demandeurs sans compter les chômeurs.

En matière de création d'emplois, le secteur des services observe le rythme de croissance le plus important en lien avec le dynamisme des télécommunications et des

activités de transports favorisés et de commerce favorisé par les infrastructures de transports et les revenus distribués. Le secteur secondaire observe également une tendance croissance mais plus lente ; il est porté potentiellement par les activités des BTP. Le développement de ce secteur devrait être plus encouragé, notamment dans le cadre du développement du secteur manufacturier très générateur d'emplois. A cet égard, une partie des investissements devraient se concentrer sur les secteurs énergétiques d'eau et d'électricité dont l'approvisionnement régulier est important pour ce secteur. Egalement les investissements pourraient porter sur l'amélioration de la gouvernance publique et du secteur privé pour améliorer le climat des affaires de manière plus générale.

Dans le secteur primaire, le rythme de création est plutôt à la baisse. Cette tendance doit interpeller les pouvoirs publics. En effet, le secteur pétrolier et minier, principaux contributeurs du PIB devraient pouvoir contribuer à la création de plus d'emplois formels ainsi que le secteur agricole et forestier compte tenu de l'avantage comparatif du Congo dans ces secteurs.

Figure 12 : Evolution des emplois créés par secteur



Source : Institut national de la statistique et Direction générale de l'économie

Tableau 63 : Evolution du poids des investissements publics par secteur de 2008 à 2014 (En million FCFA)

Secteur	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>Infrastructure de base</b>	275766,3	62,1	22545,6	46,1	403808,2	67,7	653919,6	63,4	952751,5	63	816548,5	51,5	900141,7	55,7
<b>Secteur productif</b>	24931,3	5,6	26920,4	5,5	29000,3	4,8	61771,5	6	13837,9	9,2	30501,5	3,59	55993,1	3,5
<b>Secteur sociaux</b>	56927	12,8	70469,8	14,4	49000,3	8,2	93915	9,1	107160,4	7,1	596948,4	37,7	283176,8	17,5
<b>Autres</b>	86196,9	19,5	53010,5	34	596292,8	19,3	221890,5	21,5	194130,1	20,7	147242,8	7,21	378067,2	23,3
<b>TOTAL</b>	443819,4		488583		596292,8		10304996		1512239		1585241,6		16117419	

Source : Ministère de l'économie, des finances, du plan, du portefeuille public et de l'intégration

## Conclusion

Les importants investissements publics au Congo ces dernières années de plus de 20% du PIB par an ont eu un impact limité sur les investissements du secteur privé hors pétrole selon les données disponibles. Alors que les investissements publics sont passés de 6,5% du PIB en 2004 à plus de 14% du PIB en 2011 et à plus de 20% par la suite, sur la même période les investissements privés hors pétrole ont stagné autour de 4% et ne semblent pas avoir bénéficié suffisamment des effets induits des investissements publics dans les infrastructures et autres services sociaux de base. On constate cependant une évolution plus nette en faveur de la hausse des investissements privés formels à partir de 2011.

Le même constat se fait en termes de l'évolution des emplois créés dans le secteur formel qui ont stagné en-dessous de 2000 emplois créés par an jusqu'en

2010. Cependant à partir de 2011, le nombre des emplois créés annuellement a progressé d'une manière plus dynamique et cette tendance est à encourager. Ce progrès dans le rythme de création annuelle d'emplois est à saluer. Mais le constat demeure que le rythme des investissements privés et des emplois créés demeurent trop limités au regard de l'importance des investissements publics de ces dernières années. En effet, les arrivées sur le marché de l'emploi se comptent par dizaines de milliers de demandeurs d'emplois, et 3000 emplois annuels créés ne seront pas suffisants pour absorber tous ces nouveaux demandeurs sans compter les chômeurs.

Les TPME étant les premiers pourvoyeurs d'emplois au Congo, afin que les investissements publics puissent valablement influencer une évolution significative de l'emploi, les investissements publics doivent permettre, entre autres, de favoriser le développement des TPME.



Il convient dans ce contexte de mettre en place des stratégies devant favoriser un effet plus important des investissements publics sur les investissements privés et sur la création d'emplois formels et décents.

A cet égard, quelques mesures peuvent avantager le développement des entreprises du secteur privé et partant, leur impact sur l'emploi :

1. augmenter les investissements en faveur d'un meilleur environnement des affaires et augmenter les investissements en faveur d'un meilleur approvisionnement en eau et en électricité et en faveur de l'amélioration des services publics en charge des actes fiscaux et du traitement des dossiers d'importations ;
2. investir dans l'amélioration des services publics d'intermédiation sur le marché du travail et de formation qualifiante ;
3. augmenter les allocations en faveur de l'amélioration des services publics d'appui au secteur privé (chambre de commerce, ONEMO, etc.) pour favoriser les activités de renforcement des capacités des TPME et leur niveau de compétitivité par la mise à niveau en leur sein des outils managériales, et marketing, afin d'augmenter leur productivité, leur capacité à s'étendre et à embaucher.



# Chapitre 6

## Recommandations et axes d'intervention





Malgré la baisse des recettes publiques liées à la chute des cours des matières premières et en particulier du pétrole, les ressources dont dispose le Congo devraient pouvoir lui permettre d'atteindre de meilleures performances en termes de développement humain, si elles sont orientées vers les investissements en faveur des secteurs les plus intensifs en capital ainsi que vers les actions en faveur du climat des affaires, de l'employabilité des jeunes, notamment, la formation technique et professionnelle.

Les politiques publiques pourraient également renforcer les structures d'appui à l'emploi, pour favoriser la mise à disposition des informations et données sur l'emploi, la relation entre les entreprises et les demandeurs d'emploi et faciliter l'adaptation des formations en relation avec les besoins des entreprises. La plupart des jeunes affirme ne pas savoir à quelle structure s'adresser pour les appuyer dans la recherche des emplois.

Promouvoir l'emploi des jeunes en mettant en place les mesures en faveur de la promotion de l'emploi des jeunes et du développement des TPME principales pourvoyeurs d'emplois au Congo est capitale si le Congo veut accélérer le niveau de développement humain global dans le pays.

Afin d'améliorer le niveau du développement humain et en particulier par le canal de la promotion de l'emploi des jeunes, plusieurs mesures doivent être prises qui pourraient être regroupées en 8 piliers.

## Pilier 1 – Accélérer le rythme de développement humain

Les principales recommandations à cet égard concernent la consolidation des acquis et des mesures mises en place et le développement de nouvelles initiatives plus globales pouvant être traduites par les actions suivantes:

- Renforcer les mesures de gratuité de l'école et des traitements en faveur des enfants et des femmes enceintes et des personnes vivant avec le VIH ;
- Améliorer la gouvernance des systèmes scolaires et de santé ainsi que les plateaux techniques et l'approvisionnement en médicaments et autres intrants ainsi qu'en manuels scolaires et matériels de laboratoires ;
- Renforcer la stratégie de croissance inclusive d'une part, et de développement local dans le

cadre de la politique de municipalisation accélérée d'autre part, dans le contexte de la généralisation de la décentralisation ;

- Améliorer l'égalité genre par l'adoption des mesures volontaristes en accord avec le respect de la parité inscrite dans la Constitution ;
- Améliorer, par des mesures spécifiques et urgentes dont, l'accès à l'éducation, aux soins de santé et aux activités économiques des peuples autochtones, afin de pallier l'important gap important en matière de développement humain.

## Pilier 2 - Promouvoir l'auto-emploi et la culture entrepreneuriat

Dans le contexte des pays comme le Congo marqué par la prévalence d'un chômage de masse et de longue durée qui touche particulièrement la jeunesse, la société peut tirer profit d'un tel potentiel si des politiques et des programmes en faveur des jeunes entrepreneurs sont mis en place.

A l'instar d'autres pays africains et même des pays beaucoup plus avancés comme ceux d'Europe, la promotion de l'auto-emploi et de l'entrepreneuriat juvénile au Congo peut se faire à travers les mesures suivantes :

- Vulgariser et sensibiliser à la culture de entrepreneuriat ;
- L'introduction de la formation en entrepreneuriat dans l'enseignement secondaire (tel que cela a été expérimenté en Angola où 9800 étudiants ont été formés à l'entrepreneuriat) ;
- Créer des passerelles entre les entreprises, les universités et les centres de formation ;
- L'appui aux jeunes dans l'acquisition des technologies et à l'innovation par des mesures incitatives susceptibles d'encourager le secteur privé à investir ;
- Le développement des partenariats public-privé pour améliorer la formation et le développement des compétences en vue d'assurer leur adéquation aux besoins du marché du travail ;
- L'amélioration du cadre réglementaire en vue de réduire les obstacles qui empêchent les jeunes et les entrepreneurs à créer des entreprises ;
- L'accroissement de l'inclusion financière par la constitution des garanties et le développement

des moyens de paiement beaucoup plus souples comme ceux introduit par la téléphonie mobile.

### Pilier 3 - Développer les compétences et l'employabilité des jeunes en vue de générer au moins 30 000 emplois par an

Fondamentalement entendue comme la capacité à être employé, l'employabilité est un construit complexe utilisé depuis de nombreuses années dans les politiques d'emploi et d'insertion professionnelle. Selon Finot (2000), on peut identifier les déterminants de l'employabilité en distinguant les principaux niveaux d'analyse que sont le niveau individuel et le niveau collectif. Ce qui permet de retenir parmi les sources de l'employabilité, les attributs de la personne et les conditions du marché du travail, mais aussi les mécanismes d'ajustement axés sur les comportements des individus et les modalités de positionnement sur le marché.

Aussi, les actions envisageables pour améliorer les compétences et l'employabilité des jeunes portent sur les points suivants :

- Évaluer l'efficacité externe des programmes de formation qui constituent aujourd'hui l'offre de formation du pays. Pour répondre aux besoins de l'économie en compétences, il importe d'opérer l'ajustement entre les besoins de l'économie et les offres disponibles grâce à une remise à niveau des filières existantes et la création de filières nouvelles adaptées aux stratégies sectorielles en cours de mise en œuvre ainsi que par l'orientation des apprenants vers celles-ci ;
- Mettre en place un cadre de concertation favorisant l'implication du secteur productif dans les formations et la mise en place des mécanismes d'incitation pour orienter les apprenants vers les filières porteuses ;
- Renforcer les capacités de l'ONEMO dans la collecte d'informations relatives à l'identification de la nature des offres d'emploi du moment, ceci dans la perspective d'aider à définir les besoins en formation. L'ONEMO devrait participer sous cet angle à la planification dans le système éducatif en se donnant pour tâche d'offrir une vision coordonnée, intégrée et prospective de la situation du marché du travail ;
- Accélérer la réforme du système éducatif et des curricula pour améliorer la qualité de l'éducation

et aboutir à une meilleure adéquation formation-emploi y compris ;

- Assurer l'acquisition des compétences spécifiques aux jeunes dans les secteurs des sept grappes retenus dans le PND, et mettre en place un programme de formation spécifique et de pointe sur des périodes allant de 3 à 5 ans dans les secteurs pétroliers, agronomie, développement industriel et dans les secteurs potentiellement pourvoyeurs d'emplois (transformation agricole, transformation du bois (meubles), TIC, Banques etc.);
- Développer une politique nationale d'apprentissages, des modules de courts termes, des stages;
- Etablir une base de données des bénéficiaires;
- Organiser des stages massifs;
- Prévoir des kits à donner aux stagiaires une fois formés pour promouvoir l'auto emploi;
- Mettre en place des conventions avec des sociétés pour placer les stagiaires;
- Intégrer l'approche HIMO dans la mise en œuvre des investissements publics chaque fois que c'est possible;

### Pilier 4 – Développer les capacités, l'accès au financement et la compétitivité des TPME

Dans le contexte de la république du Congo, il est apparu que les facteurs qui annihilent le potentiel des entreprises à créer des emplois relèvent à la fois des compétences des dirigeants, de l'accès aux sources de financement et de la faible compétitivité des entreprises. Par ailleurs, alors que la plupart des entreprises modernes se financent par l'intermédiaire des banques et marchés des capitaux, au Congo, moins de 10% des entreprises ont accès à ces moyens.

Pour ces raisons, l'amélioration des compétences, de l'accès au financement et l'amélioration de la compétitivité devraient porter sur des actions devant contribuer à la mise en place d'un dispositif intégré qui devrait conduire : (1) à l'amélioration de la qualité des requêtes, (2) au renforcement des compétences des promoteurs, (3) à la création et la mise en œuvre effective d'un fonds de soutien et de garantie aux TPE et aux PME, et (4) à une réforme du système bancaire.

Pour ce faire, les actions prioritaires suivantes sont envisagées :

- Vulgariser le financement des TPME en mettant en place des mesures pour lever les obstacles à l'accès des entreprises au financement bancaire ou à la microfinance;
- Développer des services de conseils dans les structures d'appuis pour coacher et au moins 10000 TPE chaque année afin qu'ils aient accès à des financements ;
- Renforcer les compétences des promoteurs de projet d'investissement par des sessions de formation aux porteurs de projets dans les domaines de la fiscalité, du droit du travail, de la gestion financière et de la comptabilité. Cette mission devrait être conduite par l'ADPME, compte tenu des attributions qui sont les siennes, à savoir, intervenir dans l'accompagnement des porteurs de projets dans la phase de conception et assister les entreprises dans leur phase de croissance ;
- Mettre en place des systèmes de garanties bancaires pour les TPME les plus promoteurs ;
- Créer un fonds de soutien et de garantie aux TPE et aux PME devant constituer une réponse aux réticences des institutions financières face à leur appréhension sur les risques que comporte le financement des projets jugés non bancables par des porteurs considéré comme étant dotés de faibles capacités managériales. Afin de fiabiliser le risque à travers ce fonds de garantie, celui-ci doit être assuré d'une autonomie, d'un professionnalisme, et de perspectives d'équilibre financier ;
- Réformer le système financier vu comme une nécessité pour élever le niveau d'inclusion financière du Congo qui est l'un des plus bas dans la sous-région. Elle devrait permettre d'accroître le ratio du crédit au secteur privé par rapport au PIB (ce ratio tourne autour de 5 %), ce qui se traduirait par une augmentation sensible du nombre de TPE et de PME disposant de prêts ou de ligne de crédit auprès des banques ou auprès des Etablissements de microfinance. Pour ce faire, il est envisageable d'accroître l'offre de services financiers par l'augmentation du nombre de banques et l'appui aux établissements de microfinance ;
- Mettre à la disposition des TPME des systèmes facilitant l'accès à de meilleures technologies et machines-outils et autres intrants (engrais, ma-

tières premières, ...) pour leur développement rapide (notamment les TPME agricoles ou textiles) ;

- Mettre en place une base de données et identifier les jeunes et les femmes susceptibles de bénéficier d'appui pour la mise en place ;
- Organiser des sessions de sélection des meilleurs promoteurs de projets et les appuyer pour le montage et le démarrage des activités (business plan, etc.) ;
- Appuyer les jeunes filles ou garçons qui veulent développer des activités de textiles pour les moderniser, mettre à leur disposition les machines, les former ;
- Mettre en place un programme de renforcement des capacités structures d'appui aux TPME (Chambres de commerce et des métiers, ONEMO, CECI, CAPPED etc.).

## Pilier 5 – Amélioration de l'environnement des affaires

Pour ce qui est de l'environnement des affaires, il est fondamental d'élaborer une véritable politique d'appui spécifique aux TPME d'une part, par le renforcement des capacités des structures d'appui au secteur privé tel que les chambres de commerce ou la future maison de l'entreprise. Ces structures devraient les appuyer dans toutes les étapes de fonctionnement d'une entreprise compétitive. L'environnement général des affaires aux fins de renforcer la compétitivité générale des entreprises est également à privilégier avec la continuité dans la hausse de l'offre d'énergie (eau, électricité), le désenclavement des zones de production, l'amélioration du doing business y compris le renforcement de la situation de concurrence qui seule peut faciliter l'expansion d'entreprises viables, susceptibles de créer un nombre important d'emplois et ne pas décourager les nouveaux investisseurs.

Aussi, pour cela, il faudrait :

- Accélérer les réformes en cours pour une fourniture fiable et efficace en eau et en électricité ;
- Améliorer la gestion des mesures fiscales et des importations afin de réduire le délai de sortie des marchandises importés de plusieurs mois à une ou deux semaines ;

- Améliorer et simplifier les modalités de paiement des taxes;
- Mettre en place les mécanismes de sanction envers les agents à l'origine des tracasseries administratives et de la parafiscalité ;
- Améliorer les autres indicateurs du Doing business comme la gestion du foncier.
- Renforcer les organes d'intermédiation comme l'ONEMO pour les laisser jouer effectivement leur rôle ;
- Améliorer la transparence dans l'accès à l'information sur le marché du travail car l'imperfection de l'information sur le marché du travail est la source des dysfonctionnements de ce marché, aussi bien en matière de confrontation entre l'offre et la demande, qu'en matière d'identification des besoins liés aux défis de l'emploi des jeunes. L'ampleur des facteurs négatifs comme le réseautage qui prévalent sur le marché du travail au Congo peut être réduite par l'amélioration du système d'information à même de faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de travail. Dans cette perspective, le renforcement du rôle de l'ONEMO dans la gestion et la diffusion des opportunités d'emplois sur toute l'étendue du territoire est une mesure structurelle fortement envisageable, dans la mesure où il contribuerait à la planification à moyen et long terme de l'offre de formation ;

## Pilier 6 – Améliorer la gouvernance et l'intermédiation sur le marché du travail et les structures d'appui à l'emploi

La nécessité d'améliorer le dispositif réglementaire apparaît comme une exigence pour favoriser la relation entre demandeurs et offreurs de travail.

Les spécificités de l'environnement économique du Congo suggèrent les options suivantes :

- Améliorer le système d'information du marché du travail et mettre les informations à la disposition des acteurs (système de collecte des informations sur les offres et demande de travail, système de publication des données en direction des travailleurs et employeurs) ;
- Améliorer la base de données statistique ;
- Valider et mettre en œuvre la Politique nationale de l'emploi ;
- Renforcer les capacités humaines, matérielles et financières des organismes en charge de l'emploi (ONEMO, Directions Générales de la formation qualifiante et de l'emploi, Fonds, etc.) ;
- Améliorer le dispositif réglementaire dans le sens d'une réduction des contraintes qui lui sont associées afin d'éviter qu'il contribue à diviser l'économie en un secteur formel et un secteur informel ;
- Œuvrer à équilibrer et à rendre flexible la réglementation du travail afin qu'elle profite tout autant aux droits des salariés qu'à ceux des employeurs ;
- Simplifier et rendre transparent le système fiscal de sorte qu'il n'oblige pas les contribuables à supporter des charges trop lourdes pour se conformer à leur obligation, et doit être considéré comme équitable ;
- Ratifier et appliquer la Convention du BIT sur les bureaux de placements privés.

## Pilier 7- Amélioration des axes des investissements publics

Les mesures suivantes doivent être prises par le gouvernement de la république du Congo en faveur de plus de création d'emplois :

- Favoriser une implication plus grande des TPME dans la mise en œuvre des dépenses publiques en appuyant leurs besoins en renforcement des capacités ;
- Mettre en place et financer des programmes ad hoc de renforcement systématique des TPME dans les secteurs importants des investissements publics et trouver des procédures pour leur permettre de faire partie de la mise en œuvre des investissements et favoriser leurs développement ;
- Améliorer le processus de sélection des investissements publics en faveur des secteurs favorables au développement des TPME et intensifs en travail ;
- Augmenter les investissements dans les secteurs favorisant le développement des TPME (pistes rurales, marchés, plateformes de stockages, transports, ...) et intensifs en travail ;



- Favoriser les technologies méthodes de production intensives en travail (méthodes HIMO).

## Pilier 8 – Revisiter les stratégies et modèles de croissance en faveur d'une croissance inclusive et créatrice d'emplois

Comme beaucoup d'autres pays de l'Afrique au sud du Sahara, le Congo a connu une croissance régulière ces cinq dernières années (5% en moyenne). Mais en dépit du niveau de cette croissance, jugée robuste (FMI, 2015), le taux de pauvreté n'a reculé que de 4 points de pourcentage entre 2005 et 2011 pour se situer à 46,5% (un niveau supérieur à l'objectif de 35% fixé à l'horizon 2015 dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement). De même, le niveau du chômage est resté élevé, notamment pour les jeunes, dont 24% de la population âgées de 15 à 29 ans sont sans emploi selon EESIC-2009. Un tel contraste ne peut être justifié, selon Martinez et Mlachila (2013), que par la qualité de la croissance<sup>28</sup>, entendu qu'une croissance de bonne qualité est celle qui est forte, stable, durable, accroît la productivité et conduit à des résultats socialement désirables. La croissance de l'économie congolaise n'est donc pas inclusive puisqu'elle n'aboutit pas à la réalisation des résultats socialement désirables comme le montrent les indicateurs sociaux.

S'il l'on admet que l'amélioration des standards de la vie et la réduction de la pauvreté sont les buts ultimes de toutes stratégies de croissance dans les pays en développement, une inflexion significative du modèle de croissance au Congo s'avère nécessaire pour rendre celle-ci plus inclusive.

L'inflexion du modèle de croissance au Congo implique la mise en œuvre d'une politique -visant une croissance forte capable de générer de l'emploi en quantité et en qualité. Celle-ci suppose un changement de cap qui doit s'appuyer sur une meilleure orientation de l'investissement productif en direction des secteurs à forte valeur ajoutée et à réels effets d'entraînement et créateurs d'emplois

Ce modèle peut être axé sur les axes suivants :

- **Fonder la croissance sur l'exploitation d'opportunités qu'offrent les secteurs porteurs.** Les atouts significatifs dont dispose le Congo

(ressources naturelles, ressources en capital humain, ressources en énergies renouvelable, position géographique privilégiée etc.) sont à valoriser pleinement pour renforcer le potentiel de croissance sectorielle que recèle l'économie congolaise. Les secteurs qui peuvent servir de support à une croissance inclusive future sont :

- Le secteur forestier du Congo qui bénéficie d'atouts naturels grâce à une large couverture forestière (22,5 millions d'hectares soit environ 65% du territoire national, 10% des forêts d'Afrique centrale) présente des perspectives de développement réel compte tenu du taux de croissance élevé de la population et de la demande sous-tendue en matière de biens immobiliers ou mobiliser. Par ailleurs, l'ambition du Congo à établir une économie verte et inclusive, traduite par son engagement depuis 2008 dans le mécanisme de la REDD+, ouvre également de réelles perspectives d'emploi dans les métiers de la conservation des forêts et de la biodiversité
- Le secteur agricole qui recèle des potentialités insuffisamment valorisées or le Congo situé à cheval des zones équatoriales et tropicales peut observer plusieurs récoltes par an pour certaines cultures. L'agriculture n'occupe cependant qu'une place marginale dans l'économie nationale (3,4% du PIB actuellement<sup>29</sup>), peut être aussi considéré comme un secteur prioritaire pour une croissance future forte et durable, génératrice d'emplois. Dans cette perspective, le Programme National de développement (PND) 2012-2016 dans sa composante agricole et le Plan de Développement du Secteur Agricole (PDSA) visant à « accélérer la transformation approfondie du secteur agricole pour en faire l'un des moteurs de la diversification et de l'industrialisation » offrent de réelles opportunités d'emplois que recèle le domaine de l'agro-business notamment ;
- Le secteur des services connaît une expansion avec notamment le développement des télécommunications et du transport qui font de ce secteur un secteur porteur. L'activité des transports se trouve dans une trajectoire ascendante avec l'extension du port autonome de Pointe-Noire, la modernisation des plateformes aéroportuaires,

<sup>28</sup> Dans une étude récemment réalisée par Mlachila et al. (2014), il apparaît que le classement du Congo selon l'indice de la qualité de la croissance a connu un recul entre 1990 et 2011, passant de la 61<sup>ème</sup> place à la 74<sup>ème</sup> sur 93 pays en développement.

<sup>29</sup> FAO, Cadre de programmation pays 2013-2016

la construction de la route Pointe-Noire – Brazzaville et l'élargissement et la réhabilitation de la route nationale<sup>2</sup> ;

- Le secteur des mines ouvre de sérieuses opportunités d'emplois. La signature de plusieurs conventions d'exploitation dans le domaine des mines (convention d'exploitation du fer de Zanaga et de Mayoko, convention d'exploitation des polymétaux de Mindouli etc.) et la poursuite des activités de recherche et d'exploration pour les phosphates et la potasse confirment ces potentialités susceptibles de création d'emplois industriels, manufacturiers.
- **Assurer un meilleur partage des fruits de la croissance.** En effet, les disparités dans le revenu et les inégalités entre les membres de la société congolaise restent fortes et impactent négativement le rythme de la croissance. Il a été notamment démontré qu'une forte inégalité réduit la croissance. Un meilleur partage des fruits de la croissance est un gage pour sa durabilité et le dynamisme de la demande. En effet une meilleure répartition du revenu national est un facteur favorable au développement d'une classe moyenne dont le pouvoir d'achat induirait l'extension du marché intérieur, à travers l'accroissement de

la consommation (dépenses de consommation et dépenses d'investissement). Elle devrait permettre aussi de renforcer la cohésion sociale qui est un facteur de mobilisation de l'ensemble des composantes de la société. Les modalités d'une telle répartition du revenu national devraient porter sur une réforme fiscale, un climat favorable des affaires et sur la prise en compte de la responsabilité sociale (RSE) ;

- **Axer le développement socioéconomique sur une stratégie de croissance mobilisant et dynamisant le potentiel entrepreneurial du pays.** L'orientation des activités entrepreneuriales au Congo, telle qu'elle est apparue au chapitre 3, est le reflet de la structure de son économie. Le développement d'un entrepreneuriat d'opportunités, porteur d'innovations et d'effets d'entraînement susceptibles d'engendrer le remodelage du système productif, nécessite la promotion d'un développement économique dont la croissance qui en est le levier porte les germes de sa propre durabilité. Il s'agit pour le cas d'espèce de créer les conditions d'une croissance qui génère des opportunités d'investissements à travers une économie diversifiée qui mobilise et dynamise le potentiel entrepreneuriale du Congo.

# Conclusion générale





Au Congo, des progrès ont été réalisés en matière de développement humain entre 2004 et 2014 au bénéfice de l'ensemble de la population congolaise mais ils demeurent encore insuffisants. L'Indice de Développement Humain (IDH) est ainsi passé de 0,503 en 2005 à 0,591 en 2014, soit une hausse de 2% par an. Cette progression reste cependant inférieure à celle du taux de croissance économique (en moyenne de 5% par an) et l'IDH ajusté à la situation d'inégalité est encore inférieure à la moyenne, à 0,470. L'IDH du Congo est également inférieur à la moyenne de celui des pays de même catégorie.

L'évolution positive du développement humain au Congo a été favorisée par la hausse importante des revenus nationaux en lien avec le boom pétrolier au cours des 10 dernières années et jusqu'en 2014 et avec les performances macroéconomiques favorables dans un climat de paix consolidée et de stabilisation sociale. Elle est également liée à l'amélioration de l'accès aux services sociaux de base engendré par certaines mesures prises dans le cadre de l'atteinte des OMD, en particulier, la gratuité de l'école et de certains traitements et soins en faveur des enfants, de la femme enceinte et des traitements antirétroviraux.

Toutefois, les données moyennes positives de l'évolution de l'IDH cachent une inégalité significative dans le niveau du développement humain. L'IDHI qui prend en compte la répartition des revenus et d'accès aux services sociaux de base est en-dessous des standards moyens. Par ailleurs, l'IDH a principalement progressé dans les grandes villes où les conditions d'accès aux services sociaux et les opportunités d'activités économiques et de création de revenu sont plus faciles. Le niveau d'IDH de certains départements est parfois très en-dessous de la moyenne, comme à EWO dans le département de la Cuvette Ouest où il se situe à 0,350. Il faut noter également que la pauvreté multidimensionnelle a augmenté avec une grande proportion des ménages qui n'ont pas accès à certains biens, no-

tamment en zone rurale où les conditions d'assainissement et d'accès à l'électricité et à la télévision sont plus difficiles.

L'inégalité des sexes en termes d'éducation s'est notablement réduite alors qu'en termes de participation politique et d'accès à des revenus adéquats et à des postes de responsabilité, elle, n'a pas progressé.

Le niveau du développement humain des populations vulnérables, notamment des peuples autochtones reste préoccupant.

Dans le domaine de l'emploi, le nombre des emplois créés semblent également trop faible au regard de la croissance de la population, notamment de la population jeune.

Le secteur des TPE/PME qui représente un secteur stratégique pour le développement humain, à travers sa capacité à créer des emplois, se trouve contraint par le manque de compétitivité due aux interactions de plusieurs facteurs préjudiciables à l'amélioration de l'emploi, dont principalement la mauvaise qualité de l'environnement des affaires, et de la compétitivité interne et externe des TPE/PME.

Le diagnostic fait dans ce rapport, tant sur les tendances du développement humain que sur les facteurs susceptibles de l'améliorer par le biais d'une plus grande création d'emplois en faveur des jeunes, ouvre en termes de perspectives, davantage l'implication de l'Etat dans la mise en œuvre des politiques en faveur des investissements publics et privés favorables à une croissance plus forte, plus inclusive et créatrice d'emplois. Ces mesures volontaristes incluent l'amélioration du climat des affaires, le renforcement des capacités des jeunes et des entreprises congolaises notamment à travers les structures d'appui au secteur privé et à l'emploi et la vulgarisation de l'accès au financement bancaire et de microfinancement.



# Bibliographie







- Annuaire statistique 2010-2011 (MEPSA) .
- Appui au dialogue national sur l'eau et l'assainissement au Congo.
- BAD (2012), République du Congo, document de stratégie pays 2013-2017
- Banque Africaine de développement (2009), République du Congo : Etude sur l'amélioration de l'accès au financement des petites et moyennes entreprises, décembre.
- Banque Mondiale (2015), République du Congo-Rapport de suivi de la situation économique et financière, deuxième édition, Septembre.
- Banque mondiale/WSPCS02 (Octobre 2010), Rapport sur l'Etat des lieux du secteur Eau et Assainissement en République du Congo.
- Banque mondiale, République du Congo : Etude sur la croissance et l'Emploi – De la croissance sans emploi à la croissance inclusive, Septembre 2011.
- BM (201), République du Congo : Etude sur la croissance et l'emploi.
- Cadre stratégique National de Lutte contre le VIH/SIDA et les IST (2009-2013) Volume CNSEE (2012), Enquête congolaise auprès de ménages pour la réduction de la pauvreté.
- CNUCED (2015), le développement en Afrique, Rapport 2014, UNCTAD/ALDC/AFRICA.
- Conférence des Nations-Unies sur le Commerce et le Développement (2015), Promouvoir l'entrepreneuriat au service du développement, Note du secrétariat.
- Décret n°2011-485 du 20 juillet 2011 réglementant la production, l'importation, la commercialisation et l'utilisation des sacs, sachets et films en plastique.
- Développement d'une stratégie de financement du secteur de l'eau en Afrique Centrale ; Etude nationale sur le financement du secteur de l'eau ; Rapport Congo juin 2010 ; Auteur: Global water partnership central Africa.
- Enquête de Séroprévalence et sur les indicateurs du SIDA au Congo ; ESISC-I 2009.
- Enquête Démographique et de Santé (EDS) 1, 2005.
- Enquête Démographique et de Santé (EDS) 2, 2011.
- Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Congo (phase 1 et 2).
- Etude prospective Congo vision 2025.
- Enquête Congolaise auprès des Ménages (ECOM) 2005.
- Enquête Congolaise auprès des Ménages (ECOM) 2011.
- Etude institutionnelle de la stratégie d'Assainissement au Congo.
- FMI (2014), Rapport du FMI n° 14/272, République du Congo.
- FMI, Entretenir une croissance plus inclusive en République du Congo.
- Fonds Monétaire International (2015), Entretenir une croissance inclusive en République du Congo.
- Finot, A., (2000). Développer l'employabilité, 1 ère édition, Editions INSEP CONSULTING.
- Groupe de la Banque Africaine de Développement (2012), Environnement de l'investissement privé au Congo.
- Hicks J.R. (1974), « Capital Controversies: Ancient and modern», American Economics Review, Vol. 64, p.307-316.
- Impact sur l'agriculture de la CEMAC .
- Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques et ORC Enquête Démographique et de Santé du Congo EDSC-II (2011-2012).
- J.E. (1935), Théorie de l'évolution économique. Paris : Dalloz.
- Lettre de politique agricole.
- Loi 24-2006 du 12 septembre 2006 autorisant la ratification du protocole de Kyoto relatif à la convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques.
- Loi 35-2006 autorisant la ratification du traité relatif à la conservation et à la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique centrale et instituant la commission des forêts d'Afrique Centrale .

Loi n°30-2006 du 5 octobre 2006 autorisant la ratification de la convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants.

Loi n°4-2008 du 30 janvier 2008 autorisant la ratification de la convention des Nations Unies sur les droits de la mer. Ministère du Plan, de l'Aménagement du Territoire et de l'Intégration, Centre.

MAKOSSO, B., (2013) « L'Entrepreneuriat dans un contexte d'adversité : Une analyse des déterminants macroéconomiques de la création de nouvelles entreprises au Congo- Brazzaville », in Revue de l'Entrepreneuriat, Vol. 12, n° 3, 2013, pp. 11-31.

MATDGT (2015), Schéma départemental d'aménagement du territoire de Niari.

MPATIEN, CNSEE et ORC Macro International (2006). Enquête Démographique et de Santé du Congo (EDSC-I), 2005. Ministère du Plan, de l'Aménagement du Territoire et de l'Intégration, Centre National de la Statistique et des Etudes Economiques et ORC Macro, Juillet.

MPATIEN, CNSEE (2006). Enquête Congolaise auprès des Ménages (ECOM 2005) : Profil de la Pauvreté au Congo en 2005. Rapport final d'analyse. Ministère du Plan, de l'Aménagement du Territoire et de l'Intégration, Centre National de la Statistiques et des Etudes Economiques.

MPATIEN (2008b). Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté. Secrétariat Technique Permanent, Comité National de Lutte contre la Pauvreté, Ministère du Plan, de l'Aménagement du Territoire et de l'Intégration.

Meda, D., (2001), « Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain », Cités, Vol. 4, N° 8, pp. 21-33.

PAM 2009 Enquête sur l'analyse approfondie de la sécurité alimentaire et la vulnérabilité.

Plan National de Développement (2013-2016), République du Congo.

PNSA 2008-2009, République du Congo.

PNUD, Rapport sur le développement humain (différentes années).

PNUD (2013), Rapport national sur le développement humain 2013 : Emploi, changements structurels dé-

veloppement en Côte d'Ivoire.

PNUD (2012), Rapport national sur le développement humain 2010-2011 : sécurité humaine et développement humain au Bénin.

Politique nationale de l'emploi, Draft.

Politique Nationale Genre : Plan d'action de la PNG, République du Congo.

Rapport Annuel de Suivi et Evaluation (janvier à décembre 2008).

Rapport Annuel du Centre National de Lutte contre le Sida 2011 (2ème édition, septembre 2012).

Rapport annuel du système d'information énergétique 2013.

Rapport d'achèvement de la mise en œuvre du DSRP.

Rapport d'avancement du projet de lutte contre le VIH/SIDA et de santé (1er janvier au 31 décembre 2005) .

Rapport national de suivi des progrès vers l'atteinte des OMD, 2013.

Rapport sur l'atelier de consultation à Ouesso.

République du Congo, Stratégie Sectorielle de l'Education 2015-2025, 2014.

Schéma départemental d'aménagement du territoire du Kouilou.

Schéma départemental d'aménagement du territoire de la Lekoumou.

Schumpeter J. E. (1935), Théorie de l'évolution économique. Paris : Dalloz.

SOGREAH, Projet d'assainissement des villes de Pointe-Noire et de Brazzaville (PAPB).

UNICEF, Situation nutritionnelle des populations congolaises année 2000 World Bank (2009), Republic of Congo, enterprise indicator Survey.

World Economic Forum (2015), Rapport sur la compétitivité en Afrique.

World Bank (2012), The poverty reduction, growth, and employment, Strategy paper 2, 2012-2016.

# Annexes





# Méthodologie de calcul des indicateurs de développement humain au niveau infranational

L'indice de développement humain mesure le développement en faisant la synthèse des indicateurs d'espérance de vie, de niveau d'études et de revenu, pour aboutir à un indicateur composite du développement humain, l'IDH. Le rapport mondial de développement humain de 2010 a apporté une modification sur les indicateurs utilisés pour mesurer les trois dimensions afin de bien évaluer le progrès futur.

L'objectif étant d'apprécier les évolutions des indicateurs de développement humain au niveau des localités (villes), les variables intervenant dans les dimensions relatives à la santé et à la longévité, le revenu ainsi que celles relatives à l'instruction seront ré-estimées suivant des méthodologies particulières.

Avant de présenter les méthodologies particulières d'estimation des indicateurs au niveau infranational, rappelons les grandes lignes du calcul de l'IDH agrégé. La méthode d'élaboration de l'IDH est universelle et proposée par le PNUD.

## I. MODE DE CALCUL DE L'IDH

### Etape 1. Mesure des trois dimensions

La santé et la longévité : mesurée de l'espérance de vie à la naissance, c'est-à-dire l'âge moyen où décèderait une génération qui subirait, de la naissance à sa disparition, les conditions de mortalité de l'année d'observation.

L'instruction (la connaissance/le savoir) : mesuré à partir de deux indicateurs :

- ✓ la durée moyenne de scolarisation des adultes âgés de 25 ans et plus
- ✓ la durée attendue/escomptée de scolarisation pour les enfants d'âge scolaire.

L'indice d'éducation est une moyenne géométrique de la moyenne des années de scolarisation des adultes âgés de 25 ans et plus et de l'espérance de vie scolaire pour les enfants en âge légal de scolarisation (6-25 ans). La moyenne des années de scolarisation est calculée à partir de la répartition de la population selon le niveau d'éducation maximum atteint. Les estimations des années de scolarisation escomptées ou l'espérance de vie scolaire sont basées sur les inscriptions par âge à tous les niveaux éducatifs et sur la population d'âge scolaire officiel pour chaque niveau éducatif.

Un niveau de vie « décent » : mesuré par l'accès aux ressources indispensables pour vivre décentement. On utilise le revenu national brut (RNB) par habitant (exprimé en PPA en \$). Le RNB est une mesure des ressources monétaires disponibles sans affectation a priori de leur usage. D'après les fondements même du développement humain (Sen, 1992), la composante monétaire de l'IDH est censée financer les besoins matériels, en particuliers, la santé et l'éducation. Nous utilisons les dépenses de consommation finale des ménages par villes qui semblent mieux appréhender le niveau de vie des ménages.

### Etape 2. On calcule, pour chaque dimension du développement humain, l'indice dimensionnel

Des valeurs minimales et maximales sont définies pour permettre de convertir les indicateurs en indices compris entre 0 et 1. Les valeurs maximales sont les valeurs les plus élevées observées au cours de la période considérée. Les valeurs minimales sont celles que l'on est en droit de considérer comme des valeurs de subsistance. Le PNUD retient les valeurs minimales suivantes : 20 ans pour l'espérance de vie, zéro pour les deux variables relatives à l'éducation, et 100\$ pour le revenu national brut (RNB) par habitant. La faible valeur du revenu peut s'expliquer par le volume considérable de subsistance non mesurée et de production hors marché dans les économies avoisinant les valeurs minimales, volume qui n'apparaît pas dans les données officielles.

Une fois définies les valeurs minimales et maximales, nous calculons les sous-indices de la manière suivante :

$$\text{Indice dimensionnel} = \frac{(\text{valeur réelle} - \text{valeur minimale})}{(\text{valeur maximale} - \text{valeur minimale})} \quad (1)$$

Pour l'éducation, nous utilisons l'équation (1) pour chacune des deux composantes, puis nous calculons la moyenne géométrique des indices résultants, et finalement nous appliquons de nouveau l'équation (1) à la moyenne géométrique des indices, en utilisant 0 comme valeur minimale et, comme valeur maximale, la valeur la plus élevée des moyennes géométriques des indices obtenus pour la période considérée. Cette méthode revient à appliquer directement l'équation (1) à la moyenne géométrique de deux composantes. Chaque indice dimensionnel servant d'indicateur des capacités dans la dimension correspondante, la fonc-

tion permettant de convertir le revenu en capacités est susceptible d'avoir une forme concave (Anand et Sen, 2000). Dans le cas du revenu, nous utilisons donc le logarithme népérien des valeurs minimales et maximales utilisées.

### Etape 3. Cumul des sous-indices pour obtenir l'indice de développement humain

L'IDH représente la moyenne géométrique des trois indices :

$$I_{Vie}^{1/3} \cdot I_{Educ}^{1/3} \cdot I_{Revenu}^{1/3}$$

## II. ESTIMATION DES VARIABLES AU NIVEAU INFRA-NATIONAL

### 1. Durée attendue de scolarisation ou l'espérance de vie scolaire par villes

L'espérance de vie scolaire (EVS) est définie par l'UNESCO comme étant le nombre total d'années de scolarité qu'enfant d'un certain âge peut s'attendre à recevoir dans l'avenir, en supposant que la probabilité de son admission à l'école à un âge donné est égale au taux de scolarisation actuel de cet âge.

La durée attendue de scolarisation, elle s'apparente à l'espérance de vie scolaire, c'est-à-dire un nombre moyen d'années de scolarisation que les enfants ont l'espoir de valider (les années redoublées ne sont pas comptabilisées). Cet indicateur sera estimé suivant la méthodologie proposée par Amelewonou et Brossard (2004) et utilisée dans le RNDH 2014 de la Côte d'Ivoire. Le point de départ de cette méthode est le profil de scolarisation transversal qui correspond aux taux d'accès actuels aux différentes classes. L'estimation des taux d'accès est faite suivant la méthodologie de Reuge (2004). Le profil de scolarisation transversal étant déterminé, on calcule alors les proportions d'une cohorte atteignant chaque niveau d'études. Le calcul par des individus n'ayant jamais été scolarisés jusqu'au nombre maximal d'années d'études offert par le système d'enseignement. L'espérance de vie scolaire, se déduit alors en calculant la moyenne, pondérée par les différentes proportions de la cohorte, des nombres d'années validées.

### 2. Durée moyenne de scolarisation par villes

Un autre indicateur important relatif à l'éducation est la durée moyenne de scolarisation. Du point de vue conceptuel, la durée moyenne de scolarisation est le nombre d'années de scolarisation dont une personne âgée d'au moins de 25 ans a pu bénéficier en supposant que le taux de survie ne change pas véri-

tablement en fonction du niveau d'éducation après 25 ans et en supposant que le niveau de scolarisation varie peu entre 25 et 59 ans. Il nous renseigne aussi de manière indirecte sur le stock de capital humain et la qualité de la force de travail disponibles dans une économie (Barro et Lee, 2010).

Cet indicateur est obtenu à partir de la méthodologie élaborée par Barro et Lee (2010) et utilisée pour le rapport mondial sur le développement humain de 2011. L'approche proposée par ces deux auteurs utilise les données issues des enquêtes niveau de vie (ECOM 2005 et 2011 dans notre cas). La population âgée de 25 ans et plus est stratifiée par tranche d'âge de cinq (5) ans. La durée moyenne de scolarisation est alors à partir de formules d'extrapolation et obtenue comme la somme des « taux de scolarisation par âge spécifique » pour le primaire, le secondaire, l'enseignement supérieur général et l'enseignement supérieur professionnel.

### 3. Revenu national brut par ville (RNB/Ville)

Le niveau de vie est appréhendé à partir du logarithme du Revenu national brut par habitant en PPA en dollars US constants de 2010. Les données par villes sur le RNB ne sont pas disponibles. Nous avons donc approximé le revenu par villes en répartissant le RNB sur l'ensemble des villes selon le poids de chaque ville dans le PIB national.

### 4. Espérance de vie à la naissance par ville

La santé est mesurée par l'espérance de vie à la naissance. En l'absence des données d'état civil sur les naissances et les décès à un niveau régional ainsi que sur les flux migratoires interrégionaux, l'espérance de vie à la naissance est obtenue à partir du RGPH 2007. On utilise les données issues du RGPH pour calculer l'espérance de vie à la naissance. La même méthode de calcul utilisée au niveau national a été adaptée au niveau des villes.

En effet, nous avons généré des tables de mortalité en utilisant des modèles-types avec au moins deux entrées, selon la disponibilité des données, se rapportant aussi à la mortalité des enfants qu'à la mortalité adulte. Ainsi, la procédure COMBIN du logiciel MORTPAK a été utilisée dans ce but. Les données d'entrée utilisées par cette méthode sont :

- l'effectif des survivants de la table théorique à 1 an exact (I1) calculé à partir de 1q0 ;
- l'effectif des survivants de la table théorique à 5 ans exacts (I5) calculé à partir de I1 et de 4q1
- l'espérance de vie à 20 ans qui résume le niveau de mortalité adulte.

Après avoir généré les tables de mortalité estimées qui reflètent à peu près la réalité de chaque ville, on détermine les décès attendus à partir de la structure de la population dénombrée par ville, à laquelle sont appliqués les taux de mortalité ajustés par âge issus des tables. En rapportant le total de décès ajustés au total de la population, on obtient le taux brut de mortalité corrigé.

Bien que l'espérance de vie à la naissance demeure la mesure la plus couramment utilisée pour caractériser la dimension santé de l'IDH, elle ne rend toutefois pas compte de tous les aspects de la santé notamment la qualité des soins.

Au Congo, l'espérance de vie à la naissance par villes n'a jamais fait l'objet d'une publication.











