

JOBS AND SKILLS FACILITY

RAPPORT NATIONAL

Mai 2023



République
du Congo



Organisation
internationale
du Travail



Centre international de formation

JOBS and SKILLS FACILITY
RAPPORT NATIONAL
RÉPUBLIQUE DU CONGO

MAI 2023

Copyright © Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail, 2022. Tous droits réservés.

Première édition 2022

Deuxième édition 2022

Les publications du Centre international de formation de l'OIT jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Centre international de formation de l'OIT. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Rapport national Jobs and Skills Facility de la République du Congo

ISBN :

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Centre international de formation de l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Centre aucune appréciation favorable ou défavorable.

© Photographies : Suad Kamardeen/Unsplash

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Le présent document présente les résultats issus du processus d'analyse et d'identification des pistes d'amélioration de l'écosystème emploi-formation en République du Congo. Il brosse un tableau de la situation actuelle de l'écosystème par rapport à la grille de positionnement de la Jobs and Skills Facility et présente la feuille de route de son développement.

TABLE DES MATIÈRES

1.	LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UN OUTIL AU SERVICE DE L'ÉCOSYSTÈME D'EMPLOI-FORMATION ..	5
2.	CONTEXTE-PAYS : LA RÉPUBLIQUE DU CONGO	8
2.1	Contexte général	8
2.2	Aperçu de l'écosystème d'emploi-formation	10
3.	LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UNE DYNAMIQUE PROMETTEUSE	14
3.1	Dialogue social	14
3.2	Valeur ajoutée de la vision systémique	15
3.3	La portée institutionnelle	16
3.4	La dynamique de partage et de travail en réseau	16
3.5	L'importance de la maîtrise des données	16
4.	PRINCIPAUX RÉSULTATS DU POSITIONNEMENT	18
5.	POSITIONNEMENT DÉTAILLÉ DE LA PERFORMANCE DE L'ÉCOSYSTEME	22
5.1	Décider : politiques et stratégies d'emploi-formation	22
	<i>Fonction 1 : Gouvernance</i>	23
	<i>Fonction 2 : Financement</i>	26
5.2	Informier : information pour l'écosystème et ses environnements	28
	<i>Fonction 3 : Information sur le marché du travail</i>	29
	<i>Fonction 4 : Certification</i>	31
	<i>Fonction 5 : Evaluation</i>	33
5.3	Accompagner : services visant la formation et l'emploi décent	35
	<i>Fonction 6 : Formation et développement des compétences techniques et professionnelles</i>	35
	<i>Fonction 7 : Orientation professionnelle</i>	38
	<i>Fonction 8 : Promotion de l'emploi et de l'entreprise</i>	40
	<i>Fonction 9 : protection de la population en âge de travailler</i>	42
6.	LA FEUILLE DE ROUTE DE LA JOBS AND SKILLS FACILITY	46
6.1	Méthodologie de travail	46
6.2	Principales orientations de la feuille de route	47
6.3	La feuille de route sous forme de cadre logique	48
6.4	Perspectives de la mise en œuvre de la Feuille de route de la JSF	59
7.	ANNEXES	60
7.1	Tableaux présentant les principaux éléments du positionnement	60
7.2	Acronymes	80
7.3	Liste des figures	81



1. LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UN OUTIL AU SERVICE DE L'ÉCOSYSTÈME D'EMPLOI-FORMATION

La pression sur les marchés du travail oblige les mandants tripartites (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs) ainsi que leurs partenaires de développement à identifier des solutions rapides et structurelles en vue de stimuler l'emploi, en particulier des jeunes et des femmes, et d'aider à relancer les économies en phase de ralentissement. Des réponses politiques sont nécessaires, fondées sur des données aptes à appuyer ce cercle vertueux d'initiatives axées sur l'emploi et les compétences ainsi que le dialogue social, et plaçant les travailleurs, les employeurs et les gouvernements au centre d'un débat politique sain.

Dans cette perspective, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et son Centre International de Formation (CIF-OIT), en partenariat avec l'Agence Française de Développement (AFD), ont lancé le projet ARPEJ dans l'objectif global d'accompagner et de renforcer les capacités des pays pré-identifiés¹ afin d'améliorer la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de politiques publiques emploi-formation des jeunes.

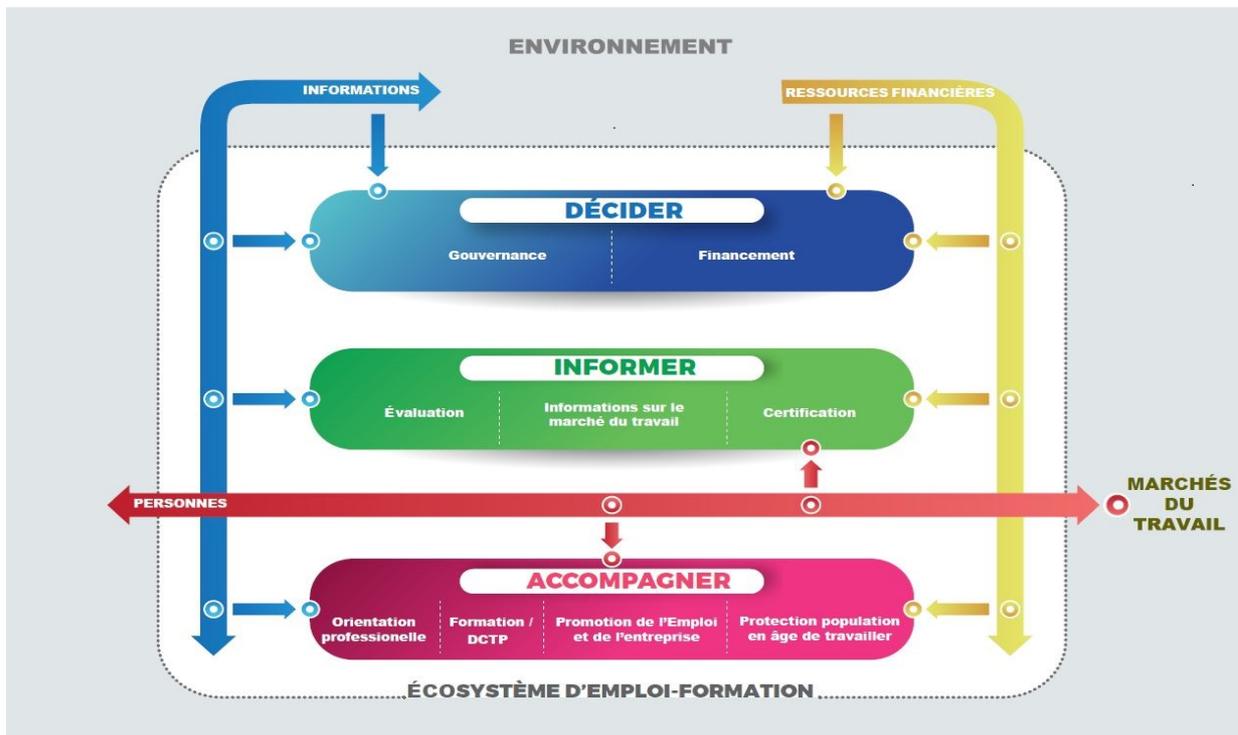
Dans le cadre de ce projet, l'OIT et le CIF-OIT ont initié en 2021 le déploiement d'une facilité appelée La JSF, visant à favoriser l'émergence d'écosystèmes d'emploi-formation pérennes en vue de répondre durablement aux enjeux liés à l'emploi et à la formation. La République du Congo, le Maroc, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Sénégal ont été ciblés à titre pilote pour l'expérimentation de cette facilité.

Au niveau conceptuel, la JSF a fait l'objet d'un processus régional de co-construction d'un modèle pilote qui oriente le développement des écosystèmes d'emploi-formation vers un **écosystème** pérenne et interactif avec la dynamique du marché du travail, en insistant en particulier sur le caractère central de la création d'emplois décents et durables et sur le pilotage des dispositifs de développement des compétences basés sur les besoins du marché du travail.

Cet écosystème s'articule comme suit autour de trois sous-systèmes interconnectés à travers des flux :

¹ Bénin, Burkina Faso, Cote d'Ivoire, Éthiopie, République du Congo, Liban, Mali, Niger, Sénégal, Tunisie

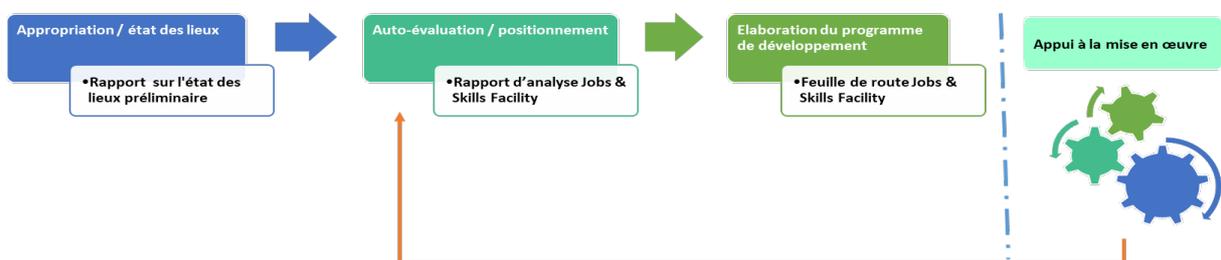
Figure 1: Écosystème de l'emploi-formation



Sur le plan opérationnel et méthodologique, et dans un cadre participatif, la JSF accompagne les partenaires en deux phases :

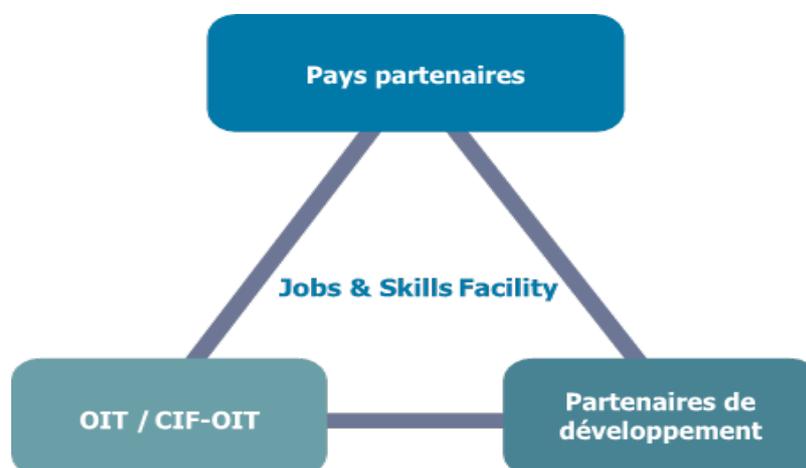
- **Une première phase** qui vise l'accompagnement des bénéficiaires à travers un processus qui va de l'analyse de la situation de l'écosystème d'emploi-formation jusqu'à l'élaboration d'une feuille de route, sous forme d'ajustement ou de consolidation de l'existant, et ce en vue de favoriser l'émergence d'un écosystème d'emploi-formation durable dans l'esprit du modèle susmentionné ;
- **Une deuxième phase** qui consiste à accompagner les acteurs dans la mise en œuvre de ladite feuille de route, en collaboration avec les Bureaux Pays et les spécialistes de l'OIT, ainsi qu'avec le réseau du groupe AFD et d'autres partenaires techniques et financiers.

Vers un écosystème d'emploi-formation durable



La JSF vise également à fournir aux partenaires de développement des analyses et des programmes permettant d'adapter leur soutien aux besoins des pays partenaires. Il constitue un cadre dans lequel l'OIT et son CIF développent des partenariats stratégiques avec les partenaires de développement sur les opportunités de son application au profit de pays, régions, secteurs, etc. À partir d'une phase expérimentale, la JSF est ainsi destiné à être amélioré par itérations successives et à travers son application dans différents contextes avec

l'appui de partenaires, en vue d'aboutir à la création d'un modèle organisationnel/institutionnel/économique durable répondant à la demande de ses bénéficiaires.



Par ailleurs, le processus d'autoévaluation a vocation à réaliser un positionnement justifié de l'écosystème d'emploi-formation par rapport à chacune des fonctions et dimensions retenues dans le cadre de la grille de la JSF (voir schéma ci-après). Cela passe essentiellement par l'identification des zones d'ombre qui appellent à une prise de décision et la proposition des pistes d'amélioration permettant d'évoluer à travers les niveaux de développement de la grille. Il s'agit de situer le niveau de développement actuel de la fonction (ou dimension) par rapport aux quatre niveaux définis dans la grille (latent, émergent, établi et avancé), en fournissant des éléments justificatifs du positionnement ainsi convenu.

Figure 2 : Fonctions et dimensions de la grille de la JSF

Décider		Informier			Accompagner			
Gouvernance	Financement	Evaluation	Information sur le marché du travail	Certification	Orientation professionnelle	Formation / DCTP	Promotion de l'emploi et de l'entreprise	Protection population en âge de travailler
Conception	Mobilisation des ressources	Evaluation des dispositifs (pertinence, efficacité, ...)	Collecte des données	Normalisation (y compris la gestion des certifications)	Communication	Formation Initiale (Résidentielle, alternée, apprentissage)	Incitations à la création d'emploi/CSE	Santé et Sécurité au travail
Dialogue social	Allocation des ressources	Evaluation des impacts	Traitement et analyse des données	Validation et reconnaissance des compétences	Bilan d'orientation	Formation continue	Appui à l'auto-emploi	Allocations
Cadre juridique et réglementaire	Contrôle de l'utilisation des fonds		Diffusion des données	Reconnaissance des titres et diplômes	Conseil	Renforcement / développement compétences du personnel de l'écosystème	Amélioration du climat des affaires	Assurances
Arbitrage (régulation)					Intermédiation			
Coordination								
Suivi								
Assurance qualité								

2. CONTEXTE-PAYS : LA RÉPUBLIQUE DU CONGO

2.1 Contexte général

Située en Afrique centrale, la République du Congo (Congo-Brazzaville) s'étend sur 342 000 km², avec une population de 5,7 millions d'habitants et essentiellement jeune, dont 47 pour cent de moins de 18 ans et une population active estimée à 2 150 245 habitants en 2020. Plus de la moitié de la population se concentre dans ses deux villes principales : Brazzaville et Pointe-Noire.

Le territoire est l'un des moins denses d'Afrique avec 14,8 habitants au kilomètre carré. En grande partie recouverte de forêts tropicales, la République du Congo dispose également d'une des plus vastes zones de tourbières tropicales, écosystème fragile qui capte le carbone de l'atmosphère et le stocke, contribuant ainsi à freiner le réchauffement climatique.

Le secteur pétrolier représente plus de la moitié du PIB et plus de 80 pour cent des exportations du pays, ce qui en fait l'un des dix plus gros producteurs d'Afrique. Le pays possède en outre d'abondantes ressources minières, pour la plupart encore non-exploitées. Le manque de diversification économique est un défi majeur pour le pays, qui ne lui permet pas pour le moment d'exploiter pleinement ses ressources et d'obtenir des résultats socio-économiques solides.

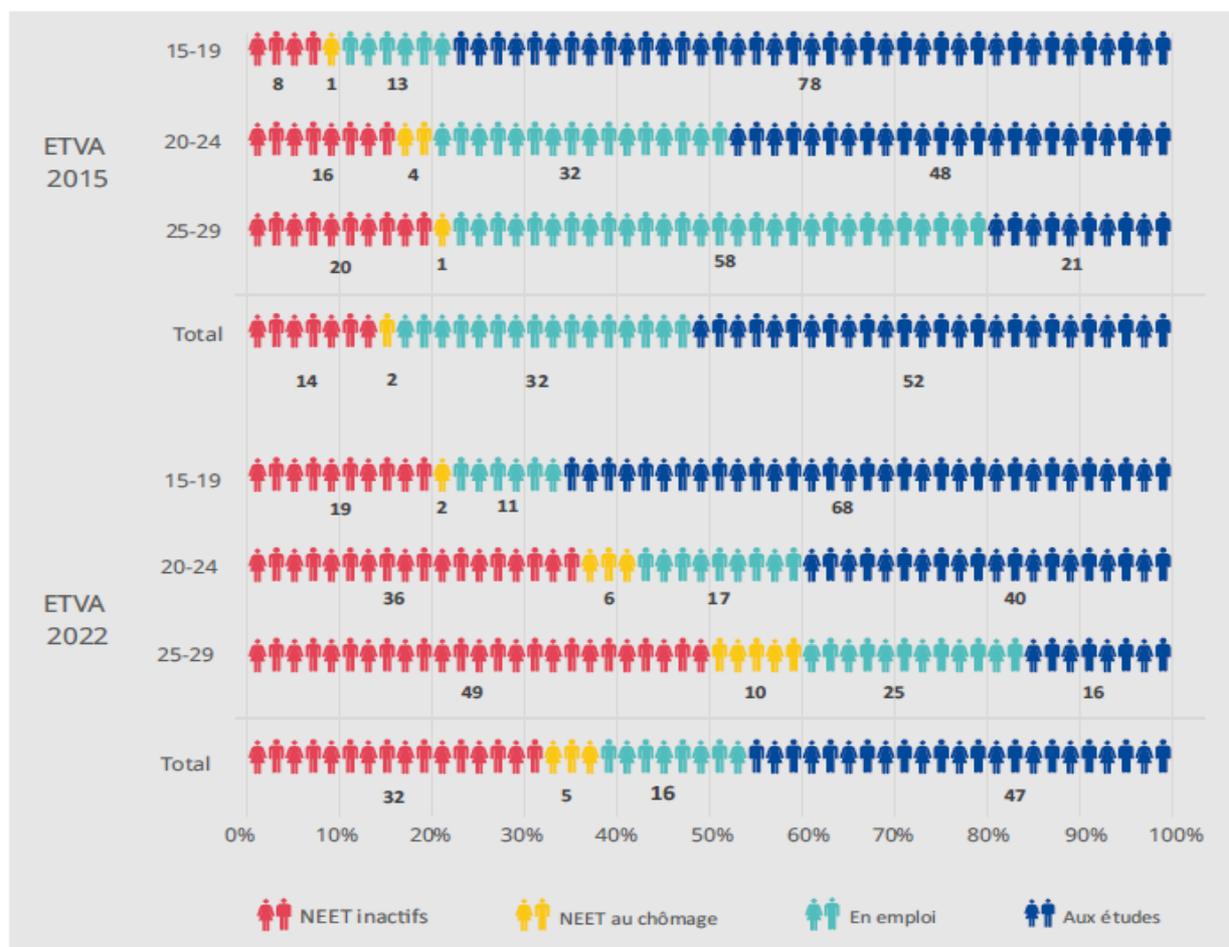
Selon les données de la Banque Mondiale, l'économie congolaise s'est contractée de 2,2 % en 2021, entraînant une augmentation du taux d'extrême pauvreté, qui est passé de 50,2 % en 2020 à 52 % en 2021. La reprise économique a pâti de la baisse de la production pétrolière en 2021 (-11 % en glissement annuel). Selon l'indice de développement humain, le pays a perdu 11 places pour occuper le 149e rang mondial en 2020.

L'inflation globale est restée contenue à 2 % en 2021, malgré une hausse des prix alimentaires d'environ 3,4 % qui a plus particulièrement touché les populations pauvres. À la suite de la guerre en Ukraine, les prix des denrées alimentaires ont encore augmenté au premier semestre 2022, aggravant ainsi l'insécurité alimentaire. Bien que la République du Congo reste surendettée, les récents accords de restructuration de la dette, la hausse des prix du pétrole et une meilleure gestion de la dette ont contribué à rétablir la viabilité de la dette publique, qui a été ramenée à 102 % du PIB à la fin de l'année 2021, contre 113 % fin 2020.

La croissance du PIB devrait ressortir à 1,9 % en 2022 et atteindre 4,1 % en moyenne sur la période 2023-2024. Ces prévisions pourraient être revues à la baisse ou à la hausse. Les risques de dégradation sont liés aux incertitudes entourant la production et les prix pétroliers, ainsi que la pandémie de COVID-19. Une guerre prolongée en Ukraine risque d'accroître les tensions inflationnistes dans le pays, mais les prix élevés du pétrole pourraient renforcer la reprise économique.

Collectés dans le cadre du projet ARPEJ dans un contexte marqué par la pandémie et la crise économique subséquente, les données de l'Enquête sur la Transition vers la Vie Active (ETVA) de 2022 indiquent une dégradation de la situation des jeunes entre 2015 et 2022.

Figure 3 : Évolution de la situation d'insertion des différentes classes d'âge de jeunes (2015-2022)



Source : Enquête sur la Transition vers la Vie Active (ETVA) de 2022

La part des jeunes de 15 à 29 ans n'étant ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET) a plus que doublé passant de 14% en 2015 à 32% en 2022. En revanche, la part des jeunes âgés de 15 à 29 ans en emploi a baissé, passant respectivement de 32% à 16%. Cette baisse est plus marquée chez les jeunes âgés de 25 à 29 ans, passant de 58% en 2015 à seulement 25% en 2022.

De plus, la crise liée à la pandémie a précarisé la situation des jeunes congolais : 60% des étudiants ont été impactés négativement et plus de 30% des travailleurs indépendants ont dû arrêter totalement ou partiellement leur activité professionnelle.

Face à ces différents défis, le Congo s'est doté d'un plan national de développement (PND 2022-26) mettant particulièrement l'accent sur le besoin de créer les conditions d'une économie forte, diversifiée et résiliente qui s'appuie sur six (6) principaux piliers, à savoir : l'agriculture, l'industrie, le développement des zones économiques spéciales, le tourisme,

l'économie numérique et la promotion immobilière.

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

2.2 Aperçu de l'écosystème d'emploi-formation

Le système éducatif de la République du Congo est organisé en trois cycles, le primaire, le secondaire et supérieur. Le primaire, qui est organisé en six ans, est sanctionné par un certificat d'étude primaire et élémentaire. Le secondaire est organisé sur quatre ans de collège et trois ans de lycée, sanctionnés respectivement par un Brevet d'Étude du Premier Cycle et un Baccalauréat. Quant au système d'enseignement supérieur, il est assuré par plusieurs établissements d'enseignement supérieur (Universités, écoles et instituts supérieurs spécialisés).

Au cours de ces dernières années, le Congo s'est engagé dans un processus de réflexion sur son système d'enseignement et de formation professionnelle. Ce processus a été couronné par l'élaboration d'une stratégie sectorielle de l'éducation (SSE) pour la période 2021-2030. Cette stratégie, qui s'inscrit dans le cadre du Plan national de développement (PND) 2022-2026, s'articule autour de trois axes, à savoir : (i) offrir une éducation de base de qualité pour tous ; (ii) disposer d'un système de formation qui apporte les qualifications nécessaires au développement économique du pays ; et (iii) former des cadres compétents et créatifs dans l'enseignement supérieur.

Sur le plan de gouvernance, le dispositif d'enseignement technique et professionnel et d'enseignement supérieur est marqué par une diversité d'intervenants, notamment le ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation Technologique, le ministère des Affaires Sociales et de l'Action Humanitaire et le ministère de la Jeunesse et des Sports, de l'Éducation civique, de la Formation qualifiante et de l'Emploi. Ce dernier ministère est celui qui a la charge du dispositif de formation professionnelle des jeunes, à travers ses organes techniques, à savoir :

- La Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi (DGFQE) est une structure de conception/élaboration des politiques/programmes en matière de formation qualifiante et d'emploi ;
- L'Agence congolaise pour l'emploi (ACPE) est une structure opérationnelle d'intermédiation

sur le marché du travail (mise en relation des pourvoyeurs et demandeurs d'emplois) et de mise en œuvre des programmes de promotion et de création d'emplois ;

- Le Fonds national d'appui à l'employabilité et à l'apprentissage (FONEA) qui vise à financer toute action de formation visant à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emplois.

Par ailleurs, les actions menées par le gouvernement en matière de formation professionnelle et d'emploi portent notamment sur :

En matière de formation technique et professionnelle, plusieurs actions ont été mises en œuvre durant les dernières années, en l'occurrence :

- La mise en œuvre du Projet de développement des compétences pour l'employabilité (PDCE) depuis 2014, cofinancé par le gouvernement du Congo et la Banque mondiale, qui vise à promouvoir l'acquisition et le renforcement des compétences à l'emploi et à l'entrepreneuriat pour les jeunes vulnérables, vivant dans les zones urbaines ou périurbaines (Brazzaville et Pointe-Noire), afin d'améliorer leur insertion sur le marché du travail ainsi que leurs revenus. Il concerne 15 000 jeunes âgés de 16 à 39 ans sur une période de 5 ans ;
- La mise en œuvre du Projet de développement des compétences et des ressources humaines (PDCRH), cofinancé par le Congo et la BAD, qui a pour objectif de contribuer à une croissance plus inclusive des ressources à travers l'amélioration de la pertinence de la formation professionnelle sur une durée de 5 ans. Il vise à : (i) construire et équiper 4 centres de formation professionnelle ; (ii) créer de nouvelles filières de formation qualifiante (métiers de la forêt, du bois et des mines) ; (iii) améliorer la gouvernance de l'enseignement technique, professionnel, de la formation qualifiante et de l'emploi (l'expérimentation de nouvelles modalités de gestion des centres de formation professionnelle et qualifiante portant sur l'autonomie des centres de formation, l'implication du secteur privé, le financement basé sur les résultats). Le projet bénéficiera à près de 7 500 jeunes désœuvrés et déscolarisés âgés de 18 à 35 ans.
- L'opérationnalisation de six centres d'éducation , de formation et d'apprentissage (CEFA, dont deux centres des métiers de services à Brazzaville et Pointe- Noire, un CEFA des métiers du bâtiment, froid et climatisation à Brazzaville, un CEFA des métiers de la maintenance industrielle à Pointe-Noire, un CEFA des métiers ruraux à Dolisie, et un CEFA de la mécanique automobile à Pointe-Noire). Ils ont pour missions : (i) la formation professionnelle initiale dans le cadre des formations pour l'acquisition des compétences et d'un diplôme professionnel ; (ii) l'insertion dans la vie active professionnelle des jeunes en quête d'une qualification professionnelle ; (iii) l'appui aux entreprises et aux maîtres artisans (MA) en terme de formation ; (iv) la mise à disposition des maîtres artisans et PME, des ressources technologiques et (v) le renforcement du dialogue public- privé en matière de formation professionnelle portant sur la création des comités techniques d'orientation et de gestion dans les CEFA, et la participation du secteur privé à l'élaboration des référentiels de formation, ainsi que la mise en place de réseaux des entreprises pour la formation en alternance (REFA).
- L'élaboration d'un avant-projet de loi d'orientation de la formation professionnelle qui s'est appuyée sur l'étude relative à la nouvelle trajectoire de développement des compétences réalisée avec la Banque mondiale. Il convient de signaler que cet avant-projet est en cours de validation technique par les partenaires sociaux et autres acteurs, en vue de son adoption par les instances habilitées.

Quant au volet de l'emploi de jeunes, il constitue l'une des priorités du Gouvernement de la République du Congo. En effet, outre les programmes et mesures spécifiques visant l'amélioration de l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes, le dispositif de promotion de l'emploi au Congo repose sur une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) adoptée en 2016 après un long processus de concertation et de dialogue social impliquant l'ensemble des parties prenantes et acteurs concernés. Sa finalité consiste à favoriser la création d'emplois décents pour le plus grand nombre de personnes tout en respectant les droits fondamentaux de l'homme. Elle est articulée autour de 5 axes stratégiques, à savoir : (i) améliorer l'organisation du marché du travail ; (ii) placer l'emploi au centre des politiques sectorielles ; (iii) multiplier les opportunités d'emploi en favorisant la création et le développement des entreprises privées et l'auto-emploi ; (iv) développer les compétences de la main-d'œuvre congolaise et (v) doter les services de l'administration publique en ressources humaines qualifiées. Le processus d'adoption par le parlement ainsi que sa promulgation n'ont pas été finalisés, d'où la nécessité de sa révision, au regard du nouveau contexte économique, sanitaire, environnemental et numérique qui affecte le monde du travail.

La mise en place du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la période 2018-2022 a constitué également un chantier important visant à encourager la création d'emplois décents et promouvoir les droits au travail. Ce programme se décline autour des deux priorités suivantes : (i) opportunités d'emplois décents pour les jeunes des deux sexes ; (ii) Étendre la protection sociale dans un cadre de dialogue social renforcé et du respect des normes internationales du travail.

En parallèle, plusieurs programmes ont été élaborés et mis en œuvre visant à promouvoir et améliorer l'employabilité des jeunes. Il s'agit notamment de :

- L'élaboration des programmes de promotion de l'emploi et de la formation qualifiante en collaboration avec le BIT, notamment des programmes spécifiques sur l'emploi des seniors ; des nouveaux programmes de développement des compétences, etc.
- La mise en œuvre des programmes de création et de promotion de l'emploi par l'ACPE, à savoir : le Programme Emploi Diplômé (PED); le dispositif d'occupation des jeunes aux travaux d'intérêt public (DOJETIP) ; le Programme auto-emploi et microentreprise (PAME) ; le Programme d'appui au développement des emplois ruraux (PADER).
- Des programmes en attente de financement à savoir : le programme d'orientation professionnelle en milieu scolaire (OPS) ; le programme d'appui à l'emploi des personnes handicapées et des femmes (PAEPHF) ; le programme d'appui au retour des immigrés congolais (PARIC), le programme pluriannuel de développement des compétences pour l'employabilité (PPDCE: 2016-2020), programme TREE.

En ce qui concerne les sources d'information, il est à noter la réalisation de plusieurs études et enquêtes sur le marché du travail, notamment : (i) l'enquête sur la transition vers la vie active (extension de l'ETVA aux jeunes de 30 à 35 ans) ; (ii) l'évaluation rapide du marché du travail et mise en place d'un système d'informations sur le marché de l'emploi ; (iii) l'étude sur la chaîne globale des valeurs (agriculture, bois et forêts) ; (iv) l'étude sur les métiers porteurs ; (v) l'étude de l'impact de la pandémie de Covid-19 sur le marché du travail au Congo ; etc.

Par ailleurs, le dispositif d'emploi-formation de la République du Congo se trouve aujourd'hui au confluent de nombreux enjeux à caractère à la fois économique, technologique, d'innovation, de productivité et d'inclusion sociale. Elle est confrontée à des défis majeurs liés à des

problématiques déterminantes, relatives notamment à :

- L'insuffisance de l'offre de formation qualifiante (quantité et qualité) ;
- L'absence de lien entre la formation et les besoins du secteur productif ;
- Le déficit de spécialistes dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle/qualifiante (spécialistes métiers, conseillers emploi, conseillers en orientation professionnelle, statisticiens du travail, etc.) ;
- La faible digitalisation des services publics de l'emploi ;
- L'absence de mécanisme formel et pertinent de certification professionnelle et de reconnaissance des qualifications et titres professionnels ;
- L'absence de dispositif d'assurance-qualité en matière de formation professionnelle/qualifiante ;
- L'inégale répartition géospatiale des institutions bancaires et des établissements de microfinance sur le territoire national pour le financement des projets de création d'emplois ;
- L'accès difficile des jeunes aux facteurs de production ;
- L'absence de mécanisme de financement des projets des jeunes (Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes, par exemple) ;
- La faible budgétisation de l'écosystème emploi-formation et les difficultés de mobilisation des ressources financières.

3. LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UNE DYNAMIQUE PROMETTEUSE

À l’instar des trois autres pays concernés², la JSF a permis d’approfondir le dialogue social autour des questions liées à l’emploi et la formation et ce, dans le but de développer un modèle approprié de l’écosystème d’Emploi-Formation tenant compte de l’état des lieux et des réalités du pays, notamment en ce qui a trait aux fonctions et dimensions retenues dans le cadre de la JSF. Il s’agit d’une vision englobante qui tient compte des problèmes, des difficultés, des forces et des opportunités des secteurs de la formation professionnelle et de l’emploi, visant à introduire des améliorations profondes dans l’écosystème global d’Emploi-Formation en termes notamment d’outils, des supports et des dispositifs d’intervention.

Ainsi, le déploiement de la JSF a contribué à l’émergence de deux types de réseaux qui ont pour but de créer une synergie efficace intra-pays et inter-pays et une dynamique de partage de l’information et des connaissances via un système de réseautage. À cet effet, cet outil a mis l’accent sur la maîtrise des données quantitatives et qualitatives qui est d’une grande utilité pour suivre, évaluer et orienter les politiques d’emploi-formation, et par conséquent éclairer la prise de décision des différents acteurs de l’écosystème en vue d’une meilleure performance des politiques d’emploi-formation.

3.1 Dialogue social

Dans sa conception et sa mise en œuvre, la JSF, le projet ARPEJ, avec les pays partenaires, s’est attaché à ce que la démarche soit participative et inclusive. Vue de cet angle, cet outil s’est inscrit dans les principes du dialogue social tels que promus par l’OIT. En effet, l’OIT le définit ainsi : « Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d’échange d’informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d’un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d’entreprise (ou les syndicats et les organisations d’employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l’entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L’objectif principal du dialogue social en tant que tel est d’encourager la recherche d’un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d’un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l’économie ».

Les parties prenantes (représentants institutionnels, des centrales patronales et des syndicats

² Cote d’Ivoire, Maroc et Sénégal

des travailleurs) ont été unanimes à témoigner que la JSF a permis de relancer le dialogue social autour de l'Emploi-Formation sur des éléments concrets et selon une compréhension commune de ses objectifs et comment les atteindre.

À signaler que la République du Congo dispose de deux structures de dialogue social : Le Comité National du Dialogue Social (CNDS) et la Commission Nationale Consultative du Travail (CNCT). Le Gouvernement associe les travailleurs sociaux aux assises tripartites. En vue de prévenir et de résoudre les conflits dans les relations de travail, le Congo s'est doté d'un « Comité National du Dialogue Social ». Créé par décret n° 2010-810 du 31 décembre 2010, le Comité National du Dialogue Social est composé des délégués du Gouvernement, du Patronat et des travailleurs. Le pays dispose également d'une Commission Nationale Consultative du Travail créée par décret n° 85-1021 du 21 août 1985, fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail. Le déploiement de la JSF dans le pays a toutefois mis en évidence l'importance de redynamiser le cadre de dialogue et de concertation entre les parties prenantes.

3.2 Valeur ajoutée de la vision systémique

La JSF, tel qu'il a été déployé dans le pays, a été reconnu comme apportant une valeur ajoutée significative consistant en une compréhension holistique de la formation professionnelle et de développement de compétences (FP-DC) qui est vue désormais comme faisant partie d'un écosystème global Emploi-Formation. Ce qui implique, une vision plus large des problèmes, des difficultés, des forces et des opportunités. En effet, c'est dans ce sens que l'approche a été développée permettant d'introduire des changements dans la compréhension même de la finalité de la FP-DC, de l'analyse de sa gouvernance, de son financement, des questions liées au suivi et évaluation, l'information, l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires. Ainsi, on peut distinguer les aspects conceptuels de l'outil JSF et de ses apports :

- La raison d'être de l'écosystème d'emploi et de FP-DC est et doit être comprise comme une voie permettant d'aider les bénéficiaires à mieux s'insérer et à répondre aux besoins des entreprises en qualifications professionnelles. Il s'agit de regarder la formation avec les lunettes du marché de travail pour favoriser l'emploi décent qui contribue à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, l'entrepreneuriat et l'auto emploi. Une attention particulière doit être accordée à l'emploi informel qui occupe en Afrique souvent plus de 80 % de l'emploi total ;
- Le financement doit être considéré sous l'angle de l'efficacité et de l'efficience. Les trois facettes du financement (mobilisation des ressources, allocations des moyens et gestion des dépenses) doivent être liées aux objectifs et aux résultats ;
- Savoir suivre, évaluer et informer pour prendre des décisions. Le cœur du sous-système informer est le Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT), car le pilotage par la demande du marché du travail nécessite : i) la connaissance de ce marché et de sa demande en qualifications, ii) que les bons signaux soient envoyés au marché du travail pour qu'il soit bien informé, sur la situation des ressources humaines et sur les certifications délivrées, et iii) que le dispositif de FP-DC soit édifié sur l'appréciation, par les entreprises, des compétences formées par le dispositif. Il s'agit, en un mot, d'un dialogue continu entre les deux mondes Emploi-Formation ;
- Le gros défi auquel font face les systèmes d'emploi et de FP-DC est la nécessité de

l'émergence simultanée des trois sous-systèmes. En effet, toutes les fonctions sont en interactions continues entre elles. Les efforts d'amélioration doivent donc concerner tous les aspects afin de faire progresser toutes les fonctions et les dimensions de manière harmonieuse. Il est évident qu'au moment d'un premier positionnement, les niveaux des fonctions/dimensions diffèrent, mais la feuille de route devrait être conçue pour permettre de consolider et de faire évoluer toutes les fonctions/dimensions vers des niveaux supérieurs.

3.3 La portée institutionnelle

L'un des problèmes, souvent rencontrés, dans la planification stratégique, est l'élaboration des plans d'opérations et de leur mise en œuvre qui se heurte à l'instabilité institutionnelle des secteurs de l'emploi et de la formation professionnelle (changement fréquent des tutelles, d'une part, et multiplicité des départements opérateurs de formation professionnelle et d'emploi, d'autre part). Il est encore très tôt pour parler d'un acquis définitif en la matière introduit par la JSF. Mais celle-ci, en focalisant sur les positionnements des fonctions/dimensions qui ont été identifiés/mesurés par des indicateurs élaborés et entérinés de manière participative, devrait permettre la pérennisation de la démarche qui deviendrait « insensible » aux changements institutionnels. Le passage de témoin, lors de changement de responsables ou de restructuration institutionnelle, devrait se faire de manière systématique en s'appuyant sur des rapports qui décrivent de manière factuelle la situation du secteur. Les participants ont insisté sur le fait qu'il est même possible de déployer l'outil JSF indépendamment de l'attachement institutionnel des secteurs de la formation professionnelle et de l'emploi.

3.4 La dynamique de partage et de travail en réseau

Le déploiement de la JSF a contribué à l'émergence de deux types de réseaux qui ont pour but de créer une synergie efficace intra-pays et inter-pays et une dynamique de partage de l'information et des connaissances via un système de réseautage. Il s'agit de :

- Un réseau de la JSF dans le pays qui a englobé des responsables du niveau institutionnel impliquant plusieurs ministères, des partenaires sociaux représentant les employeurs et les employés. Lors des débats, les intervenants ont, tout en représentant leurs institutions respectives, dépassé cette appartenance pour se focaliser sur l'intérêt global.
- Un réseau inter-pays élargi aux organisations internationales impliquées dans le projet, qui s'est constitué de manière informelle et spontanée. Les participants se connaissent, échangent entre eux bilatéralement et collectivement et partagent leurs expériences. Les représentants des pays ayant participé à l'expérimentation ont exprimé leur disposition à appuyer les pays candidats à l'extension de la JSF.

3.5 L'importance de la maîtrise des données

Le processus d'analyse et d'identification des priorités de développement de l'écosystème d'emploi-formation dans le cadre du déploiement de la JSF en République du Congo a mis en évidence que la maîtrise des données quantitatives et qualitatives est d'une grande utilité pour suivre, évaluer et orienter les politiques d'emploi-formation et par conséquent éclairer la prise de décision des différents acteurs de l'écosystème (décideurs publics, citoyens, entreprises, partenaires techniques et financiers, partenaires sociaux, etc.) en vue d'une meilleure performance des politiques d'emploi-formation.



Dans cet esprit, le projet ARPEJ a appuyé la réalisation d'une enquête sur la transition vers la vie active dont les résultats ont été exploités dans l'élaboration de la feuille de route de la JSF dans le pays. Outre cette exploitation, l'exercice a servi à la sensibilisation des différents acteurs sur l'importance de mettre l'accent sur la collecte systématique, l'accès et la diffusion des données harmonisées pour analyser les tendances d'évolution du marché du travail et des dispositifs d'emploi-formation. Cet outil nécessite la mise en place des actions concertées et coordonnées entre les partenaires et acteurs concernés pour l'institutionnalisation et l'organisation de l'accès aux données, notamment les micro-données sur une base professionnelle, transparente et équitable.

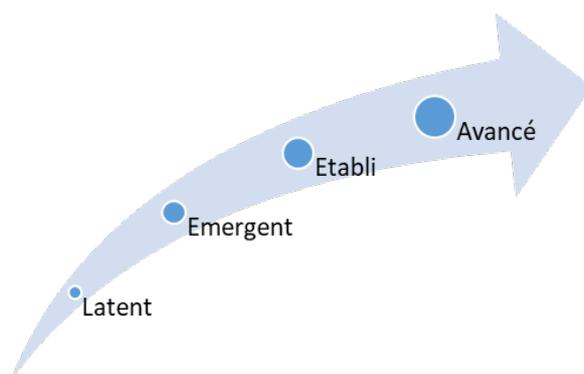
L'exercice de positionnement par rapport à la grille de la JSF a permis aux acteurs de saisir l'importance de la coordination et du partage d'informations et de connaissances passant essentiellement par l'utilisation d'un certain nombre d'outils communs (concepts, définitions, nomenclatures, et référentiels de métiers et compétences), alors que les sources d'information sur les marchés du travail et les dispositifs d'emploi-formation souffrent de l'existence d'outils non harmonisés, voire parfois non harmonisables. De même, le changement de définitions et concepts d'une opération de collecte à une autre pose le problème de comparabilité des résultats obtenus. La diversité des sources d'information pose également le problème même de coordination des systèmes nationaux d'information.

À cet effet, une attention particulière doit être portée sur l'harmonisation, la mise à jour des concepts et nomenclatures, des répertoires et référentiels de métiers et compétences, en fonction de l'évolution des marchés du travail dans les pays ciblés. Les données ne peuvent être agrégées et comparées que si elles sont comparables sur la base de concepts, de définitions, de nomenclatures et de méthodes de collecte utilisées.

4. PRINCIPAUX RÉSULTATS DU POSITIONNEMENT

Le processus d'auto-évaluation se base essentiellement sur la réalisation d'un exercice de positionnement des dimensions de l'écosystème d'emploi-formation par rapport à la grille de la JSF. Le travail a consisté à mener une analyse et des débats en s'appuyant sur la grille de positionnement, conçue sur une base matricielle comme suit :

- Les « fonctions » de l'écosystème d'emploi-formation déclinées en « dimensions » qui permettent de zoomer sur des aspects spécifiques plus faciles à analyser. Au total l'écosystème est structuré autour de 9 fonctions et 31 dimensions présentées dans la section introductive ;
- Un descripteur définissant, pour chacune des dimensions, 4 niveaux de développement de référence. Pour chaque niveau, le descripteur décrit les éléments qui caractérisent le niveau de développement de la dimension. Le niveau 4 correspond au niveau le plus avancé vers lequel les fonctions évoluent pour plus d'efficacité de l'écosystème.



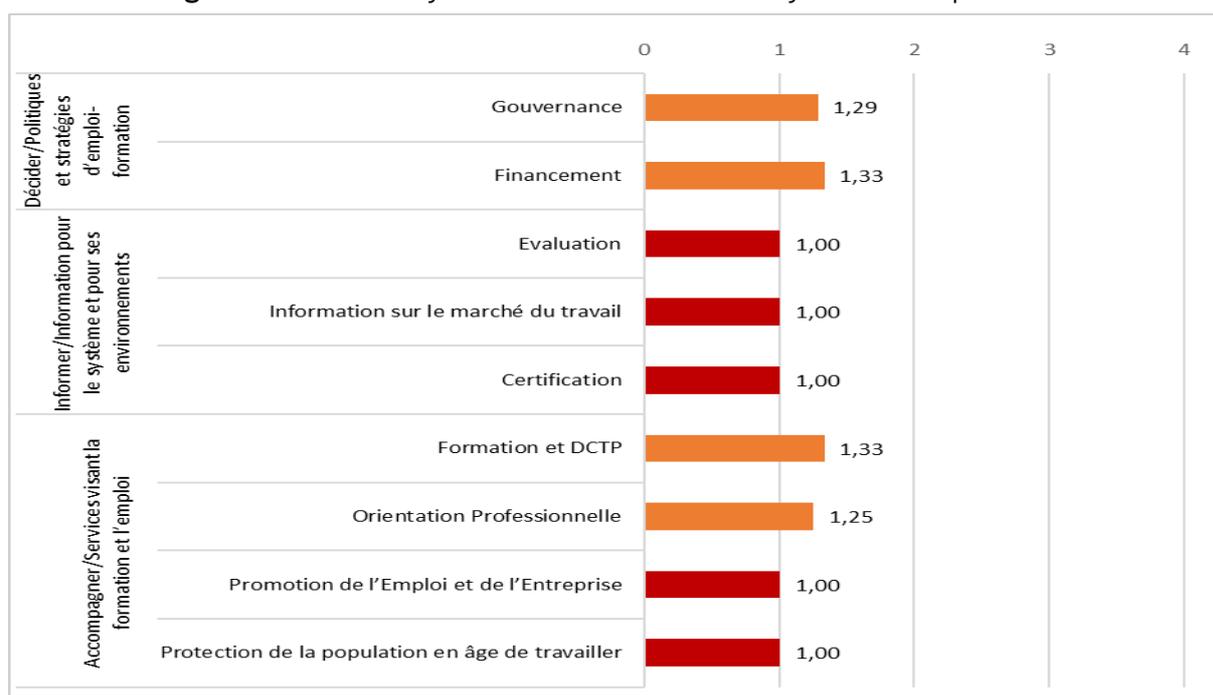
L'autoévaluation consiste ainsi à situer l'état (le niveau de 1 à 4) de développement de la dimension considérée en démontrant que les éléments/caractéristiques (ciblé(e)s dans le descripteur) correspondent, au moment de l'autoévaluation, à la réalité dans le pays.

Assez fluide, l'exercice était facilité d'une part, par la clarté de la grille de la JSF, et d'autre part, par le très grand consensus quant à l'état embryonnaire de l'ensemble des fonctions de l'écosystème. Les participants ont bien adhéré à l'esprit du processus engagé dans le cadre de la JSF, qui consiste à explorer les opportunités d'amélioration (regard vers l'avenir) et non à juger ou responsabiliser les acteurs.

De façon globale, l'analyse menée a abouti à un positionnement aux premiers niveaux de développement de l'écosystème d'emploi-formation du Congo, soit majoritairement le niveau Latent ou, dans quelques cas, le niveau Émergent.

En faisant la moyenne des dimensions par fonction, le positionnement global de l'écosystème se présente comme suit :

Figure 4 : Scores moyens des fonctions de l'écosystème d'emploi-formation



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

En résumé, le système d'emploi-formation gagnerait particulièrement à renforcer le volet stratégique (décisionnel), notamment en termes de vision et de politique du secteur et de déclinaison de celles-ci au niveau des diverses fonctions, de sorte à doter chaque fonction de ses orientations spécifiques au titre d'une contribution, synchronisée et complémentaire, à l'ensemble de l'écosystème. Il nécessiterait également un vaste chantier de renforcement de capacités des acteurs à la fois au niveau institutionnel et au niveau des ressources humaines. Ce chantier concernerait notamment l'adaptation du cadre juridique et réglementaire, la modernisation des approches, méthodes et outils de travail, le développement et l'harmonisation des dispositifs de collecte et d'analyse des données, la consolidation du dialogue social, etc., ainsi que la formation et l'accompagnement des acteurs en vue de s'approprier et de mettre en œuvre ces vecteurs de changement.

Un regard synthétique de l'analyse des trois sous-systèmes de l'emploi-formation permet de confirmer l'interdépendance des différentes fonctions de l'écosystème.

a) Le sous-système « Décider » :

Les fonctions « décisionnelles », la Gouvernance et le Financement, sur lesquelles s'appuie tout l'écosystème, sont encore au niveau de développement le plus faible.

Il convient néanmoins de noter l'existence de cadres de concertation, en particulier la Commission nationale consultative du travail, le Comité national du dialogue social et le Conseil économique, social et environnemental. Bien qu'elles semblent se réunir régulièrement, ces instances ne couvrent que de manière marginale les questions de l'emploi et de la formation.

Il fait sens de dire que le niveau de développement du sous-système décisionnel est impacté par le faible niveau des autres sous-systèmes, en particulier en lien avec la disponibilité d'une masse critique de données probantes (SIMT, évaluation, etc.), mais il est aussi logique de

déclarer que le système décisionnel devrait assurer le rôle de locomotive et d'impulsion au profit de l'ensemble de l'écosystème. À titre d'exemple, si la fonction « SIMT » ne bénéficie ni d'une expression claire et priorisée des besoins en termes de collecte et d'analyse de données, ni des ressources financières nécessaires pour mener ces actions, elle peut se limiter à un profil peu dynamique et ne pas s'exposer à suffisamment de pressions pour se moderniser.

À court et moyen termes, les priorités du sous-système décisionnel se situent principalement au niveau conceptuel. Celui-ci requiert un accompagnement en vue d'initier progressivement l'émergence d'un écosystème d'emploi-formation pérenne à travers une politique actualisée, une capacité à traduire la politique en réformes et programmes ciblés, ainsi qu'une capacité à coordonner et impulser les autres fonctions du système dans une logique de redevabilité. Parmi les pistes d'amélioration identifiées, il y a lieu de citer l'actualisation et l'adoption de la Politique nationale de l'emploi en intégrant le volet formation, ainsi que le renforcement des capacités en ressources humaines et logistiques des structures de coordination et de suivi en vue de réussir la mise en œuvre de cette politique. Et dans une perspective d'évolution progressive vers une approche de pilotage par les résultats, il est suggéré de préparer la transition entre l'approche basée sur les moyens et l'approche programme en veillant à assurer comme il se doit la sensibilisation et la formation des parties prenantes.

b) Le sous-système « Informer » :

Globalement, le sous-système « Informer » censé fournir à l'ensemble des acteurs des données probantes – quantitatives et qualitatives – permettant notamment le ciblage des priorités de l'écosystème, un meilleur suivi-évaluation de la mise en œuvre des réformes, un dialogue social constructif sur les enjeux de l'emploi-formation, peine encore à assurer cette mission.

Malgré l'existence de plusieurs structures, ayant notamment pour mission la collecte et l'analyse des données (INS, Direction chargée de la statistique au ministère en charge de la formation qualifiante et de l'emploi, existence d'une Direction dédiée à l'information au niveau de l'ACPE et FONEA, etc.), l'autoévaluation montre clairement que le sous-système « Informer », en particulier sa fonction SIMT, se situe au niveau latent. Il se caractérise par le manque de synergie entre ses différents acteurs et exige un effort important en termes de renforcement de capacités et de mise à niveau.

Plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées à ce niveau ciblant notamment la mise en place d'une nomenclature exhaustive des métiers et des compétences, la mise en place d'une ingénierie d'élaboration des référentiels de métiers et de compétences et la définition d'un dispositif de VAE. Ceci implique le renforcement des capacités des acteurs concernés.

c) Le sous-système « Accompagner » :

Au niveau opérationnel, l'autoévaluation démontre que le sous-système « Accompagner » se situe principalement au premier niveau de développement. Néanmoins, quelques dimensions en rapport avec l'organisation des stages dans les entreprises ou avec l'orientation professionnelle se positionnent au deuxième niveau (émergent), mais correspondent bien plus à une logique scolaire. Ainsi, moyennant un effort de renforcement de capacités, il est possible de capitaliser sur les acquis et améliorer l'efficacité des fonctions et dimensions du sous-système « Accompagner ».

Plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées en vue de faire évoluer les fonctions de ce sous-système vers le niveau (émergent). Parmi elles figurent l'adaptation du contenu des



messages prioritaires aux caractéristiques des populations cibles et le renforcement du recours aux outils numériques comme vecteurs de facilitation des actions d'orientation et d'intermédiation. Les débats se sont également penchés sur le renforcement du partenariat public-privé en vue d'assurer une meilleure mise en relation de la demande et de l'offre d'emploi ainsi que sur le renforcement des mesures de lutte contre la corruption, nécessaire à l'amélioration du climat des affaires.

5. POSITIONNEMENT DÉTAILLÉ DE LA PERFORMANCE DE L'ÉCOSYSTÈME

Cette section présente les résultats des débats suscités par l'autoévaluation de la performance de l'écosystème d'emploi-formation au Congo à travers l'exercice de positionnement actuel de cet écosystème au regard des 9 fonctions et 31 dimensions retenues. Les participants à cet exercice d'évaluation étaient appelés à débattre et dégager un consensus sur le positionnement de ces fonctions et dimensions retenues. Ce positionnement a été mené en se référant à un tableau qui a été conjointement élaboré par les participants des différents pays et qui détaille pour chaque dimension les différents niveaux d'avancement selon l'échelle présentée auparavant. Ainsi, l'accent a été mis sur le choix du niveau de positionnement, la justification de ce choix, les sources de vérification de positionnement choisi, les acquis du niveau supérieur de la grille, et les pistes d'amélioration pour arriver pleinement au niveau suivant.

Après des débats approfondis sur les différentes fonctions et dimensions de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, un consensus s'est dégagé sur un positionnement dudit système par rapport à chacune des fonctions et dimensions retenues dans le cadre de la grille de la JSF. Au terme de cet exercice, la grille de cet outil a été renseigné par les participants avec l'appui des experts du CIF-OIT. Pour chaque dimension retenue, un niveau de développement/maturité actuel est proposé de façon consensuelle, et des éléments qualitatifs et quantitatifs pour le positionnement concerté ont été fournis. Une fois le positionnement défini, des pistes d'amélioration permettant d'évoluer à travers les niveaux de développement de la grille ont été proposées.

Dans ce qui suit, les résultats de cet exercice de positionnement seront présentés selon les trois sous-systèmes suivants : (i) Politiques et stratégies d'emploi-formation ; (ii) Information pour l'écosystème et ses environnements ; et (iii) Services visant la formation et l'emploi décent. Chaque sous-système comprend un certain nombre de fonctions et des dimensions y afférentes. Pour le premier sous-système, l'accent est mis sur deux fonctions liées à la gouvernance et au financement de l'écosystème. Pour le second, l'autoévaluation a porté sur trois fonctions relatives à l'évaluation, l'information sur le marché du travail et la certification. Quant au troisième sous-système, il concerne les quatre autres fonctions à savoir : la formation, l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi et de l'entreprise, et la protection de la population en âge de travailler. Ainsi, les principaux résultats obtenus à l'aide de cet exercice de positionnement de l'écosystème d'emploi-formation congolais peuvent être synthétisés par sous-système comme suit :

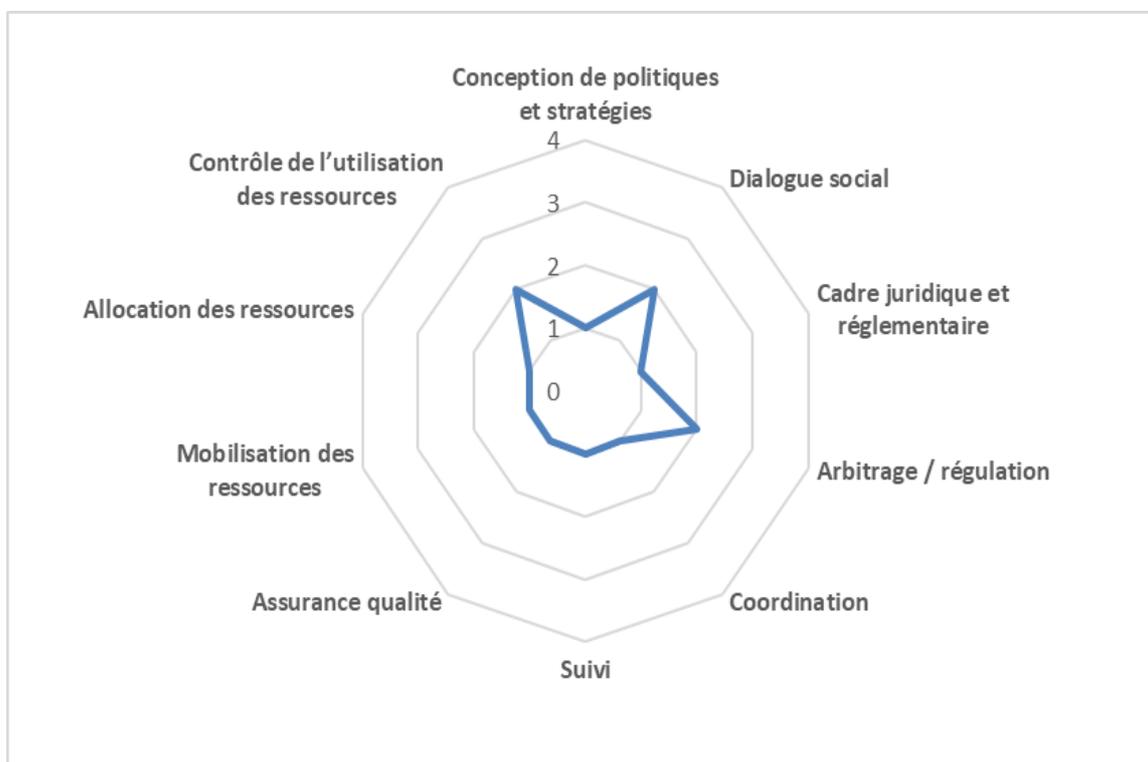
5.1 Décider : politiques et stratégies d'emploi-formation

L'analyse détaillée des résultats de l'exercice de positionnement souligne à quel point il est important de renforcer les dimensions principales de la gouvernance de l'écosystème d'emploi-formation, en particulier la dimension de conception, pour qu'elle soit en mesure de gérer l'actualisation, voire l'élaboration, de la politique de l'emploi conformément aux enjeux d'actualité, notamment en lien avec les retombées de la pandémie de la Covid-19. L'analyse

démontre également la piètre efficacité des dimensions de coordination et de suivi laissant la place à un cloisonnement des dispositifs d'emploi-formation. L'existence d'une base pour le dialogue social constitue un atout aux fins de relancer la dynamisation de l'écosystème.

Une analyse détaillée de ces résultats par dimension est présentée dans la figure qui suit.

Figure 5 : Sous-système « Décider : politiques et stratégies d'emploi-formation »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

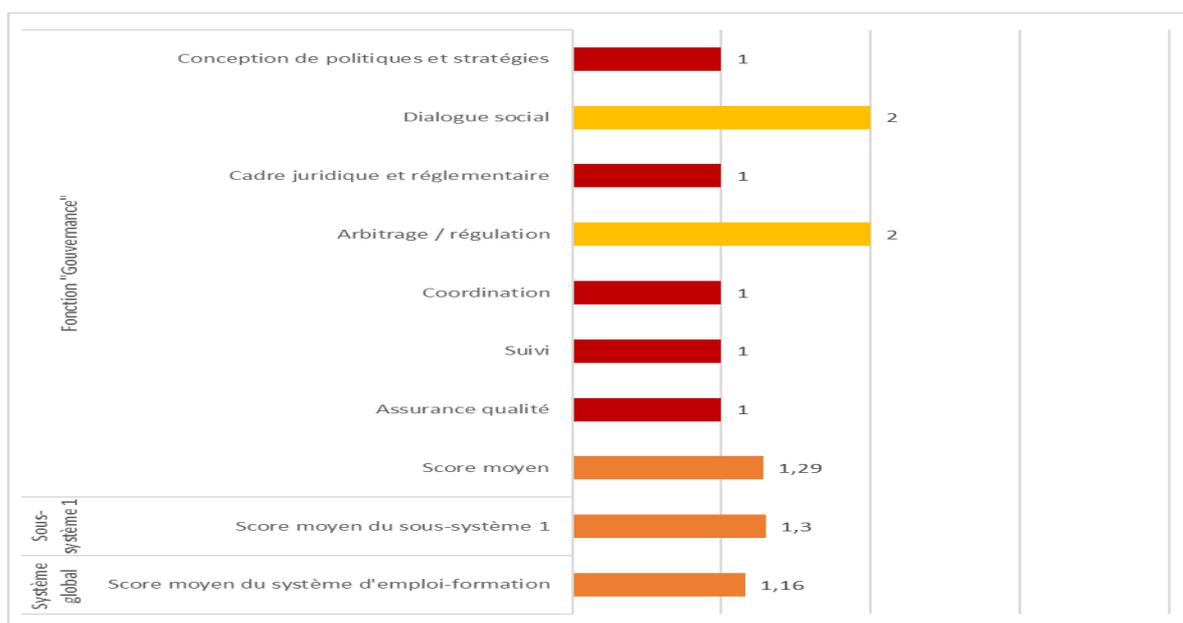
Fonction 1 : Gouvernance

La fonction « Gouvernance » vise à assurer une gouvernance partenariale, multi-niveaux et multi-acteurs garante d'un écosystème emploi-formation inclusif qui contribue à la prospérité socio-économique des citoyens. Elle s'articule autour de deux sous-fonctions. La première relative à l'élaboration de politiques publiques et des stratégies qui anticipent et répondent aux besoins du système emploi-formation y compris du secteur informel. La seconde porte sur le pilotage de l'écosystème emploi-formation.

Le Congo se positionne au niveau latent en termes de gouvernance. En effet, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement de 1,3 légèrement supérieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,16), avec cinq dimensions classées au niveau de développement 1 (latent) et deux dimensions positionnées au niveau 2 (émergent).

Ce positionnement se justifie par une absence de coordination de l'écosystème, avec une participation limitée des parties prenantes dans le cadre du processus (élaboration, mise en œuvre et suivi-évaluation) et l'existence d'un cadre juridique inadapté. Cependant, le pays dispose de cadres de concertation, mais impliquant peu les partenaires sociaux, et d'un mécanisme ponctuel de régulation, ce qui le positionne au niveau émergent.

Figure 6 : Positionnement actuel de la fonction « Gouvernance »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

Dimension 1 : Conception de politiques et stratégies

C'est l'une des dimensions qui ont été classées au niveau de développement Latent. Selon les participants, ce positionnement est justifié par les insuffisances constatées en matière de coordination de politiques et stratégies et ce, en dépit de l'existence d'un document de politique de l'emploi et d'une stratégie sectorielle de l'éducation, ainsi qu'un Programme par pays de promotion du Travail Dément (PPTD) qui n'a pas été validé par les parties prenantes.

Plusieurs sources ont été citées par les participants pour vérifier le positionnement retenu pour cette dimension, notamment les documents de stratégie et programmes susmentionnés (document de politique nationale de l'emploi 2017, document de stratégie sectorielle de l'éducation, document de PPTD, document stratégique de politique générale en matière de redressement et de développement de l'enseignement technique et professionnel (Dostrapoge), etc.).

Les participants ont estimé que le Congo possède déjà des acquis dans ce domaine lui permettant de passer au niveau émergent (niveau 2), en particulier le coût des différents axes stratégiques qui est estimé et budgétisé, y compris les coûts liés aux ressources humaines et matérielles.

Cependant, pour arriver pleinement à ce niveau émergent, les participants ont proposé des pistes d'amélioration portant notamment sur la mise en place d'une coordination entre les politiques et stratégies emploi-formation, l'établissement des passerelles entre les volets emploi et formation, l'actualisation et l'adoption du Programme par pays de promotion du Travail Dément (PPTD) et de la politique nationale de l'emploi (PNE), et la régularité des enquêtes sur l'emploi.

Dimension 2 : Dialogue social

Cette dimension a été positionnée, par les participants, au niveau émergent (2). Ce niveau a

été justifié par la réalisation de plusieurs actions à ce niveau. Les partenaires sociaux sont impliqués, quoi que de manière limitée, notamment dans la mise en œuvre de l'écosystème emploi-formation. Quant aux sources de vérification du positionnement choisi, l'accent a été mis sur le Décret portant création du Comité national du dialogue social (2010, 2016), le Décret portant création de la Commission nationale consultative du travail et les rapports et communiqués de ces organes.

Pour arriver pleinement au niveau établi (niveau 3), des pistes d'amélioration ont été proposées portant essentiellement sur l'implication des partenaires sociaux et des acteurs du secteur informel dans la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation, ainsi que le partage des informations conjointes avec les partenaires sociaux (emploi-formation).

Dimension 3 : Cadre juridique et réglementaire

Le positionnement du Congo au niveau de cette dimension apparaît au niveau latent (1). Le cadre juridique et réglementaire existant est jugé inadapté à la mise en œuvre des politiques/stratégies (exemple : couverture insuffisante de l'écosystème, vide juridique).

Plusieurs sources d'information ont été citées par les participants permettant de vérifier le positionnement retenu pour cette dimension ; il s'agit notamment du code du travail et textes d'application, du statut général de la fonction publique et textes d'application, de la Loi scolaire et des textes mettant en place différents ministères de l'écosystème emploi-formation.

Dans le but d'arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées portant notamment sur l'actualisation et l'opérationnalisation du cadre juridique et des textes y afférents et du Code du travail et ses textes d'application.

Dimension 4 : Arbitrage / régulation

Cette dimension a été positionnée au niveau émergent (2) dans la mesure où les activités de régulation restent ponctuelles et liées à quelques dimensions spécifiques. Quant aux sources de vérification du positionnement retenu, les participants ont évoqué les rapports de l'Agence Congolaise Pour l'Emploi (ACPE), de l'Inspection du travail, du Fonds national d'appui à l'employabilité et l'apprentissage (FONEA), de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), du Comité National de Dialogue Social (CNDS).

Pour arriver pleinement au niveau émergent, une seule piste d'amélioration a été préconisée relative à la mise en place d'un mécanisme spécifique de renforcement des cadres existants (par exemple le CNDS) pour la régulation de l'écosystème emploi-formation formulant des propositions susceptibles d'être débattues au sein du dispositif de la gouvernance.

Dimension 5 : Coordination

Le positionnement du Congo vis-à-vis de cette dimension se situe au niveau latent dès lors qu'il existe des structures de mise en œuvre, mais qui ne sont pas suffisamment coordonnées, en raison notamment d'un besoin de renforcement des capacités en termes de ressources humaines mais aussi d'outils et mécanismes de coordination. Le positionnement retenu est dicté par l'inexistence d'un cadre formalisé (textes organisationnels, rapports d'activités).

Pour développer la dimension « Coordination » afin d'arriver pleinement au niveau émergent, les pistes d'améliorations ont porté essentiellement sur la mise en place des mécanismes d'un système de suivi, ainsi que l'opérationnalisation du cadre de coordination.

Dimension 6 : Suivi

Les participants ont situé la dimension « Suivi » au niveau de positionnement latent. Celui-ci a été justifié par l'absence d'un mécanisme significatif de suivi couvrant l'écosystème d'emploi-formation ainsi que l'absence de rapports d'activités.

Ainsi, pour arriver au niveau de positionnement émergent, des pistes d'amélioration ont été identifiées mettant l'accent sur la nécessité de mettre en place les mécanismes d'un système de suivi, tout en impliquant tous les acteurs dans la production de données, ainsi que le renforcement des capacités en ressources humaines et logistiques des structures de suivi.

Dimension 7 : Assurance qualité

Le dispositif d'emploi-formation au Congo n'a pas encore développé d'expériences significatives en matière d'assurance qualité, d'où le positionnement de cette dimension au niveau latent.

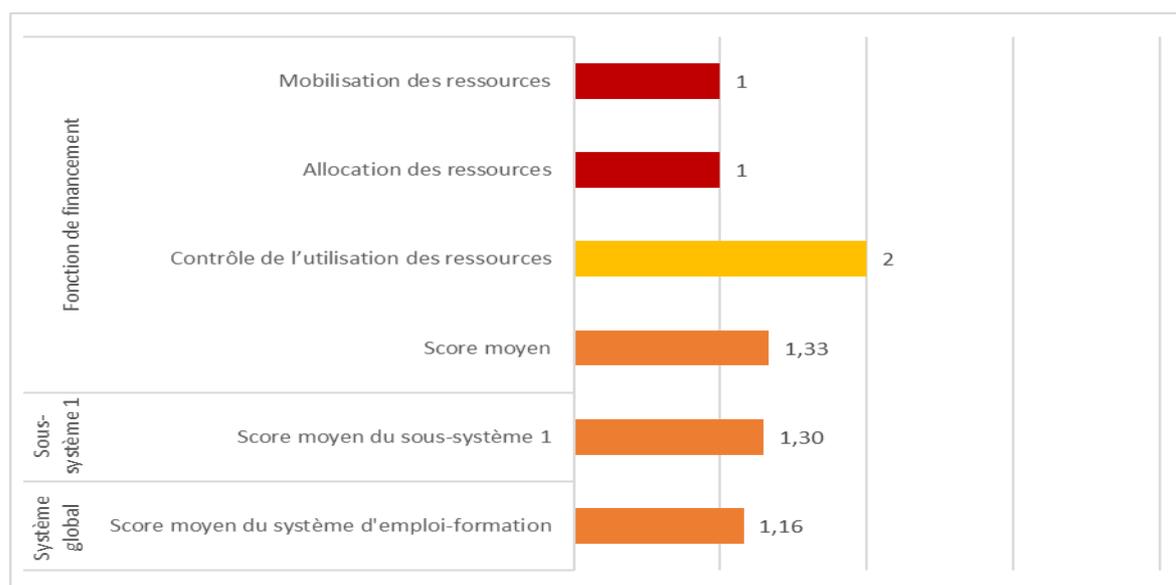
Pour améliorer cette dimension, il est préconisé d'introduire un mécanisme d'assurance qualité dans le dispositif emploi-formation, à travers notamment la sensibilisation des acteurs en matière d'assurance qualité et le développement d'actions pilotes d'assurance qualité (par exemple autour d'un ou deux centres de formation professionnelle) servant de base pour la mise en place d'une démarche d'assurance qualité.

Fonction 2 : Financement

La fonction « Financement » a pour objectif d'assurer la mobilisation pérenne et une répartition des ressources adéquates et basées sur la performance de l'écosystème emploi-formation. Elle a reçu un score moyen de positionnement de 1,33, légèrement supérieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,16), avec une dimension classée au niveau de développement 2 (émergent) et deux dimensions classées au niveau latent (niveau 1).

Ainsi, l'autoévaluation de cette fonction a globalement placé le Congo au niveau 1 (latent), en raison entre autres de la faiblesse des ressources allouées au secteur emploi-formation au niveau du budget de l'État, de la faible diversification des sources de financement, de l'absence de synergies (plusieurs ministères disposent de budgets pour la formation, mais non gérés de manière coordonnée). Cependant, le Congo dispose de nombreux acquis pour atteindre le niveau supérieur. Ces acquis concernent notamment, la volonté politique de passer à l'approche programme ; l'implémentation de la phase de basculement d'un budget de moyens vers un budget-programme (six ministères pilotes, avec une généralisation préconisée à l'ensemble des ministères en 2025 ; l'existence de la Haute autorité de lutte contre la corruption (HALC) ; et la création d'un ministère chargé du contrôle d'État, y compris les finances.

Figure 7 : Positionnement actuel de la fonction « Financement »



Source : *Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.*

Dimension 8 : Mobilisation des ressources

Cette dimension a été située par les participants au niveau latent (niveau 1). Ce positionnement a été justifié par l'insuffisance des ressources, le report de programmes, l'absence de synergies entre les acteurs concernés (à titre d'exemple, plusieurs ministères ont des budgets pour la formation, qui sont gérés de manière non coordonnée), l'insuffisance des crédits alloués, le manque de diversification des sources de financement, l'emploi-formation n'est pas prioritaire (dans les conférences budgétaires), l'absence d'une programmation budgétaire claire, faible capacité de mobiliser les ressources, etc.

Pour cette dimension, les participants ont estimé que pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), il y a lieu d'explorer les pistes d'amélioration ciblant essentiellement la diversification des sources de financement, la valorisation de la formation comme pilier du développement, la mise en cohérence des budgets des différents ministères de formation/emploi, et l'amélioration des fonds de contrepartie des programmes avec les PTF.

Dimension 9 : Allocation des ressources

Cette dimension a été située par les participants au niveau de développement Latent (niveau 1). Ce positionnement a été motivé par le fait que l'allocation des ressources se base sur le principe courant de gestion budgétaire. Selon les participants, ce positionnement peut être vérifié à partir de la Loi Organique relative aux Lois des Finances (LOLF).

Les participants ont également noté l'existence de quelques acquis que le Congo possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux supérieurs, notamment l'existence du CDMT de tous les ministères ainsi que la volonté politique de passer à l'approche programme (selon les propos tenus par le Premier ministre). Il s'agit d'une phase de transition entre budget de moyens et budget-programme qui porte sur six ministères pilotes, avant sa généralisation à l'ensemble des ministères en 2025.

Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent, l'accent a été mis notamment sur la

transition entre l'approche basée sur les moyens et l'approche programme, la coordination des ressources de l'État et des PTF, et l'élaboration d'un programme emploi-formation aligné sur la nouvelle politique du secteur.

Dimension 10 : Contrôle de l'utilisation des ressources

Cette dimension a été située par les participants au niveau émergent (niveau 2). Ce positionnement a été motivé par l'existence de plusieurs instances de contrôle, en l'occurrence : l'IGE, la Cour des Comptes, le Parlement, les missions de contrôle, l'Inspection Générale des Services, l'Audit interne, etc. Pour les sources de vérification du positionnement choisi, l'accent a été mis sur les rapports financiers et les rapports et justificatifs des dépenses.

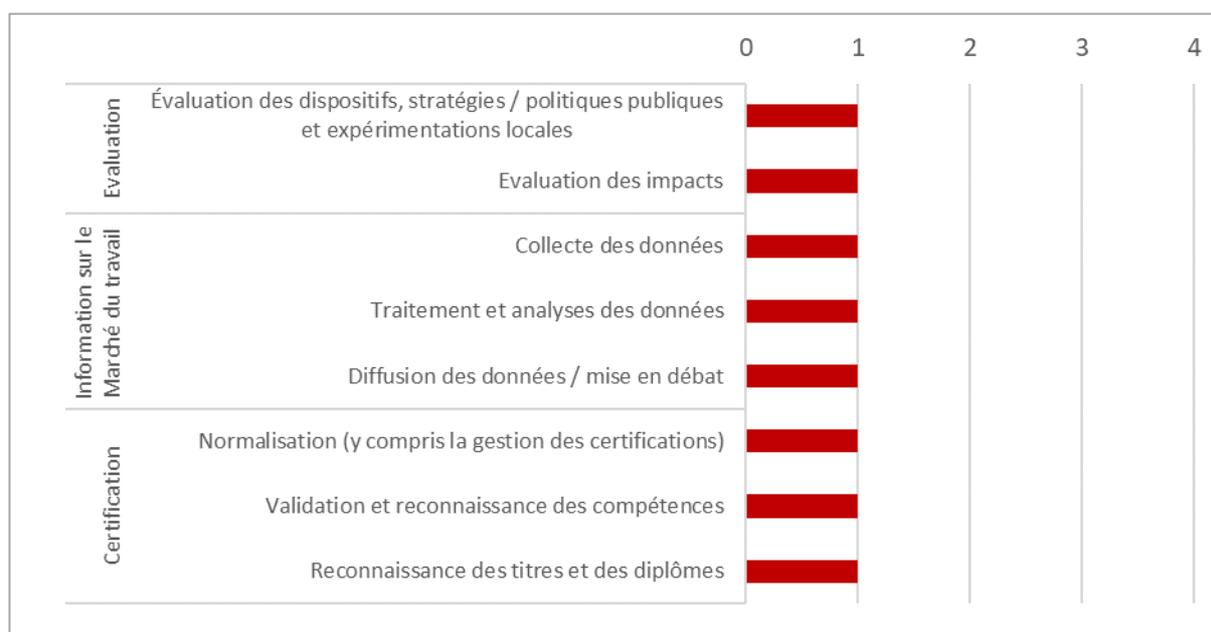
Pour cette dimension, les participants ont estimé que le Congo possède déjà des acquis lui permettant de passer au niveau suivant (Niveau 3), en l'occurrence, l'existence du Ministère chargé du contrôle d'État, y compris les finances, et la Haute autorité de lutte contre la corruption (HALC). Cependant, pour arriver pleinement à ce niveau (établi) pour cette dimension, une piste d'amélioration a été préconisée portant sur la mise en place d'un dispositif national de suivi financier (procédure, manuel de gestion, audits, etc.) de l'écosystème d'emploi-formation.

5.2 Informer : information pour l'écosystème et ses environnements

L'un des défis majeurs auquel fait face l'écosystème d'emploi-formation est la disponibilité de données probantes à la fois pour les acteurs en vue d'assurer une conception, un suivi, une évaluation, etc. pertinents ainsi que pour les bénéficiaires en vue d'opérer des choix raisonnés en termes d'orientation professionnelle, d'auto-emploi ou d'investissement économique.

Ainsi, l'exercice de positionnement du deuxième sous-système « Informer : Information pour l'écosystème et ses environnements » a porté sur trois fonctions à savoir : l'Évaluation, l'Information sur le Marché du Travail, et la Certification. L'examen des résultats de cet exercice a montré que toutes les dimensions censées éclairer les décideurs ont été au premier niveau de développement (latent).

Figure 8 : Sous-système « Informer : information pour l'écosystème et ses environnements »



Source : *Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.*

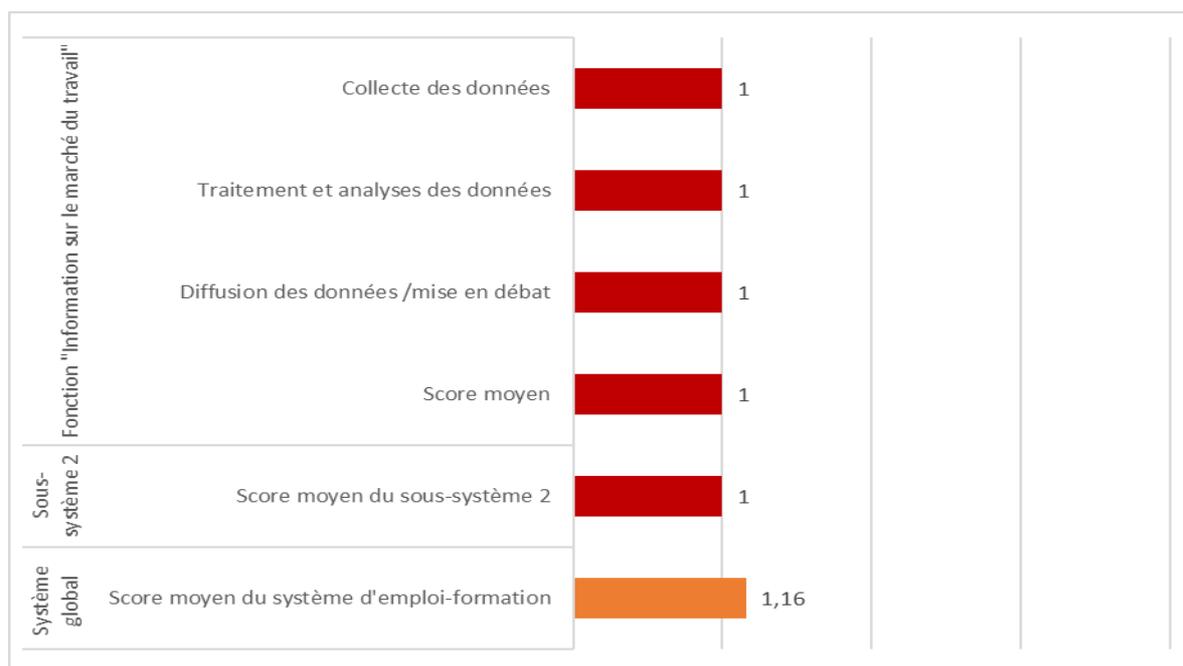
Fonction 3 : Information sur le marché du travail

La fonction « Information sur le Marché du Travail » a pour objectif de collecter systématiquement et de diffuser des données harmonisées pour analyser les tendances d'évolution sur le marché du travail et le dispositif de formation professionnelle, afin d'orienter les politiques d'emploi-formation et d'éclairer la prise de décision pour une meilleure performance des politiques d'emploi-formation. Elle vise également à harmoniser et mettre à jour les nomenclatures, les répertoires et portraits de métiers et compétences, en fonction de l'évolution du marché du travail.

Le positionnement du Congo au niveau de cette fonction est encore latent. En effet, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement égal à 1, inférieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,16). Les trois dimensions de cette fonction sont classées par les participants, lors de l'exercice de l'auto-évaluation, au niveau de développement latent. Ce positionnement est justifié notamment par l'existence d'un répertoire de métier qui demeure incomplet, l'existence de quelques référentiels de métiers, la réalisation de quelques études sectorielles qui ne sont pas diffusées, la réalisation irrégulière des enquêtes de référence emploi, la mise en place d'un comité de coordination du projet SIME, l'existence de données non ou partiellement traitées, la diffusion restreinte et ponctuelle des données, le manque de communication, et le faible équipement du système national de statistique.

Le pays dispose de quelques atouts sur lesquels il peut capitaliser afin de faire évoluer cette dimension stratégique, notamment l'existence de nomenclatures des métiers au niveau sectoriel, l'identification des acteurs, producteurs et utilisateurs des données, à travers le projet SIME, le traitement et l'analyse réguliers de certaines données, etc.

Figure 9 : Positionnement actuel de la fonction « Information sur le marché du travail »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

Dimension 11 : Collecte des données

Cette dimension a été située au niveau de développement latent (niveau 1). Ce niveau est justifié par : (i) l'existence de répertoires de métiers incomplets ; (ii) des études sectorielles réalisées, mais non diffusées ni communiquées au grand public ; (iii) la collecte irrégulière de données métiers auprès des opérateurs économiques par l'INS et l'Unicongo ; (iv) la réalisation irrégulière des enquêtes de référence emploi ; et (v) le système national de statistique faiblement équipé.

Pour la vérification du positionnement choisi, plusieurs sources ont été évoquées par les participants, à savoir : le diagnostic du système statistique national par le projet PSTAT, les études sectorielles existantes au PDCRH (projet de développement des compétences et des ressources humaines), les enquêtes de branches Unicongo et enquêtes emploi INS, les rapports de réunions du comité de pilotage SIME, et les rapport diagnostic sur les métiers porteurs.

Les participants ont également noté l'existence de quelques acquis que le Congo possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer au niveau émergent. Il s'agit notamment de l'existence des nomenclatures de métiers au niveau sectoriel (mais qui ne sont pas intégrées), l'existence d'une première identification des acteurs, producteurs de données et utilisateurs (SIME).

Par ailleurs, pour arriver pleinement au niveau de positionnement émergent (niveau 2) pour cette dimension, des pistes d'amélioration ont été préconisées, notamment le développement et l'harmonisation des outils de collecte des données (REM/REC, outils de collecte des données sur l'économie informelle), la régularité des enquêtes sur l'emploi-formation, la valorisation du métier de statisticien et de développeur d'applications statistiques et des parcours de formation dédiés, et le développement de la culture statistique.

Dimension 12 : Traitement et analyse des données

La dimension « Traitement et analyses des données » a été positionnée au niveau de développement latent (niveau 1). Ce choix a été justifié par l'existence des données non ou partiellement traitées et parfois non analysées, ainsi que des données traitées mais non ou ponctuellement analysées. Le positionnement pour cette dimension peut être vérifié à partir de plusieurs sources, notamment, les rapports d'études/enquêtes réalisées, l'existence de certaines structures chargées du traitement et d'analyse des données, l'existence d'une Commission supérieure de la statistique qui octroie des visas statistiques afin que les autres structures puissent réaliser des études statistiques, l'existence d'une Loi sur la statistique (mais non appliquée).

Par rapport aux acquis que le Congo possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer au niveau émergent, les participants ont noté le traitement et l'analyse réguliers des données, quoique incomplets. Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2) pour cette dimension, l'accent a été mis sur la nécessité de mettre en place des actions portant notamment sur le renforcement des capacités des ressources humaines chargées du système d'information du marché de l'emploi, l'acquisition de meilleurs équipements pour le traitement et l'analyse de données, la régularité d'analyse de données, l'implication des acteurs et structures concernés, l'application de la Loi sur la statistique, et la mise en œuvre du système d'information du marché de l'emploi (SIME).

Dimension 13 : Diffusion des données/mise en débat

Cette dimension est située au niveau de développement latent. Ce positionnement a été justifié par la diffusion restreinte et ponctuelle des données ainsi que le manque de communication sur les données produites. L'absence d'observatoire dédié aux dispositifs d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que la non mise à jour des données d'un portail internet existant ont été également mentionnées

Ainsi, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), plusieurs pistes d'amélioration ont été proposées lors de l'exercice de l'auto-évaluation. Ces pistes d'actions portent notamment sur la nécessité de créer/adapter les portails web/plateformes qui lient les différents acteurs offrant une synthèse des données analysées, la centralisation du système de données par l'INS pour garantir une diffusion régulière de l'information permettant de bâtir, consolider et améliorer les stratégies/politiques d'emploi-formation auprès des dispositifs de gouvernance partenariale, la mise à jour de façon régulière des données, ainsi que la diversification des supports de communication.

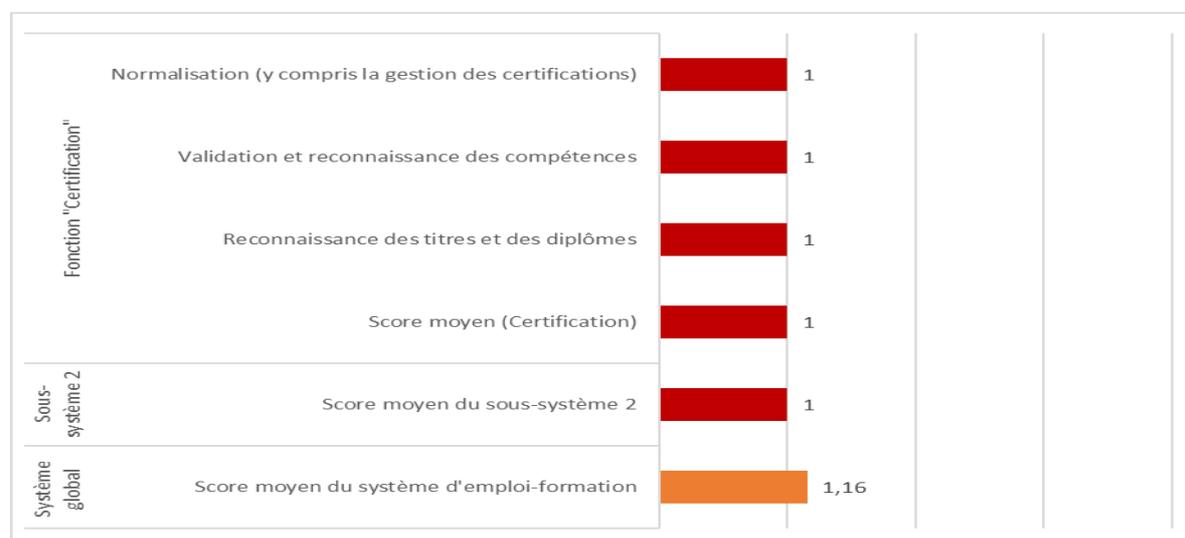
Fonction 4 : Certification

La Certification est la reconnaissance des compétences professionnelles par une institution représentative, légitime et indépendante, qui délivre une certification professionnelle et assure une normalisation en tenant à jour les référentiels de certification professionnelle en lien avec les référentiels métiers. Elle veille à l'application et au respect des modalités définies par le référentiel de certification dans une démarche qualité. Elle permet la validation des acquis de l'expérience professionnelle et/ou de la formation.

Selon les résultats de l'exercice de l'auto-évaluation, le Congo est positionné au niveau 1 (latent) pour cette fonction « Certification » qui s'articule autour de trois dimensions qui sont classées au même niveau de développement latent. Le pays dispose d'outils lui permettant, dans une

certaines mesures, d'assumer cette fonction, et possède également des acquis lui permettant de passer au niveau supérieur.

Figure 10 : Positionnement actuel de la fonction « Certification »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

Dimension 14 : Normalisation (y compris la gestion des certifications)

La normalisation (y compris la gestion des certifications) est classée à un niveau de positionnement faible (niveau latent). Ce positionnement a été justifié par la couverture limitée des examens théoriques et pratiques qui concernent uniquement la formation initiale, l'existence de référentiels de certification alignés sur les RMC, mais non généralisés, l'existence d'une structure technique (DEC) qui organise et délivre les certificats de l'ETP, mais pas de formation qualifiante. Selon les participants, ce choix de positionnement peut être vérifié à partir des textes réglementaires en la matière.

Par rapport aux acquis que le Congo possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux suivants (2 et plus), les participants ont évoqué la présence des représentants du secteur privé dans le dispositif d'évaluation, théorique et pratique, ainsi que l'existence d'un processus organisé d'élaboration de tous les référentiels de certification en adéquation avec les répertoires des métiers et des compétences et le SIMT. Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), plusieurs pistes d'amélioration ont été proposées, portant essentiellement sur l'actualisation de la Loi d'orientation professionnelle et les textes d'application, l'élargissement du dialogue social autour du projet de Cadre national de certification professionnelle du Congo, et l'opérationnalisation du Cadre national de certification professionnelle du Congo.

Dimension 15 : Validation et reconnaissance des compétences

Cette dimension a été située au niveau latent (niveau 1). Ce positionnement est justifié par l'existence de quelques référentiels d'évaluation/de certification pour certains métiers, mais non harmonisés et non diffusés (en lien avec les référentiels métiers) ; la reconnaissance par des pratiquants du métier dans l'économie informelle, mais les compétences acquises non certifiées ; et l'absence de modalités de validation et reconnaissance des acquis de l'expérience

professionnelle. Le positionnement choisi peut être vérifié sur la base de la pratique courante de reconnaissance des compétences utilisées par les maîtres d'apprentissage, ainsi que l'existence des référentiels, quoique non vulgarisés.

Par rapport aux acquis que le Congo possède déjà dans ce domaine, les participants ont évoqué l'existence d'une note méthodologique pour la mise en œuvre du Cadre national de certification professionnelle. Toutefois, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), l'accent a été mis sur plusieurs pistes d'amélioration ayant trait au processus de validation des acquis de l'expérience (VAE), aux Centres académiques de validation des acquis (CAVA), à la formation des conseillers VAE.

Dimension 16 : Reconnaissance des titres et des diplômes

La dimension « Reconnaissance des titres et des diplômes » a été située, par les participants, au niveau de développement latent. Ce classement est justifié par l'existence, pour certains secteurs, de processus d'homologation des diplômes de l'enseignement supérieur (INRAP) et des certifications professionnelles internationales. Quant aux sources de vérification de ce positionnement, les participants ont cité les rapports d'homologation et registres de l'INRAP, ainsi que les pratiques du secteur concerné.

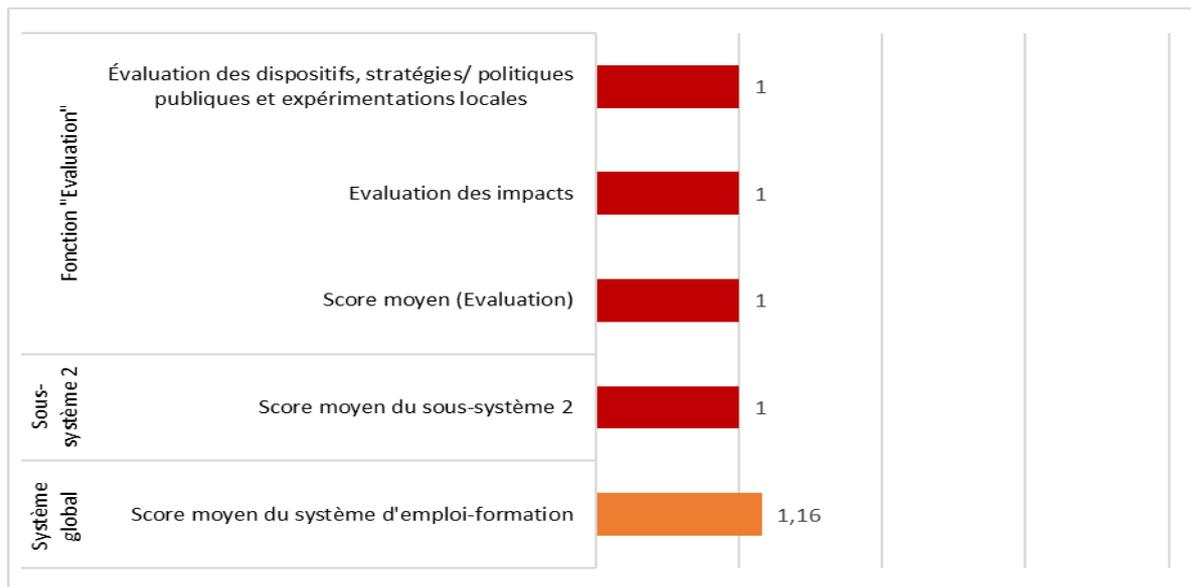
Le Congo dispose de certains acquis pour faire évoluer cette dimension, notamment l'existence d'un cadre institutionnel qui permet la reconnaissance de certains diplômes, mais pas des titres professionnels. Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), une piste d'amélioration a été préconisée, notamment l'accélération du processus de mise en œuvre du CNCP afin de favoriser également la reconnaissance des titres et diplômes étrangers.

Fonction 5 : Evaluation

L'objectif de la fonction « Évaluation » est d'orienter les choix de politiques et stratégies de l'écosystème emploi-formation sur la base d'évaluations régulières, fiables, circonstanciées et étayées par des faits des programmes et dispositifs, en diffusant les résultats de ces analyses et potentielles recommandations aux acteurs de l'écosystème.

Lors de l'exercice de l'auto-évaluation mené, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement égal à 1, inférieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,16). Cette fonction est composée de deux dimensions situées au même niveau de développement latent. En effet, le Congo ne dispose pas d'un véritable dispositif d'évaluation de l'écosystème emploi-formation. Les évaluations se limitent à quelques études ponctuelles qui ne couvrent pas l'ensemble de l'écosystème.

Figure 11 : Positionnement actuel de la fonction « Évaluation »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

Dimension 17 : Évaluation des dispositifs, stratégies / politiques publiques et expérimentations locales

Cette dimension a été classée par les participants au niveau de développement latent (niveau 1). Ce niveau est justifié par le fait que les évaluations se limitent à quelques études ponctuelles qui ne couvrent pas l'ensemble de l'écosystème, et que ces études d'évaluation sont menées ponctuellement par les partenaires qui développent certains programmes ou projets dans le cadre de la mise en œuvre de leurs missions.

Pour la vérification du positionnement retenu, trois sources ont été citées, à savoir : les rapports d'évaluation du PDCE, le rapport diagnostic sur les métiers porteurs et le rapport d'évaluation du PND (2018- 2022). Les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension.

Ainsi, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2) pour cette dimension, des pistes d'amélioration ont été formulées, notamment la nécessité de mettre en place un dispositif intégré de suivi-évaluation des politiques emploi-formation, tout en capitalisant sur les initiatives mentionnées dans le document de Politique nationale de l'emploi ; le renforcement de la dimension suivi-évaluation dans les comités de pilotage existantes qui devraient être opérationnalisés ; et l'intégration de l'écosystème emploi-formation dans le groupe pilote de l'approche programme initié par le ministère du Plan.

Dimension 18 : Évaluation des impacts

La dimension relative à l'évaluation des impacts a été également classée au niveau latent (niveau 1). Ce positionnement est justifié par le fait que les études d'évaluation d'impact sont généralement réalisées par les partenaires de développement pour leurs besoins spécifiques. Le positionnement peut être vérifié à partir des rapports d'évaluation d'impact des projets réalisés ou en cours de réalisation, notamment le Projet d'appui à la réinsertion socioéconomique des groupes défavorisés (PARSEGD), le Projet d'appui à la refondation du

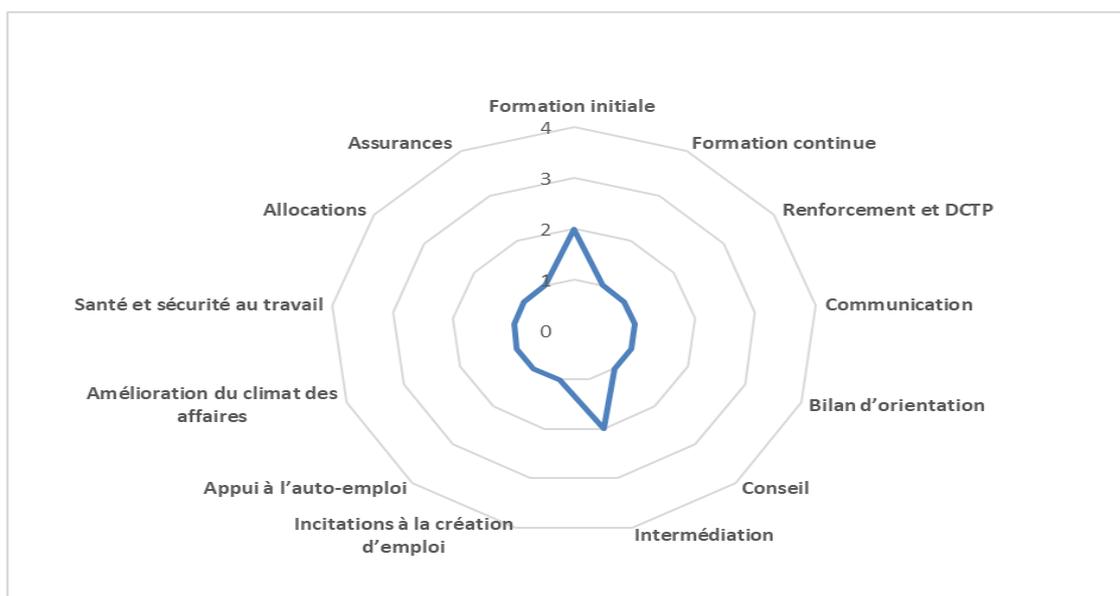
système d'éducation et de formation (PARSEF), et le PDCE (GENDER – Banque mondiale).

Plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées pour faire évoluer cette dimension vers le niveau émergent. En effet, l'accent a été mis sur le développement des initiatives nationales d'évaluation d'impact, en lien avec le centre national d'études et d'évaluation (ministère chargé du plan), l'élaboration d'une méthodologie et des outils adaptés au contexte du pays, le renforcement des capacités des acteurs du système d'évaluation dans la gestion des actions pilotes mises en place, ainsi que la mobilisation des ressources financières pour mener les initiatives pilotes nationales en matière d'évaluation d'impact.

5.3 Accompagner : services visant la formation et l'emploi décent

Pour ce troisième sous-système « Accompagner : Services visant la formation et l'emploi décent », l'accent a été mis sur quatre fonctions et 13 dimensions y afférentes, à savoir : (f1) Formation / Développement des Compétences Techniques et Professionnelles ; (f2) Orientation Professionnelle ; (f3) Promotion de l'Emploi et de l'Entreprise ; (f4) Protection de la population en âge de travailler. L'examen des résultats de l'exercice de l'auto-évaluation relatif à ce sous-système a montré qu'à l'exception des deux dimensions relatives à la formation initiale et l'intermédiation qui ont été situées au niveau émergent, l'ensemble des dimensions composant ce sous-système ont été classées au niveau de développement latent.

Figure 12 : Positionnement actuel des dimensions du sous-système 3
« Accompagner : Services visant la formation et l'emploi »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

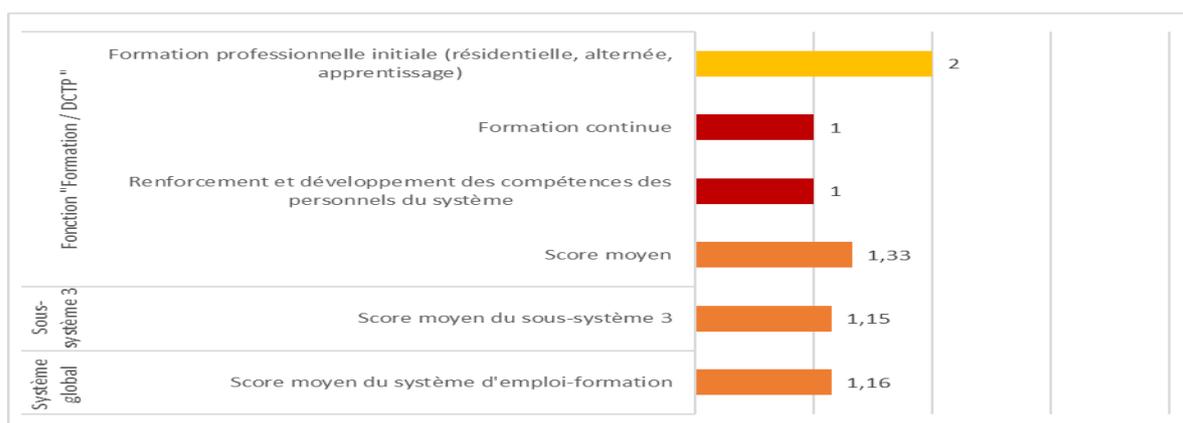
Fonction 6 : Formation et développement des compétences techniques et professionnelles

La fonction « Formation / développement des compétences techniques et professionnelles » vise à développer les compétences techniques et professionnelles tout au long de la vie en réponse aux besoins et à l'évolution du marché du travail, à travers la mise en œuvre d'une ingénierie de formation adaptées aux acteurs et aux apprenants, en particulier les populations

les plus vulnérables

Selon les résultats de l'exercice d'auto-évaluation mené, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement égal à 1,33, supérieur au score moyen du sous-système 3 (1,15) et au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (1,16). Cette fonction est composée de trois dimensions, dont deux qui ont été situées au niveau de positionnement latent et une dimension au niveau émergent (formation initiale).

Figure 13 : Positionnement actuel de la fonction « Formation / Développement des Compétences Techniques et Professionnelles »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022. / DCTP : Développement des Compétences Techniques et Professionnelles

Dimension 19 : Formation professionnelle initiale

Cette dimension se situe au niveau de développement émergent (niveau 2), en raison notamment de : (i) l'existence d'un mécanisme coordonné d'élaboration et d'implantation des programmes de formation selon l'approche par compétences ; (ii) la structuration des programmes de formation selon les lieux de formation (centres de formation/milieu de travail) permettant le développement de l'alternance/apprentissage ; (iii) l'expérimentation des initiatives ponctuelles d'utilisation des outils numériques ; (iv) l'existence d'une structuration des stages et formation des personnels encadrant les stagiaires ; (v) l'existence d'une initiative expérimentale de formation de type dual, avec l'appui technique d'Expertise France ; (vi) le pilotage de processus d'élaboration des programmes de formation par le ministère, en associant les professionnels des métiers ; et (vii) les supports didactiques élaborés sont testés avant leur généralisation.

Le positionnement retenu peut être vérifié à partir de plusieurs sources d'information notamment le décret portant organisation des centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA) ; les référentiels de formation élaborés par l'Unité d'ingénierie, avec l'appui d'Expertise France ; et l'école à domicile (incluant l'enseignement technique et professionnel), avec l'appui de l'UNESCO et des sociétés de téléphonie mobiles (www.ecoledomicilecongo.net).

Le Congo possède déjà des acquis dans ce domaine sur lesquels se baser pour passer aux niveaux supérieurs, en l'occurrence : (i) L'existence d'une approche méthodologique harmonisée d'élaboration et d'implantation des programmes de formation selon l'approche par compétences ; (ii) Interactions entre les lieux de formation (entreprises et établissements/centres de formation) : stages, modalités d'alternance/ apprentissage ; (iii) La

diversification des modes de formation (centre de formation, apprentissage dual et alternance), en tenant compte des exigences des référentiels et de la capacité d'adaptation des moyens (outils) à titre expérimental ; (iv) Les programmes sont développés selon une approche méthodologique multi-acteurs harmonisée ; et (v) l'existence des initiatives et des programmes pour soutenir et améliorer l'apprentissage traditionnel.

Pour arriver pleinement au niveau établi (niveau 3), plusieurs recommandations ont été formulées, notamment le renforcement des capacités des encadreurs et l'encadrement pédagogique des stages à travers un personnel formé au niveau de l'entreprise et de l'institution de formation ; le renforcement du ppp, en vue de faciliter les stages ; le développement des supports et leur diffusion à travers les plateformes numériques ; la mise en place des plateformes numériques permettant une mutualisation des supports et un échange de pratiques entre acteurs ; le renforcement des mécanismes d'élaboration des programmes en se basant sur les données issues des informations du système du marché du travail et du dispositif d'évaluation et de certification ; le renforcement de la dimension citoyenne dans les programmes de formation ; le développement de quelques initiatives pour mettre en place une dynamique d'apprentissage tout au long de la vie ; la mise en place des mécanismes favorisant la formation des populations défavorisées et l'équité de genre ; la mobilisation des ressources pour équiper les espaces de formation conformément aux guides d'organisation matérielle et pédagogique (GOMP) ; le renforcement des capacités de l'unité d'ingénierie de la formation au service de tous les opérateurs de formation initiale ; et le renforcement du dispositif d'élaboration des supports et matériels didactiques de la formation professionnelle initiale conformément aux GOMP.

Dimension 20 : Formation continue

Cette dimension a été située au niveau de développement latent (niveau 1), en raison notamment de l'existence dans quelques entreprises des plans de formation continue, mais qui ne sont généralement pas mis en œuvre. Ce positionnement peut être vérifié à partir de : (i) Certains ministères disposant d'un budget dédié à la formation (exemple, ministère des hydrocarbures qui établit des plans de formation continue pour leur propre personnel) ; (ii) la Taxe Unique sur Salaires TUS (60 % des fonds reversés au Trésor public, pas la totalité qui revient au FONEA, ACPE, FIGA) (Article 41 des statuts de CPE) ; (iii) les décrets de création du FONEA, FIGA, ACPE ; (iv) le code du travail qui fait obligation aux entreprises d'élaborer un plan de formation ; et (v) les circulaires numéros 0009 et 00016 (2017) concernant les plans de formation des entreprises.

Par rapport aux acquis que le Congo dispose dans ce domaine lui permettant d'évoluer aux niveaux supérieurs, on dénombre quelques initiatives d'entreprises formelles (grandes et internationales, exemple Total-Énergies, Énergie Électrique du Congo) généralement dotées d'un plan de formation financé par des ressources internes. Ainsi et dans une perspective d'amélioration de cette dimension, des pistes d'amélioration ont été suggérées lors de l'exercice d'auto-évaluation mené, notamment le soutien à l'opérationnalisation du Cadre national de certification des parcours qualifiants ; la mise en œuvre des recommandations et des conventions ratifiées de l'OIT ; la systématisation et la budgétisation des plans de formation dans les entreprises, la possibilité de rendre obligatoire la formation continue dans les entreprises (DIF – Droit individuel à la formation et CIF – Congé individuel de formation) ; la formation de nouveaux inspecteurs du travail pour veiller à la concrétisation des plans de formation du Code du travail ; le renforcement des partenariats entre les CEFA et les

entreprises ; et le soutien logistique/équipement des centres de formation publics et privés.

Dimension 21 : Renforcement et développement des compétences des personnels de l'écosystème

La dimension « Renforcement et développement des compétences des personnels de l'écosystème d'emploi-formation » est faiblement positionnée dans l'écosystème d'emploi-formation congolais. Lors de l'exercice de positionnement, les participants ont plutôt traité la question de développement des compétences en général. C'est ainsi que cette dimension a été classée au niveau de développement 1 (latent). Ce classement a été justifié par la non pertinence des actions de formation réalisées qui restent globalement insuffisantes, incohérentes et inadaptées aux besoins réels des différentes structures et institutions de l'écosystème.

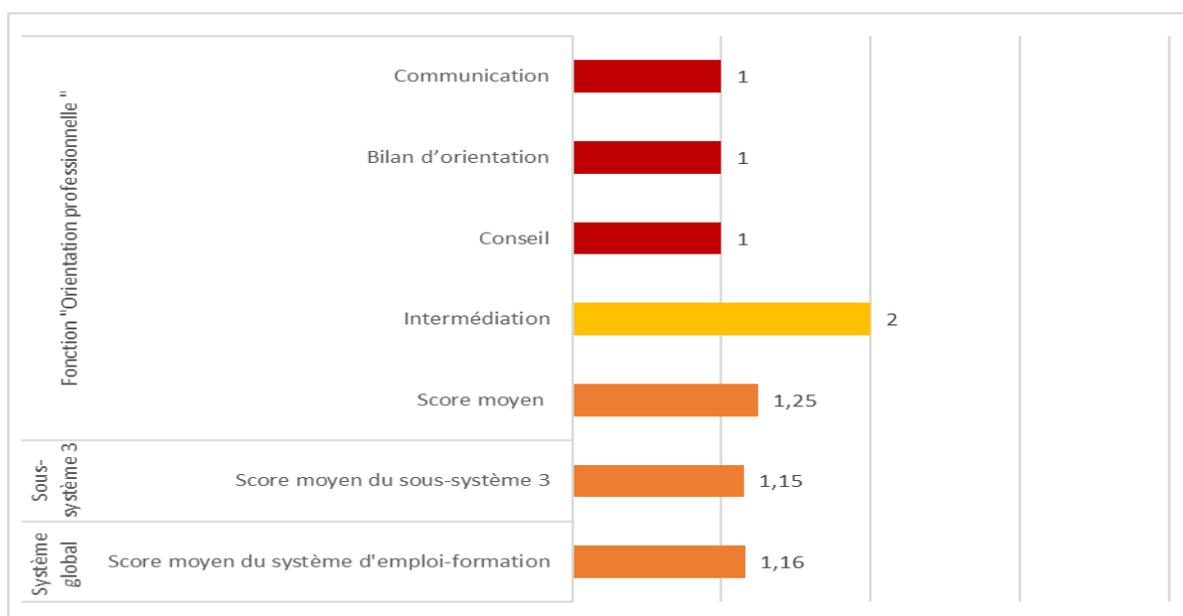
Deux sources peuvent être utilisées pour vérifier le positionnement retenu, à savoir : (i) le décret n° 2010-590 portant attributions et organisation de la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi ; et (ii) le décret n° 95-245 portant institution des chambres de commerce, d'industrie, d'agriculture et des métiers.

Ainsi, pour évoluer vers le niveau émergent (niveau 2), des pistes d'amélioration ont été préconisées, mettant l'accent sur la finalisation du cadre national de certification en tenant compte des besoins des entreprises ; le développement d'un dispositif de stages attrayant pour les entreprises grâce à des allègements fiscaux ; la contribution des entreprises à la formation des jeunes dans le cadre de leur champ d'action ; l'uniformisation des programmes de formation et d'assurance formation en entreprise, notamment pour les apprentis et stagiaires.

Fonction 7 : Orientation professionnelle

La fonction « Orientation Professionnelle » vise à permettre à la personne de faire le bon choix de métier et développer des compétences pour la carrière. Cette fonction s'articule autour de quatre dimensions, dont trois sont évaluées au niveau latent et une dimension au niveau émergent. Selon les résultats de l'exercice d'auto-évaluation mené, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement de 1,25, légèrement supérieur au score moyen du sous-système relatif aux services visant la formation et l'emploi décent (1,15) et au score moyen de l'écosystème global d'emploi-formation (1,16). Ce positionnement a été globalement justifié par l'existence d'une communication, mais limitée et irrégulière. Néanmoins, les acquis actuels du pays dans ce domaine peuvent être capitalisés pour évoluer vers le niveau supérieur de développement.

Figure 14 : Positionnement actuel de la fonction « Orientation professionnelle »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

Dimension 22 : Communication

Cette dimension a été classée au niveau de développement latent (niveau 1), en raison notamment de l'existence d'une communication, mais limitée et irrégulière et un contenu des messages non adaptés aux caractéristiques des publics cibles. Ce positionnement peut être vérifié via l'exploitation de plusieurs sources, en l'occurrence : l'agenda des salons d'orientation, les supports de communication, les sites Internet des entreprises de communication et les rapports et comptes rendus des salons et services d'orientation professionnelle.

L'existence d'une communication uniforme a été évoquée par les participants, lors de l'exercice d'auto-évaluation, comme l'un des acquis que le Congo possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux suivants pour cette dimension. Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent, plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées, notamment : (i) Harmoniser le contenu des messages ; (ii) adapter le contenu des messages prioritaires aux caractéristiques des publics cibles ; (iii) Assurer la régularité de l'information ; et (iv) améliorer progressivement les contenus des messages.

Dimension 23 : Bilan d'orientation

En ce qui concerne le Bilan d'orientation, le pays a été classé au niveau 1 (latent) en raison d'offres de service de bilan indifférenciées (non personnalisées), non structurées et non adaptées aux attentes des publics cibles. À noter aussi que l'écosystème d'emploi-formation assure quelques fonctions d'orientation mais sans développer de véritable bilan d'orientation. Ce positionnement peut être vérifié via des rapports et comptes rendus des salons et services d'orientation professionnelle ainsi que des rapports d'activités du SPE.

En lien avec le sujet, les services d'orientation disposent d'une certaine expérience en termes de maîtrise des caractéristiques (données basiques) des populations qu'ils accueillent (âge, sexe, qualification, etc.), mais devraient être consolidés. Ainsi, afin d'arriver au niveau émergent

pour cette dimension, des pistes d'amélioration ont été identifiées, mettant l'accent sur la mise en place d'un dispositif permettant de prendre en charge le bilan, en se basant sur les structures existantes, comme les services d'orientation, y compris les outils et méthodes ; la réhabilitation de la filière de formation en « orientation » et la formation des conseillers en orientation professionnelle, tout en favorisant le recours aux outils numériques en matière de bilan d'orientation.

Dimension 24 : Conseil

La dimension « Conseil » est classée au niveau latent dans la mesure où les acteurs fournissent des informations basiques sur les professions et le marché du travail, et que les outils, méthodologies et équipements mobilisés nécessitent une adaptation et une modernisation.

L'analyse a souligné également l'existence de services différenciés chargés de l'orientation, mais dispensés par un personnel partiellement professionnalisé. Ainsi et dans une perspective d'amélioration de cette dimension, des pistes d'amélioration ont été suggérées, notamment la professionnalisation des animateurs des services d'orientation et la formation des conseillers d'orientation scolaire et professionnelle, ainsi que la mise en place des outils et méthodes adaptés au conseil et le renforcement des services de conseil dans le cadre de l'orientation professionnelle.

Dimension 25 : Intermédiation

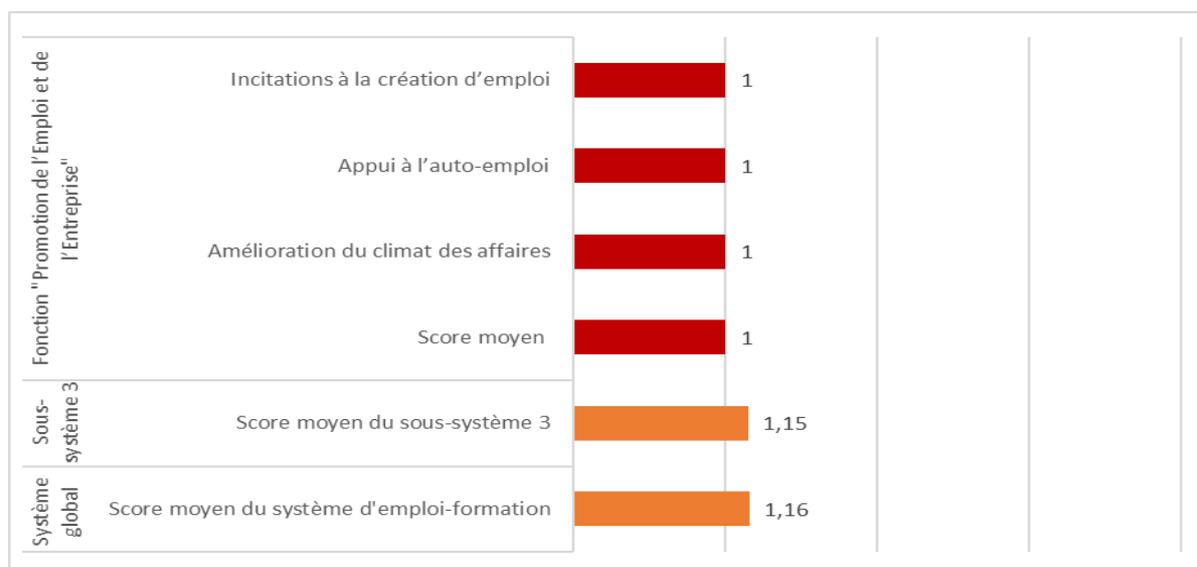
Pour ce qui est de l'Intermédiation, cette dimension est classée au niveau émergent, car il existe en effet un système d'intermédiation, mais qui ne satisfait pas à toutes les attentes des publics cibles. Le dispositif d'intermédiation ne dispose que de peu d'informations sur le marché du travail et ne se limite qu'à la description de l'offre. En ce qui concerne les acquis relatifs à cette dimension, le pays dispose de capacités moyennes de mise en adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

Ainsi, plusieurs actions ont été préconisées pour faire évoluer cette dimension vers le niveau établi (niveau 3). Ces actions ayant trait notamment au renforcement de la coopération avec les partenaires sociaux, les structures d'orientation et les partenaires internationaux ; l'harmonisation des outils de prospection et de description des offres d'emploi ; la formation du personnel des services d'intermédiation ; le recours aux outils numériques dans les actions d'intermédiation et le renforcement du PPP pour assurer une meilleure mise en relation entre la demande et l'offre d'emploi

Fonction 8 : Promotion de l'emploi et de l'entreprise

La fonction « Promotion de l'Emploi et de l'Entreprise » a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et de la création d'emploi, à travers la mise en œuvre de stratégies pour l'amélioration de l'employabilité, l'insertion professionnelle, du climat des affaires et l'incitation à la création d'entreprises et d'emplois. Selon les résultats de l'exercice d'autoévaluation mené, cette fonction a été faiblement positionnée dans l'écosystème d'emploi-formation congolais. Elle a reçu un score moyen de développement égal à 1, inférieur au score moyen du sous-système relatif aux services visant la formation et l'emploi décent (1,15) et au score moyen de l'écosystème global d'emploi-formation (1,16). Cette fonction comporte trois dimensions qui sont classées au même niveau de développement latent.

Figure 15 : Positionnement actuel de la fonction « Promotion de l’emploi et de l’entreprise »



Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

Dimension 26 : Incitations à la création d'emplois

En lien avec l'Incitation à la création d'emplois, le Congo est positionné au niveau latent (1). Cette position est justifiée par le manque de coordination (inadéquation formation-emploi) et la non mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi (PNE) élaborée. Toutefois, on note l'existence de certains acquis portant sur les mesures incitatives à la promotion de l'emploi, mais peu opérationnelles, les études de diagnostic sur l'emploi, qui sont irrégulières et ne sont pas toujours exploitées, et le lancement d'un processus d'accompagnement de la transition vers l'économie formelle.

Pour faire évoluer cette dimension vers le niveau émergent (niveau 2), quatre pistes d'amélioration ont été préconisées ayant trait notamment à la révision, l'adaptation et la mise en œuvre du plan d'action de la PNE ; la définition des missions des acteurs fondamentaux, tout en assurant une coordination inclusive ; et la vulgarisation des mesures incitatives en faveur de l'emploi

Dimension 27 : Appui à l'auto-emploi

Concernant l'Appui à l'auto-emploi, le niveau du Congo pour cette dimension est latent (1), ce qui se justifie par l'insuffisance de la communication assurée par les structures existantes (FIGA, ADPME, FONEA, ACPCE, ANA, Forum des jeunes entreprises, établissements de microfinance...) au sujet des mesures incitatives, et l'absence de répertoires des jeunes entrepreneurs bénéficiaires des aides.

En termes d'acquis, il a été noté l'existence d'actions pilotes comme le Fonds compétitif du PDCE pour l'appui à la création d'entreprises, le Fonds d'appui à la formation et à la création d'activités créatrices de revenus (Lisungi), le PDAC destiné au développement de l'agriculture commerciale et le PADEC.

Cependant, pour arriver au niveau de positionnement émergent de cette dimension, plusieurs

actions ont été formulées, portant notamment sur l'accompagnement des promoteurs de projets d'entreprise sur les plans administratif, technique, matériel et financier ; la promotion de l'esprit et la culture de l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires et universitaires et à travers des campagnes de sensibilisation ; et le renforcement du système entrepreneurial.

Dimension 28 : Amélioration du climat des affaires

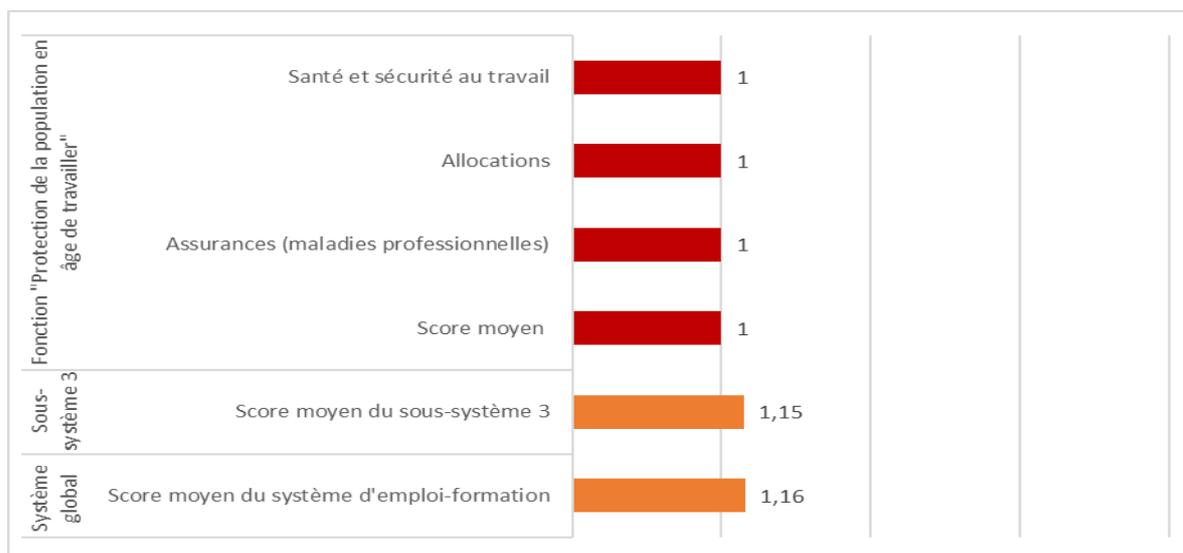
En ce qui concerne la dimension « Amélioration du climat des affaires », elle a été située au niveau latent, en raison notamment de la non-application des mesures existantes, du climat peu favorable au développement des affaires et de la non-opérationnalisation du cadre du dialogue public-privé. Toutefois, la création du Haut conseil du dialogue public-privé et de comités techniques sectoriels de concertation a été notée, lors de l'exercice d'auto-évaluation, comme l'un des acquis que le Congo possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer au niveau de développement suivant pour cette dimension.

Ainsi, des pistes d'amélioration ont été préconisées afin de faire évoluer cette dimension vers le niveau émergent (niveau 2), notamment l'actualisation de la charte des investissements ; l'identification des secteurs et créneaux porteurs ; l'opérationnalisation du centre de médiation et d'arbitrage ; et l'assouplissement de la pression fiscale, la réduction du nombre d'interlocuteurs et le renforcement des mesures de lutte contre la corruption ainsi que l'allègement des procédures administratives.

Fonction 9 : protection de la population en âge de travailler

La fonction « Protection de la population en âge de travailler » vise à fournir le soutien et la protection requis à la population en âge de travailler afin d'assurer un revenu, un emploi décent et un accès au service de santé. Selon les résultats de l'exercice d'auto-évaluation, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement est égal à 1, inférieur au score moyen du sous-système relatif aux services visant la formation et l'emploi décent (1,15) et au score moyen de l'écosystème global d'emploi-formation (1,16). Cette fonction comporte trois dimensions qui sont classées au même niveau de développement latent.

Figure 16 : Positionnement actuel de la fonction « Protection de la population en âge de travailler » de l'écosystème d'emploi-formation



Source : Élaboration sur la base des résultats d'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Congo, 2022.

Dimension 29 : Santé et sécurité au travail

En ce qui concerne la dimension Santé et sécurité au travail (SST), le Congo affiche un niveau de positionnement latent. En effet, plusieurs entreprises ne disposent d'aucun système de sécurité et santé au travail (DSST), les travailleurs au chômage ne sont pas pris en charge et les effectifs de médecins du travail sont limités. Toutefois, le Congo dispose de certains acquis dont il est envisageable de tirer parti en vue d'évoluer vers le niveau supérieur, en l'occurrence : l'existence de comités d'hygiène et de sécurité, de services de SST et de QHSE dans la majorité des entreprises formelles ; la présence de professionnels en SST dans les entreprises formelles, de parcours de formation en QHSE ; et l'existence de dispositifs de sécurité et santé au travail, même si ceux-ci sont peu appliqués.

Pour faire évoluer cette dimension vers le niveau émergent, plusieurs pistes d'améliorations ont été identifiées, notamment le renforcement des dispositions réglementaires en matière de SST, dans le droit fil des normes ISO de référence dans ce domaine ; l'opérationnalisation du Comité national consultatif technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels ; la redynamisation des missions de contrôle en matière de SST par les inspecteurs du travail ; la réalisation d'un diagnostic statistique plus clair des maladies professionnelles et des pratiques de couverture sanitaire au sein des entreprises formelles et informelles et de l'administration publique ; la sensibilisation des acteurs (travailleurs, employeurs, médecins du travail, professionnels) à la question de la SST ; la formation de nouveaux médecins du travail et l'examen de la possibilité de constituer un corps de médecins du travail.

Dimension 30 : Allocations

Cette dimension est située au niveau de développement latent (1), en raison notamment de l'absence de mesures de soutien au revenu pendant les périodes de chômage. Ce

positionnement peut être vérifié à partir de deux sources, à savoir : (i) la Loi n° 31 du 15/07/2011 instituant le système de sécurité sociale ; et (ii) la Loi n° 04 du 25/02/1986 instituant le Code de sécurité sociale.

Afin de faire évoluer cette dimension vers le niveau émergent, l'accent devrait être mis sur la nécessité de capitaliser sur l'expérience Lisungi concernant le soutien aux populations vulnérables (allocations, soutien aux AGR et lien avec la formation) et l'actualisation de la Loi 31 du 15/07/2011 en l'adaptant au socle juridique de la CIPRE.

Dimension 31 : Assurance

La dimension « Assurance » a été située au niveau de positionnement latent, en raison notamment de l'existence d'une liste des maladies professionnelles non actualisée, puisqu'elle remonte à 1987 (décret n° 081 du 14/03/1987). En termes d'acquis, le Congo a participé au processus d'élaboration de la nouvelle liste des maladies professionnelles de la CIPRES, qui a été validée par tous les pays membres, sauf le Congo qui devrait aussi l'intégrer dans sa législation nationale.

Dans le but d'arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), l'accent a été mis essentiellement sur le suivi du circuit de prise du texte juridique (actuellement au Cabinet) destiné à l'actualisation de la liste des tableaux de maladies professionnelles.

Synthèse des résultats du positionnement du dispositif d'emploi-formation

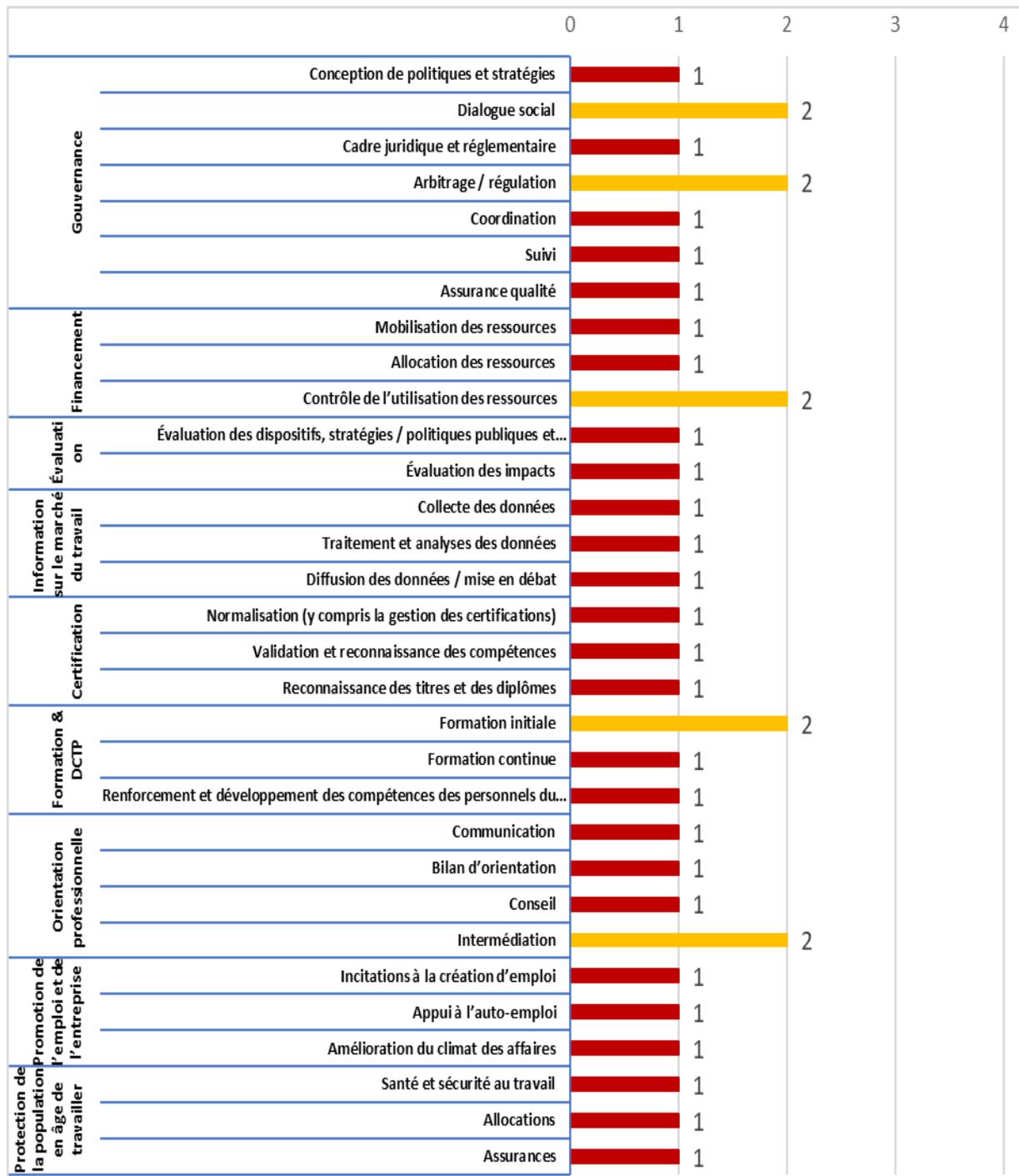
Globalement, l'examen des résultats de l'exercice d'autoévaluation mené révèle un positionnement au premier niveau de développement de l'écosystème d'emploi-formation congolais, dont le score moyen de positionnement des fonctions varie de 1 à 1,3 (figure ci-après). Quant aux dimensions, elles sont en majorité classées par les participants au niveau latent (26 dimensions), alors que seulement 5 dimensions ont été classées au niveau émergent (2), à savoir : le dialogue social, l'arbitrage/régulation, le contrôle de l'utilisation des ressources, la formation initiale et l'intermédiation.

Ce constat montre que l'écosystème d'emploi-formation congolais gagnerait à être renforcé, en particulier au niveau stratégique, notamment en termes de vision et de politique du secteur et de déclinaison de celles-ci au niveau des diverses fonctions retenues. Dans cette perspective, plusieurs pistes d'amélioration ont été proposées dans le cadre de ce travail, notamment :

- (i) Le renforcement de capacités des acteurs à la fois au niveau institutionnel et au niveau des ressources humaines, en matière d'adaptation du cadre juridique et réglementaire, de modernisation des approches, méthodes et outils de travail, du développement et d'harmonisation des dispositifs de collecte et d'analyse des données, de la consolidation du dialogue social, etc. ;
- (ii) L'actualisation et l'adoption de la Politique nationale de l'emploi ainsi que le renforcement des capacités en ressources humaines et logistiques des structures de coordination et de suivi en vue de réussir la mise en œuvre de cette politique ;
- (iii) La mise en place des outils harmonisés de collecte et d'analyse de données (nomenclatures exhaustives des métiers et des compétences, référentiels de métiers et de compétences, etc.) ;
- (iv) L'adaptation du contenu des messages prioritaires aux caractéristiques des populations cibles et le renforcement du recours aux outils numériques comme vecteurs de

facilitation des actions d'orientation et d'intermédiation.

Figure 17 : Positionnement de l'écosystème d'emploi-formation en République du Congo



6. LA FEUILLE DE ROUTE DE LA JOBS AND SKILLS FACILITY

6.1 Méthodologie de travail

Dans un esprit de continuité et de cohérence vis-à-vis de la démarche méthodologique, et en rappelant que les pistes d'amélioration ont été identifiées sur la base du positionnement dans la grille de la JSF (sous forme de transformation des descripteurs du niveau de développement visé en actions d'amélioration), la Feuille de route de la JSF a été élaborée conformément à l'approche en quatre étapes suivantes :

(i) Travail préparatoire : inventaire sur la programmation en cours

Comme l'un des principaux objectifs de la JSF est de dynamiser, renforcer et concrétiser les politiques et stratégies en cours, l'équipe technique nationale a été mobilisée pour inventorier et faire la lumière sur la programmation en cours, notamment en ce qui concerne :

- Les principaux programmes et projets en cours de mise en œuvre, qu'ils soient financés par des ressources nationales et/ou soutenus par des partenaires de développement tout en identifiant/précisant les fonctions de l'écosystème ciblées ;
- D'éventuels programmes et projets en cours de conception et pour lesquels des ressources sont promises/accessibles/garanties tout en identifiant/précisant les fonctions de l'écosystème ciblées ;
- Les programmes/instruments/outils de financement (tels que les fonds spécifiques) destinés ou pouvant être mobilisés pour soutenir l'écosystème d'emploi-formation.

Une tentative d'inventaire a en effet été faite mais les résultats sont restés préliminaires et incomplets et ne justifient pas de les intégrer ici. L'esprit a toutefois été perçu et les parties prenantes ont été sensibilisées sur l'importance d'avoir un minimum de visibilité sur ce qui est en cours.

(ii) Affinage et validation des pistes d'amélioration

Avant de procéder à la priorisation des pistes d'amélioration (préconisées lors de l'auto-évaluation), les acteurs nationaux étaient appelés à affiner celles-ci. Il s'agit d'une relecture qui vise à s'assurer de la clarté de chaque piste et de son caractère opérationnel. La relecture aboutit ainsi soit à des reformulations, soit à l'abandon des pistes non pertinentes, soit à l'identification de nouvelles pistes tout en maintenant une cohérence vis-à-vis du cadre de positionnement.

(iii) Priorisation des pistes d'amélioration

Au vu de la difficulté à retenir toutes les pistes d'amélioration en même temps, et compte tenu du fait que toutes les pistes d'amélioration n'ont pas le même niveau d'impact sur l'écosystème, les parties prenantes ont procédé à un exercice de priorisation sur la base des critères suivants :

- Le niveau d'influence de la piste d'amélioration sur l'évolution de la dimension/fonction concernée ;
- Le niveau d'influence de la piste d'amélioration sur l'évolution des autres fonctions de l'écosystème d'emploi-formation (par exemple, le renforcement du dispositif de collecte de données impacte la majeure partie des dimensions/fonctions) ;
- La faisabilité technique de la piste d'amélioration ;
- L'influence de la piste d'amélioration sur la dynamisation de la programmation en cours au service de la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'emploi-formation ;
- L'impact de la piste d'amélioration au niveau des stratégies et des priorités nationales en termes de dynamique économique (en fournissant les compétences requises) et d'emploi décent et productif (importance pour les bénéficiaires).

(iv) **Élaboration de la Feuille de la JSF**

Une fois la priorisation convenue, et se référant aux résultats de l'ETVA, les participants ont procédé :

- Au regroupement des pistes d'amélioration prioritaires sous forme de projets/programmes cohérents articulés autour de thématiques spécifiques et composés de séries d'actions complémentaires ;
- À la définition des résultats attendus des projets/programmes retenus ;
- À l'identification des acteurs-clés concernés par la mise en œuvre des actions retenues ;
- À une estimation budgétaire, indicative, couvrant une période de trois à cinq ans, des actions retenues. Mais les participants ont exprimé l'utilité de reprendre ce travail sur des bases plus solides et en impliquant des spécialistes du budget, non présents lors des travaux de l'atelier d'auto-évaluation. Dès lors, les estimations budgétaires ne sont pas intégrées dans le présent rapport.

6.2 Principales orientations de la feuille de route

Dans le cadre d'un débat engagé et constructif, les parties prenantes retiennent les principales orientations suivantes au titre de la Feuille de route de la JSF en République du Congo :

Au niveau stratégique, les parties prenantes ont particulièrement insisté sur l'actualisation et l'adoption de la Politique nationale d'emploi-formation (PNEF), en particulier en vue de tenir compte des effets de la Covid-19 et d'adresser les problématiques mises en relief par l'ETVA 2022. Il a également été jugé prioritaire de profiter de l'actualisation de la PNEF pour dynamiser les PPP et de renforcer les cadres existants du dialogue social (CNDS et CNCT), ainsi que les structures constituant ces cadres. L'implication des partenaires sociaux et des acteurs du secteur informel dans toutes les étapes (conception, mise en œuvre, suivi et évaluation) est apparue comme une priorité particulière de la Feuille de route de la JSF.

Sur un autre plan, et constatant la faible culture et le faible intérêt à l'égard de la formation continue, la Feuille de route de la JSF a retenu une action visant à élaborer un projet de loi en vue de rendre obligatoire la formation continue, notamment dans les entreprises.

En ce qui concerne le sous-système relatif aux données sur le marché du travail, la Feuille de route a particulièrement ciblé la promotion et la vulgarisation de la Loi en matière de statistiques. Elle a spécifiquement ciblé le renforcement des capacités des acteurs du système d'évaluation dans la gestion des actions pilotes mises en place ainsi que l'élaboration d'une méthodologie et des outils adaptés en matière d'évaluation de l'impact des politiques d'emploi-formation. L'expérimentation de la VAE a également été retenue comme l'une des priorités de la Feuille de route.

Quant aux services rendus par l'écosystème emploi-formation, l'accent a été mis notamment sur le renforcement des PPP pour assurer une meilleure mise en relation de la demande et de l'offre d'emploi ainsi que des mécanismes d'élaboration des programmes de formation en se basant sur des données factuelles, issues du Système d'informations sur le marché du travail et du dispositif d'évaluation et de certification.

Le recours aux opportunités qu'offre la digitalisation a été jugé particulièrement utile, notamment dans le cadre des actions d'intermédiation ainsi que de la conduite de la formation initiale.

La Feuille de route de la JSF a, par ailleurs, retenu comme prioritaires l'encadrement pédagogique des stages à travers un personnel formé au niveau des entreprises et institutions de formation ainsi que la systématisation des plans de formation dans les entreprises incluant les besoins prévisionnels en RH.

Il convient également de signaler l'intérêt des parties prenantes à améliorer le climat des affaires, en particulier à travers l'actualisation de la charte des investissements et l'intégration des préoccupations environnementales et sociales dans les entreprises formelles et informelles.

6.3 La feuille de route sous forme de cadre logique

Conformément aux orientations arrêtées et afin de disposer d'un écosystème d'emploi-formation efficace, plus attractif et capable de mieux accompagner les mutations économiques et anticiper les besoins réels en compétences du marché du travail, la Feuille de route de la JSF au Congo a établi trois grands axes et douze composantes portant essentiellement sur l'amélioration de la gouvernance de l'écosystème d'emploi-formation, l'amélioration du système d'information sur le marché du travail et l'amélioration des services au profit des bénéficiaires de l'écosystème d'emploi-formation (figure ci-après).

Figure 18 : Principaux axes et composantes de la Feuille de route de la JSF au Congo



Sur le plan opérationnel, les trois axes retenus de la feuille de route de la JSF sont déclinés en un ensemble de pistes d'actions classées en douze composantes portant sur les différentes fonctions et dimensions de l'écosystème d'emploi-formation. Ces trois axes et leurs composantes et catégories d'actions retenues, ainsi que les résultats attendus sont détaillés ci-dessous.

AXE 1 : AMÉLIORATION DE LA GOUVERNANCE DE L'ECOSYSTEME EMPLOI-FORMATION

Ce premier axe vise à concevoir et piloter des politiques, stratégies cohérentes et adaptées aux besoins socio-économiques de l'écosystème Emploi-Formation au Congo. Il porte notamment sur des actions relatives aux politiques et stratégies opérationnelles de l'écosystème d'emploi-formation et au cadre juridique et dialogue social, ainsi qu'à l'utilisation des ressources

financières.

Les résultats attendus de la réalisation des actions de cet axe sont notamment la mise en place de politiques et stratégies permettant le développement de l'écosystème d'emploi-formation, un cadre juridique amélioré et adapté aux exigences de cet écosystème, et des ressources financières mobilisées au regard des objectifs visés par les différentes actions à mener.

⇒ **COMPOSANTE 1.1 : Élaboration/actualisation des politiques et stratégies opérationnelles de l'écosystème emploi formation dans un cadre de dialogue entre les acteurs**

Cette composante vise à concevoir et piloter des politiques et stratégies opérationnelles de l'écosystème d'emploi-formation selon une approche participative impliquant l'ensemble des acteurs concernés. Cette approche requiert une forte mobilisation de ces acteurs, des efforts conjugués et des interventions plurisectorielles et pluridisciplinaires pour atteindre les résultats escomptés.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Deux principaux résultats sont attendus de la mise en œuvre des actions retenues pour cette première composante, à savoir :

- **R1.1.1** : La PNEF et son plan d'action sont élaborés/actualisés (validés) ;
- **R1.1.2** : Le PPTD et son plan d'action sont finalisés et validés.

ACTIONS PRINCIPALES :

Afin d'atteindre les résultats escomptés dans le cadre de cette composante, six actions principales ont été identifiées, à savoir :

- Actualiser et faire adopter la politique nationale de l'emploi et de la formation (PNEF) ;
- Réviser et adopter le plan d'action de la PNEF ;
- Actualiser et faire adopter le Programme par Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) ;
- Élaborer un programme d'action emploi-formation, aligné sur la nouvelle politique du secteur ;
- Coordonner les interventions des PTF en partant des partenariats déjà existants ;
- Dynamiser les PPP dans le cadre de l'élaboration de la PNEF.

⇒ **COMPOSANTE 1.2 : Amélioration du cadre juridique et du dialogue social de l'écosystème emploi-formation**

À travers cette composante, la feuille de route de la JSF vise à offrir un cadre propice à la mise en œuvre des actions retenues, à favoriser la participation des acteurs concernés et à renforcer leurs capacités afin de répondre aux exigences de l'écosystème d'emploi-formation.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Les résultats attendus de la mise en œuvre des actions retenues pour cette deuxième composante sont les suivants :

- **R1.2.1** : Le cadre juridique est actualisé, harmonisé et adapté aux exigences de l'écosystème emploi-formation ;
- **R1.2.2** : Le CNDS et la CNCT sont renforcés (y compris les structures composant les cadres) et élargis aux acteurs du secteur informel (organisations faïtières) ;
- **R1.2.3** : Le CIPE est opérationnel.

ACTIONS PRINCIPALES RETENUES :

En vue d'atteindre les résultats attendus dans le cadre de cette deuxième composante, plusieurs actions ont été identifiées, à savoir :

- Actualiser le Code du travail et les textes d'application ;
- Renforcer les cadres existants du dialogue social (CNDS et CNCT), ainsi que les structures constituant ces cadres ;
- Harmoniser, compléter et opérationnaliser le cadre juridique ;
- Vulgariser le cadre juridique et réglementaire et les textes y afférents ;
- Mener un plaidoyer pour l'adoption de la loi d'orientation professionnelle au Congo ;
- Réactiver et opérationnaliser le Comité intersectoriel pour la promotion de l'emploi (CIPE) aux fins de la mise en œuvre de la PNEF ;
- Impliquer les partenaires sociaux et les acteurs du secteur informel dans la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation, ainsi que le partage des informations conjointes avec les partenaires sociaux (emploi-formation) ;
- Renforcer les capacités en ressources humaines et les capacités des structures de suivi/gestion/coordination (ministère de l'Emploi + ministère du Travail, ministère du Secteur informel, partenaires sociaux) ;
- Utiliser les données dans le cadre de la définition des stratégies à mettre en place pour agir sur le marché du travail ;
- Élaborer un projet de loi pour rendre obligatoire la formation continue dans les entreprises.

⇒ COMPOSANTE 13 : Mobilisation et optimisation de l'utilisation des ressources financières de l'écosystème emploi-formation

Dans l'optique de mobiliser davantage de financements pour soutenir la mise en œuvre des actions arrêtées dans la feuille de route, cette troisième composante vise à augmenter les ressources financières et diversifier les mécanismes de financement du secteur d'emploi-formation.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Deux principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette troisième composante, à savoir :

- **R1.3.1** : Les ressources financières de l'écosystème emploi-formation sont accrues ;
- **R1.3.2** : Les mécanismes de financement du secteur emploi-formation sont diversifiés.

ACTIONS PRINCIPALES :

Afin d'atteindre les résultats escomptés, cinq actions principales ont été préconisées, à savoir :

- Mener un plaidoyer pour la mobilisation additionnelle de crédits au profit de l'écosystème

- emploi- formation ;
- Coordonner les ressources de l'État et des PTF ;
 - Mettre en cohérence les budgets des différents ministères de l'emploi-formation ;
 - Encourager l'investissement communautaire dans la formation ;
 - Mobiliser les ressources financières pour mener des initiatives pilotes nationales en matière d'évaluation d'impact.

AXE 2 : AMÉLIORATION DU SYSTÈME D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Cet axe ambitionne d'améliorer le système d'information sur le marché du travail au Congo afin de fournir aux acteurs de l'écosystème d'Emploi-Formation des données de qualité pour une meilleure prise de décisions. Il vise également à appuyer le développement de bonnes pratiques d'évaluation de l'action publique en matière notamment d'emploi et de formation. Ainsi, les résultats attendus de la réalisation des actions de cet axe portent essentiellement sur le développement des outils appropriés de collecte des données, la régularité dans la production et la diffusion des données, ainsi que la promotion et la vulgarisation de la Loi sur la statistique. Ces outils et mécanismes constituent des instruments indispensables au suivi et au pilotage de l'écosystème d'emploi-formation.

⇒ **COMPOSANTE 2.1 : Renforcement du système de collecte et de diffusion des données sur l'emploi-formation**

À travers la mise en œuvre des actions de cette composante, la feuille de route de la JSF vise à renforcer la production et la diffusion des données statistiques permettant l'aide à la prise de décision en matière d'emploi et de formation.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Les principaux résultats escomptés de la mise en œuvre de l'ensemble des activités fixées dans le cadre de cette composante sont au nombre de trois, à savoir :

- **R2.1.1** : La Loi en matière de statistiques est vulgarisée ;
- **R2.1.2** : Les données sur l'écosystème emploi-formation sont régulièrement diffusées ;
- **R2.1.3** : Des outils de collecte de données sur l'économie informelle sont développés.

ACTIONS PRINCIPALES :

Pour répondre aux enjeux auxquels doit faire face le système de collecte et de diffusion des données sur l'emploi et la formation au Congo, cinq actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Promouvoir et vulgariser la Loi en matière de statistiques ;
- Diffuser régulièrement les données du système centralisé de l'INS ;
- Mettre régulièrement à jour le contenu disponible ;
- Améliorer la collecte des données sur la base du diagnostic du PSTAT ;
- Développer les outils de collecte de données sur l'économie informelle.

COMPOSANTE 2.2 : Renforcement des comités de pilotage en matière d'évaluation

Afin d'améliorer l'efficacité des politiques publiques en matière notamment des programmes d'emploi et de formation, la feuille de route de la JSF ambitionne d'appuyer le développement de bonnes pratiques d'évaluation de l'action publique dans ce domaine, à travers la mise en place de plusieurs actions prioritaires visant le renforcement des capacités des acteurs concernés ainsi que le développement des outils et techniques appropriés. Cette composante ambitionne ainsi de permettre des évaluations périodiques dans le but d'apporter les ajustements nécessaires à l'orientation des actions et programmes en vigueur ou à les mettre en place.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Trois principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- **R2.2.1** : Les capacités des acteurs publics, privés et des OSC en matière d'évaluation sont renforcées ;
- **R2.2.2** : Les évaluations sont réalisées dans les délais impartis ;
- **R2.2.3** : La méthodologie et les outils adaptés en matière d'évaluation d'impact sont élaborés.

ACTIONS PRINCIPALES :

Afin d'atteindre les résultats escomptés dans le cadre de cette composante, cinq actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Promouvoir la culture de l'évaluation dans les comités de pilotage existants, y compris les acteurs publics, privés et les OSC ;
- Renforcer les capacités des acteurs du système d'évaluation dans la gestion des actions pilotes mises en place ;
- Élaborer une méthodologie et des outils adaptés en matière d'évaluation des impacts des politiques d'emploi-formation ;
- Élaborer un calendrier des évaluations ;
- Opérationnaliser les comités de pilotage des évaluations.

COMPOSANTE 2 .3 : Opérationnalisation du Cadre national de certification professionnelle

Afin d'assurer un rapprochement dynamique entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail et de garantir une meilleure fluidité des parcours de formation et de mobilité sectorielle, la feuille de route de la JSF, à travers cette composante, vise à opérationnaliser le Cadre national de certification professionnelle (CNCP) au Congo.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Le résultat attendu de la mise en œuvre des actions envisagées dans le cadre de cette composante, est le suivant :

- **R2.3.1** : Le Cadre national de certification professionnelle (CNCP) est opérationnel et fonctionnel.

ACTIONS PRINCIPALES :

Dans le but d'atteindre les résultats escomptés, cinq actions principales ont été identifiées, à savoir :

- Opérationnaliser le Cadre national de certification professionnelle ;
- Élargir le dialogue social au plus grand nombre d'acteurs autour du CNCP ;
- Accélérer le processus du CNCP de reconnaissance des titres et diplômes étrangers ;
- Expérimenter la mise en œuvre du processus de VAE ;
- Revisiter et dynamiser l'unité d'ingénierie professionnelle par la production de référentiels de certification.

COMPOSANTE 2 .4 : Opérationnalisation du système d'information du marché de l'emploi

Eu égard au rôle important que joue l'information sur le marché de l'emploi dans la compréhension et l'analyse prévisionnelle des liens existants entre la formation et l'emploi, et partant, l'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins en compétences, la feuille de route de la JSF, à travers les actions à mettre en place dans le cadre de cette composante, ambitionne d'opérationnaliser le système d'information du marché de l'emploi et de renforcer les capacités matérielles et des ressources humaines concernées afin d'assurer une meilleure utilisation de l'information existante sur le marché de l'emploi.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Deux principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- **R2.4.1** : Les contours et le mode de fonctionnement du SIME sont définis ;
- **R2.4.2** : L'accès aux données sur l'emploi-formation est amélioré.

ACTIONS PRINCIPALES :

Afin d'atteindre les résultats escomptés dans le cadre de cette composante, six actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF :

- Structurer et mettre en œuvre le système d'information sur le marché de l'emploi ;
- Élaborer et mettre en œuvre la stratégie nationale et territoriale de gestion des données ;
- Former les ressources humaines évoluant dans le cadre du SIME ;
- Acquérir les meilleurs équipements informatiques nécessaires pour la bonne exécution de la mission du SIME ;
- Mettre en place un calendrier d'analyse des données ;
- Appuyer techniquement les ministères en charge de l'emploi-formation en matière de statistiques.

AXE 3 : AMÉLIORATION DES SERVICES AU PROFIT DES ACTEURS DE L'ÉCOSYSTÈME EMPLOI-FORMATION

Le troisième axe vise à améliorer les services au profit des acteurs de l'écosystème d'emploi-formation. Il ambitionne ainsi de promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat, et de renforcer le dispositif d'orientation professionnelle qui constitue une partie intégrante du processus continu de formation professionnelle. L'accent est mis également sur le renforcement de l'offre quantitative et qualitative de formation et de développement des compétences, l'amélioration de la protection sociale et environnementale en milieu de travail, et l'amélioration du climat des affaires pour promouvoir l'entrepreneuriat et faciliter l'émergence d'un secteur privé créateur d'emplois décents.

COMPOSANTE 3.1 : Promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat

À travers les activités préconisées dans le cadre de cette composante, la feuille de route de la JSF vise à promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat à travers notamment le développement et l'harmonisation des outils de prospection de l'offre d'emploi, l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, ainsi que la promotion de l'esprit et de la culture entrepreneurial(e).

RÉSULTATS ATTENDUS :

Trois principaux résultats sont attendus de la mise en œuvre de l'ensemble des activités fixées dans le cadre de cette composante, à savoir :

- **R3.1.1** : Les outils de prospection et de description des offres d'emploi sont harmonisés ;
- **R3.1.2** : Les informations sur les opportunités d'emploi sont disponibles ;
- **R3.1.3** : L'accompagnement profite à un nombre accru de jeunes porteurs de projets d'entreprise.

ACTIONS PRINCIPALES :

Afin d'atteindre les résultats escomptés, six actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Harmoniser les outils de prospection et de description des offres d'emploi ;
- Renforcer les partenariats public-privé (PPP) pour assurer une meilleure mise en relation de l'offre et la demande d'emploi ;
- Renforcer les mécanismes financiers et non financiers de promotion de l'entrepreneuriat ;
- Apporter un appui pour une meilleure mise en œuvre des recommandations et conventions de l'OIT en lien avec l'emploi-formation ;
- Vulgariser l'esprit et la culture entrepreneurial(e) à travers les campagnes de sensibilisation ;
- Renforcer les mécanismes d'élaboration des programmes de formation en se basant sur les données issues du système d'information sur le marché du travail et du dispositif d'évaluation et de certification.

COMPOSANTE 3.2 : Renforcement du dispositif d'orientation professionnelle

Eu égard à l'importance de l'orientation professionnelle dans la réussite des parcours professionnels des jeunes et l'adaptation des compétences aux besoins du marché du travail, la

feuille de route de la JSF vise le renforcement du dispositif d'orientation professionnelle au Congo, à travers notamment la mise à niveau des outils et pratiques d'orientation axées sur l'accompagnement des stagiaires et la formation des ressources humaines dédiées à l'orientation professionnelle.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Le résultat attendu de la mise en œuvre des actions envisagées dans le cadre de cette composante, est le suivant :

- **R3.2.1** : Les bénéficiaires des services d'orientation sont satisfaits.

ACTIONS PRINCIPALES :

Dans le but d'atteindre les résultats escomptés, quatre actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Réhabiliter la filière de formation en orientation ;
- Renforcer le recours aux outils numériques dans les actions d'intermédiation ;
- Harmoniser le contenu des messages ;
- Renforcer les structures existantes en bilan de compétences.

COMPOSANTE 3 .3 : Renforcer l'offre quantitative et qualitative de formation et de développement des compétences

Afin de répondre de façon efficace à la demande sociale tout en prenant en compte les besoins en compétences du marché du travail congolais, la feuille de route de la JSF ambitionne de renforcer l'offre qualitative et quantitative de formation et de développer des compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail, en mettant l'accent notamment sur l'accès à la formation et l'insertion sur le marché du travail.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Deux principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- **R3.3.1** : L'accès aux opportunités de formation et de développement des compétences est amélioré ;
- **R3.3.2** : Les jeunes s'insèrent mieux sur le marché du travail.

ACTIONS PRINCIPALES :

Afin d'atteindre les résultats escomptés, plusieurs actions ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Renforcer les PPP en vue de faciliter les stages ;
- Renforcer l'encadrement pédagogique des stages à travers un personnel formé au niveau des entreprises et institutions de formation ;
- Apporter un soutien logistique/équipement des centres de formation publics et privés ;
- Uniformiser les programmes de formation ;
- Systématiser les plans de formation en entreprise en incluant les besoins prévisionnels en RH ;
- Renforcer les capacités de l'unité d'ingénierie de formation au service de tous les opérateurs de la formation initiale ;

- Développer les supports pédagogiques/didactiques et les diffuser à travers les plateformes numériques et autres ;
- Promouvoir l'utilisation des outils digitaux dans le cadre de la formation initiale ;
- Accroître la capacité d'accueil du dispositif de formation et de développement des compétences.

COMPOSANTE 3 .4 : Amélioration du climat des affaires

Dans l'optique d'améliorer le climat des affaires, la feuille de route de la JSF ambitionne de promouvoir l'entrepreneuriat et faciliter l'émergence d'un secteur privé créateur d'emplois décents, à travers notamment l'allégement des procédures administratives liées à la création d'entreprises et à l'investissement.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Deux résultats principaux sont attendus de la mise en œuvre de l'ensemble des activités préconisées dans le cadre de cette composante, à savoir :

- **R3.4.1** : Accroissement du nombre d'entreprises créées ;
- **R3.4.2** : Les entreprises qui existent accroissent leurs investissements.

ACTIONS PRINCIPALES :

En vue d'atteindre les résultats attendus dans le cadre de cette composante, trois actions ont été identifiées, à savoir :

- Actualiser la charte des investissements ;
- Mener un plaidoyer pour assouplir la pression fiscale ;
- Alléger les procédures administratives en termes de création d'entreprises.

COMPOSANTE 3 .5 : Amélioration de la protection sociale et environnementale en milieu du travail

La feuille de route de la JSF retient la promotion de la protection sociale et environnementale comme levier prioritaire pour faire du capital humain un facteur de production stimulant une croissance économique génératrice d'emplois qualifiés et décents au Congo. Dans ce sens, les actions préconisées dans le cadre de cette composante visent l'amélioration et l'extension du champ actuel de la protection sociale et environnementale en milieu de travail.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Le résultat attendu de la mise en œuvre des actions envisagées dans le cadre de cette composante, est le suivant :

- **R3.5.1** : Le nombre des acteurs bénéficiaires des services de Santé et Sécurité au Travail (SST) est accru.

ACTIONS PRINCIPALES :

Dans le but d'atteindre les résultats escomptés, cinq actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Sensibiliser les acteurs (travailleurs, employeurs, médecins du travail, professionnels) en matière de Santé et Sécurité au Travail ;
- Former davantage de nouveaux médecins du travail et réfléchir à la possibilité de constituer

- un corps des médecins du travail ;
- Intégrer les préoccupations environnementales et sociales dans les entreprises formelles et informelles ;
 - Couverture d'assurance à prévoir pour couvrir les apprentis et stagiaires ;
 - Assurer le suivi de la prise en compte d'un texte juridique (actuellement au Cabinet depuis longtemps) spécifique à l'actualisation de la liste des tableaux de maladies professionnelles/ nomenclatures des maladies professionnelles.

6.4 Perspectives de la mise en œuvre de la Feuille de route de la JSF

La Feuille de route de la JSF offre aux différents acteurs concernés, nationaux et partenaires de développement, une bonne visibilité des priorités en matière de développement de l'écosystème emploi-formation. Cette visibilité est particulièrement intéressante dans la mesure où les priorités sont issues d'un processus participatif d'analyse et d'identification des pistes d'amélioration dans le cadre d'une vision systémique de l'emploi et de la formation. Dans ce sens, les résultats de l'analyse et la Feuille de route de la JSF ont tout de suite été exploités à titre de référence pour l'instruction du nouveau projet visant l'insertion des jeunes via leur formation et leur autonomisation.

7. ANNEXES

7.1 Tableaux présentant les principaux éléments du positionnement

Fonction : Gouvernance – Politiques publiques et stratégies					
Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	<i>Niveau de la grille choisi</i>	<i>Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau ?</i>	<i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi ?</i>	<i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
Conception de politiques et stratégies	1	<ul style="list-style-type: none"> - Un document de politique de l'emploi existe, mais il y a effectivement un problème de coordination (mérite néanmoins une actualisation) - Situation similaire pour la politique de la formation professionnelle (DOSTRAPOGE) - Un Programme pays pour le travail décent existe, mais n'a pas été validé par les parties prenantes - Existence d'une stratégie sectorielle de l'éducation 	<ul style="list-style-type: none"> - Document de politique nationale de l'emploi, 2017 - Document de stratégie sectorielle de l'éducation - Document du PPTD - DOSTRAPOGE 	Le coût des différents axes stratégiques est estimé et budgétisé, y compris les coûts liés aux ressources humaines et matérielles	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mettre en place une coordination entre les politiques et stratégies emploi-formation 2) Établir des passerelles entre les volets emploi et formation 3) Actualiser et faire adopter le PPTD 4) Actualiser et faire adopter la PNE 5) Systématiser les enquêtes emploi (1-2-3) pour élaborer une bonne politique 6) Mettre en place les synergies entre les ministères en charge de l'emploi, la formation et les parties prenantes

Dialogue social	2	Les partenaires sociaux sont impliqués mais de manière limitée, notamment dans la mise en œuvre du système emploi-formation	Décret Comité national du dialogue social (2010, 2016) Décret Commission nationale consultative du travail Rapports et communiqués de ces organes	NÉANT	- Impliquer les partenaires sociaux et les acteurs du secteur informel (conception, mise en œuvre et suivi-évaluation) - Partage d'informations conjointes avec les partenaires sociaux (emploi-formation)
Cadre juridique et réglementaire	1	Le cadre juridique et réglementaire est inadapté à la mise en œuvre des politiques/stratégies (ex. couverture insuffisante du système, vide juridique, etc.)	- Code du travail et textes d'application - Statut général de la fonction publique et textes d'application - Loi scolaire - Textes mettant en place différents ministères du système emploi-formation	NÉANT	- Harmoniser et compléter le cadre juridique - Rendre opérationnel le cadre juridique - Vulgariser le cadre et les textes - Actualiser le Code du travail et les textes d'application - Élaborer des textes d'application
Arbitrage / régulation	2	Activités de régulation ponctuelles et liées à quelques dimensions spécifiques	Rapports ACPE/Inspection du travail/FONEA/CNSS/CNDS	NÉANT	Mettre en place un mécanisme spécifique/renforcer les cadres existants (par exemple le CNDS) pour la régulation du système emploi-formation formulant des propositions susceptibles d'être débattues au sein du dispositif de gouvernance

Fonction : Gouvernance – Pilotage

Dimension	Positionnement <i>Niveau de la grille choisi</i>	Justification <i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?</i>	Source de vérification <i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?</i>	Acquis du niveau supérieur <i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	Pistes d'amélioration <i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
Coordination	1	<i>Existence de structures de mise en œuvre, mais manque de coordination</i>	<i>Inexistence d'un cadre formalisé (textes organisationnels, rapports d'activités, ...)</i>	Néant	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mettre en place les mécanismes d'un système de suivi</i> • <i>Opérationnaliser ce cadre de coordination</i>
Suivi	1	<i>Inexistence de mécanismes de suivi</i>	<i>Absence de rapports d'activités</i>	Néant	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mettre en place les mécanismes d'un système de suivi</i> • <i>Impliquer tous les acteurs dans la production de statistiques et données qualitatives en lien avec le suivi</i> • <i>Renforcer les capacités en ressources humaines et logistiques des structures de suivi</i>
Assurance qualité	1	<i>Absence de mécanismes d'assurance qualité</i>	<i>Absence de documents spécifiques</i>	Néant	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Développer quelques actions pilotes d'AQ (un ou deux centres de formation professionnelle)</i> • <i>Sensibiliser les acteurs en matière d'assurance qualité</i> • <i>Mettre en place progressivement une démarche d'assurance qualité</i>

Fonction : Financement

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	<i>Niveau de la grille choisi</i>	<i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?</i>	<i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi ?</i>	<i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
Mobilisation des ressources	1	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance des ressources - Report de programmes - Absence de synergies (plusieurs ministères ont des budgets pour la formation, qui sont gérés de manière non coordonnés) - Insuffisance des crédits alloués - Manque de diversification des sources de financement - Emploi-formation pas prioritaire (dans les conférences budgétaires <ul style="list-style-type: none"> – Faute de programmation claire – Endettement – capacité de mobiliser) 	- Budget de l'État	- Les sources de financement sont diverses et sont gérées uniquement par les ministères en charge de l'emploi/formation (niveau 2, critère 2)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Accroître la diversification des sources de financement <ul style="list-style-type: none"> • Encourager l'investissement communautaire dans la formation • Dynamiser le partenariat entre public et privé • Coordonner les interventions des PTF et élargir les partenariats en partant des partenariats déjà existants 2) Valoriser la formation comme pilier du développement <ul style="list-style-type: none"> • Plaidoyer pour l'augmentation des crédits alloués 3) Mettre en cohérence les budgets des différents ministères de formation/emploi <p>Améliorer la mobilisation des fonds de contrepartie des programmes avec les PTF</p>

Allocation des ressources	1	- Principe courant de gestion budgétaire	- LOLF (Loi Organique relative aux Lois des Finances)	- Volonté politique de passer à l'approche programme (selon les propos tenus par le Premier ministre) – phase de transition entre budget par les moyens et budget par les programmes (six ministères pilotes, généralisation à l'ensemble des ministères en 2025) - Existence du CDMT de tous les ministères	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer la transition entre l'approche par les moyens et l'approche programme (formation des parties prenantes) • Élaborer un programme emploi-formation (aligné sur la nouvelle politique du secteur) • Coordonner les ressources de l'État et des PTF
Contrôle de l'utilisation des ressources	2	- Acteurs de contrôle: IGE, IGF, cour des comptes, le Parlement par les missions de contrôle, inspection générale des services, audit interne	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports financiers - Rapports et justificatifs des dépenses 	<ul style="list-style-type: none"> - HALC (Haute autorité de lutte contre la corruption) - Ministère chargé du contrôle d'État, y compris les finances 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un dispositif national de suivi financier (procédure, manuel de gestion, audits, etc.) du système emploi-formation

Fonction: Évaluation

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du	Pistes d'amélioration
	<i>Niveau de la grille choisi</i>	<i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau ?</i>	<i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi ?</i>	Niveau supérieur <i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
Évaluation des dispositifs, stratégies / politiques publiques et expérimentations locales	1	<ul style="list-style-type: none"> - Le système emploi-formation du Congo en termes d'évaluation des dispositifs se limite à quelques études ponctuelles qui ne couvrent pas l'ensemble du système - Les études sont menées par les partenaires qui mettent en œuvre des programmes / projets 	<p>Rapports d'évaluation du PDCE</p> <p>Rapport diagnostique sur les métiers porteurs</p> <p>Rapport d'évaluation du PND 2018-2022</p>	NÉANT	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un système intégré de suivi-évaluation des politiques emploi-formation - Capitaliser sur les initiatives mentionnées dans le document de politique nationale de l'emploi - Renforcer la dimension suivi-évaluation dans les comités de pilotage existant y compris les acteurs (renforcement des capacités) - Opérationnaliser les comités de pilotage (assurer un fonctionnement régulier) - Intégrer le système emploi-formation dans le groupe pilote de l'approche programme initié par le ministère du Plan

Évaluation des impacts	1	Les évaluations d'impact sont généralement réalisées par les partenaires de développement pour des besoins spécifiques	Rapports d'évaluation d'impact du: <ul style="list-style-type: none"> - Projet d'appui à la réinsertion socioéconomique des groupes défavorisés (PARSEGD) - Projet d'appui à la refondation du système de l'éducation et de la formation (PARSEF) - PDCE (GENDER – Banque mondiale) 	NÉANT	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les initiatives nationales d'évaluation d'impact, en lien avec le Centre national d'études et d'évaluation (ministère chargé du Plan) - Élaborer une méthodologie et des outils adaptés au contexte du pays - Renforcer les capacités des acteurs du système d'évaluation dans la gestion des actions pilotes mises en place - Mobiliser les ressources financières pour mener les initiatives pilotes nationales en matière d'évaluation d'impact
------------------------	---	--	--	-------	--

Fonction : Information sur le marché du travail

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	Niveau de la grille choisi	Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?	Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...
Collecte des données		<p>1- Existence de répertoires de métiers incomplets</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il existe quelques référentiels de métiers - Des études sectorielles réalisées par INS, programmes, etc. mais non diffusées ni partagées au grand public - Projet de SIME mais existence d'un comité pour sa mise en place - Collecte irrégulière de données métiers auprès des opérateurs économiques par INS, Unicongo - Enquêtes de référence emploi irrégulières et basées sur des programmes - Système national de statistique faiblement équipé 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic du système statistique national par le projet PSTAT - Études sectorielles existantes au PDCRH (projet de développement des compétences et des ressources humaines) - Enquêtes de branches Unicongo et enquêtes emploi INS - Rapports de réunions du comité de pilotage SIME - Rapport diagnostic sur les métiers porteurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Des nomenclatures de métiers existent au niveau sectoriel mais ne sont pas intégrées - SIME: il existe une première identification des acteurs, producteurs de données et utilisateurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de la nomenclature complète des métiers et des compétences - Mise en place d'une ingénierie d'élaboration des référentiels de métiers et de compétences, y compris la coordination entre l'enseignement technique et la formation qualifiante - Redynamisation de l'unité d'ingénierie de la formation professionnelle - Élaboration d'un répertoire national des référentiels de métiers - Redynamisation du SIME en vue de la structuration de la fonction d'observatoire de l'emploi-formation et mise en place d'un budget dédié - Amélioration de la collecte de données métiers (complète, régulière) sur la base du diagnostic de PSTAT - Calendrier systématisé et régulier des enquêtes sur l'emploi-formation par toutes les institutions impliquées telles que INS, ACPE, FONEA, DGFQE, etc., y compris l'harmonisation des outils de collecte - Développement d'outils de collecte des données sur l'économie informelle - Promotion, valorisation du métier de statisticien et de développeur d'applications statistiques et des parcours de formation dédiés - Développement de la culture statistique

Traitement et analyse des données	1	<ul style="list-style-type: none"> - Données non traitées - Données partiellement traitées et parfois non analysées - Données traitées mais non analysées/ ponctuellement analysées 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports d'études/enquêtes - Existence de certaines structures chargées du traitement et de l'analyse des données - Existence d'une Loi sur la statistique mais non appliquée - Commission supérieure de la statistique (qui octroie des visas statistiques afin que les autres structures puissent réaliser des études statistiques) 	Traitement et analyse réguliers mais incomplets	<ul style="list-style-type: none"> - Formation ressources humaines du SIME - Acquisition de meilleurs équipements - Régularité d'analyse - Implication des autres acteurs et structures - Élaboration et mise en œuvre d'une Stratégie nationale et territoriale de gestion de données - Application de la Loi sur la statistique - Mise en œuvre du système d'information du marché de l'emploi (SIME)
Diffusion des données / mise en débat	1	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion restreinte et ponctuelle - Manque de communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'observatoire - Existence d'un portail internet avec données non mises à jour 	NÉANT	<ul style="list-style-type: none"> - Création/adaptation des portails web/plateformes qui lient les différents acteurs offrant une synthèse des données analysées - Système de données centralisé (INS) pour diffusion régulière - Mise à jour du contenu disponible de façon régulière - Vulgarisation et promotion des portails web existants - Diversification des supports de communication - Utilisation des données pour bâtir, consolider et améliorer les stratégies/politiques d'emploi/formation (auprès des dispositifs de gouvernance partenariale)

Fonction : Certification

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	Niveau de la grille choisi	Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?	Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi ?	Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...
Normalisation (y compris la gestion des certifications)		<p>1 - Examens théoriques et pratiques (seulement de la formation initiale)</p> <p>- Les CEFA disposent de référentiels de certification, alignés sur les RMC (approche pas encore généralisée)</p> <p>- DEC Technique organise et délivre (gère) les certifications de l'ETP mais pas de la formation qualifiante (FQ)</p>	- Textes réglementaires (à préciser)	<p>1. L'évaluation théorique et pratique intègre les représentants du secteur privé</p> <p>2. Un processus organisé d'élaboration de tous les référentiels de certification en adéquation avec les RM/ (Répertoire des métiers et des compétences (RMC) et le SIMT</p>	<p>- (Adoption de la loi) mise en place d'un cadre juridique d'orientation sur la formation professionnelle (qui couvre les aspects de certification)</p> <p>- Élargir le dialogue social autour du projet de Cadre national de certification professionnelle du Congo</p> <p>- Opérationnaliser le Cadre national de certification professionnelle du Congo:</p> <p>a) Répertoire national des certifications professionnelles</p> <p>b) Autorité nationale de certification professionnelle</p> <p>c) Unité d'ingénierie de formation / certification professionnelle</p>

Validation et reconnaissance des compétences	1	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance par des pratiquants du métier dans l'économie informelle (compétences acquises non certifiées) - Existence de quelques référentiels d'évaluation/de certification pour certains métiers, non harmonisés et non diffusés (en lien avec les référentiels métiers) - Pas de modalité de validation et reconnaissance des acquis de l'expérience 	<ul style="list-style-type: none"> - Pratique courante de reconnaissance des compétences par les maîtres d'apprentissage - Référentiels existants mais non vulgarisés 	Note méthodologique pour la mise en œuvre du Cadre national de certification	<ul style="list-style-type: none"> - Définition d'un processus de VAE - Habilitation CAVA - Formation des conseillers VAE - Expérimentations de la mise en œuvre du processus de VAE
Reconnaissance des titres et des diplômes	1	<ul style="list-style-type: none"> - Homologation des diplômes (INRAP) de l'enseignement supérieur - Certifications professionnelles internationales pour certains secteurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports d'homologation et registres de l'INRAP - Pratiques du secteur 	- Un cadre institutionnel permet la reconnaissance de certains diplômes (mais pas des titres professionnels) – Acquis 1 du niveau 3	- Accélérer le processus de mise en œuvre du CNCP pour permettre la reconnaissance des titres et diplômes étrangers

Fonction : Formation

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	Niveau de la grille choisi	Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?	Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi ?	Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...
Formation initiale (résidentielle, alternée, apprentissage)		<p>2 - Le dispositif de formation initiale est de type scolaire complété par des stages en entreprise (sans encadrement pédagogique)</p> <p>- Il existe un mécanisme coordonné d'élaboration et d'implantation des programmes de formation selon une approche par les compétences</p> <p>- La structuration des programmes de formation selon les lieux de formation (centres de formation/ milieu de travail) est établie et permet le développement de l'alternance/apprentissage</p> <p>- Le système a expérimenté des initiatives ponctuelles d'utilisation des outils numériques</p> <p>- Existence d'une structuration des stages et formation des personnels encadrant les stagiaires</p>	<p>Décret portant organisation des centres d'éducation de formation et d'apprentissage (CEFA) ;</p> <p>Référentiels de formation élaborés par l'Unité d'ingénierie, avec l'appui d'Expertise France;</p> <p>École à domicile (incluant l'enseignement technique et professionnel), avec l'appui de l'UNESCO et des sociétés de téléphonie mobiles : www.ecoledomicilecongo.net</p>	<p>Existence d'une approche méthodologique harmonisée d'élaboration et d'implantation des programmes de formation selon l'approche par les compétences</p> <p>Interactions entre les lieux de formation (entreprises et établissements/centres de formation): stages, modalités d'alternance/ apprentissage</p> <p>La diversification des modes de formation (centre de formation, apprentissage dual et alternance), en tenant compte des exigences des référentiels et de la capacité d'adaptation des moyens (outils) à titre expérimental</p>	<p>- Renforcer l'encadrement pédagogique des stages à travers un personnel formé au niveau de l'entreprise et de l'institution de formation</p> <p>- Renforcer les capacités des encadreurs (tuteurs, formateurs, ...)</p> <p>- Renforcer le PPP, en vue de faciliter les stages</p> <p>- Développer les supports et les diffuser à travers les plateformes numériques</p> <p>- Mettre en place des plateformes numériques permettant une mutualisation des supports et un échange de pratiques entre acteurs</p> <p>- Renforcer les mécanismes d'élaboration des programmes en se basant sur les données issues des informations du système du marché du travail et du dispositif d'évaluation et de certification</p> <p>- Renforcer la dimension citoyenne dans les programmes de formation</p> <p>- Développer quelques initiatives pour mettre en place une dynamique d'apprentissage tout au long de la vie</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une initiative expérimentale de formation de type dual, avec l'appui technique d'Expertise France ; - Le ministère pilote l'élaboration des programmes de formation en associant les professionnels des métiers - Les supports didactiques élaborés sont testés avant leur généralisation. <p>NB: cette justification concerne à la fois le secteur public et privé</p>	<p>Les programmes sont développés selon une approche méthodologique multi-acteurs harmonisée</p> <p>Il existe des initiatives et des programmes pour soutenir et améliorer l'apprentissage traditionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des mécanismes favorisant la formation des populations défavorisées et l'équité de genre - Mobiliser les ressources pour équiper les espaces de formation conformément aux guides d'organisation matérielle et pédagogique (GOMP) - Saisir les opportunités offertes par la « digitalisation » dans le cadre de la formation initiale - Renforcer les capacités de l'unité d'ingénierie de formation au service de tous les opérateurs de formation initiale - Renforcer le dispositif d'élaboration des supports et matériaux didactiques de la formation professionnelle initiale conformément aux GOMP 	
Formation continue	1	<ul style="list-style-type: none"> - Des plans de formation continue existent dans une poignée d'entreprises, mais ils ne sont généralement pas mis en œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> - Budget formation au sein de certains ministères seulement (ex. ministère des hydrocarbures, pour leur propre personnel) - La Taxe Unique sur Salaires TUS (60 % des fonds reversés au Trésor public, pas la totalité qui revient au FONEA, ACPE, FIGA) (Article 41 des statuts de CPE) 	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises formelles (grandes et internationales, exemples TOTAL, Énergie Électrique du Congo) sont dotées, de manière générale, d'un plan de formation financé par des ressources internes 	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien pour une meilleure mise en œuvre des recommandations et des conventions ratifiées de l'OIT - Plans de formations systématisés dans les entreprises, incluant les besoins prévisionnels en RH - Soutien à l'opérationnalisation du Cadre national de certification des parcours qualifiants - Reversement total de la TUS aux ayants droits

			<ul style="list-style-type: none"> - Décrets de création du FONEA, FIGA, ACPE - Code du travail qui fait obligation aux entreprises d'élaborer un plan de formation - Circulaires n^{os} 0009 et 00016 (2017) concernant les plans de formation des entreprises 		<ul style="list-style-type: none"> - Envisager un projet de loi pour rendre obligatoire la formation continue dans les entreprises (DIF – Droit individuel à la formation et CIF – Congé individuel de formation) - Budgétiser les plans de formation - Former de nouveaux inspecteurs du travail pour veiller à l'exécution des plans de formation du Code du travail - Encourager/renforcer les partenariats entre les CEFA et les entreprises - Soutien logistique/équipement des centres de formation publics et privés
Renforcement et développement des compétences des personnels du système	1	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue inadaptée aux besoins réels des entreprises - Manque de cohérence (non-uniformisation) des programmes de formation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 2010-590 portant attributions et organisation de la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi - Décret n° 95-245 portant institution des chambres de commerce, d'industrie, d'agriculture et des métiers 	Néant	<ul style="list-style-type: none"> - Finaliser le dispositif du cadre national de la certification qualifiante en tenant compte des besoins des entreprises - Développer un dispositif de stages attractif pour les entreprises grâce à des allègements fiscaux - Inciter les entreprises à contribuer à la formation des jeunes dans le cadre de leur champ d'action - Uniformiser les programmes de formation - Couverture d'assurance à prévoir pour couvrir les apprentis et stagiaires - Uniformiser les assurances formation et en entreprise

Fonction : Orientation Professionnelle

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	Niveau de la grille choisi	Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau ?	Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi ?	Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...
Communication	1 (Latent)	<p>La communication existe, mais elle est limitée et irrégulière</p> <p>Les contenus des messages ne sont pas adaptés aux caractéristiques des publics cibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agenda des salons d'orientation - Supports de communication - Sites web des entreprises de communication - Rapports et comptes rendus des salons et services d'orientation professionnelle 	- Communication uniforme	<ul style="list-style-type: none"> - Harmoniser le contenu des messages - Adapter le contenu des messages prioritaires aux caractéristiques des publics cibles - Assurer la régularité de l'information - Améliorer progressivement les contenus des messages
Bilan d'orientation	1 (Latent)	<p>Les offres de service de bilan sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indifférenciées (non personnalisées) • Non structurées • Non adaptées aux attentes des publics cibles <p>Le système emploi-formation assure quelques fonctions d'orientation sans développer les opérations de bilan</p>	<p>Rapports et comptes rendus des salons et services d'orientation professionnelle</p> <p>Rapports d'activités du SPE</p>	Les caractéristiques basiques des publics qui rejoignent les structures d'orientation sont identifiées (âge, sexe, qualification, ...) et peuvent être exploitées dans le cadre du bilan	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un dispositif permettant de prendre en charge le bilan, en se basant sur les structures existantes (comme les services d'orientation) y compris les outils et méthodes - Réhabiliter la filière de formation « orientation » - Former les conseillers en orientation professionnelle - Renforcer les capacités des acteurs chargés du bilan d'orientation - Favoriser le recours aux outils numériques en matière de bilan d'orientation

Conseil	1 (Latent)	<p>Les informations basiques sur les professions et le marché du travail sont fournies par un personnel non qualifié</p> <p>Les outils, les méthodologies et les équipements ne sont pas adaptés</p>	Rapports et comptes rendus des salons et services d'orientation professionnelle	Existence de services différenciés chargés de l'orientation, mais dispensés par un personnel partiellement professionnalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Professionnaliser les animateurs des services d'orientation - Former les conseillers d'orientation scolaire et professionnelle - Mettre en place des outils et méthodes adaptés au conseil - Renforcer les services de conseil dans le cadre de l'orientation professionnelle
Intermédiation	2 (Émergent)	<p>Système d'intermédiation existant, mais ne satisfait pas à toutes les attentes des publics cibles</p> <p>Le dispositif d'intermédiation ne dispose que de peu d'informations sur le marché du travail et ne se limite qu'à la description de l'offre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports et comptes rendus des services de l'intermédiation - Fiches descriptives des offres d'emplois 	Capacité moyenne de mise en adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la coopération avec les partenaires sociaux, les structures d'orientation et les partenaires internationaux - Harmoniser les outils de prospection et description des offres d'emplois - Structurer et ordonner les données sur les offres et demandes d'emploi pour faciliter l'intermédiation - Former le personnel des services d'intermédiation - Renforcer le recours aux outils numériques dans les actions d'intermédiation - Renforcer le PPP pour assurer une meilleure mise en adéquation entre la demande et l'offre d'emploi

Fonction : Promotion de l'emploi et de l'entreprise

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	Niveau de la grille choisi	Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi ?	Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...
Incitations à la création d'emploi	1	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de coordination (inadéquation formation-emploi) - Politique nationale (PNE) élaborée mais non mise en œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une Politique nationale de l'emploi (PNE) non adoptée 	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures incitatives à la promotion de l'emploi peu opérationnelles - Étude de diagnostic de l'emploi irrégulière et non exploitée - Processus d'accompagnement de la transition vers l'économie formelle enclenché 	<ul style="list-style-type: none"> - Réviser et adopter le plan d'action de la PNE - Mettre en œuvre la PNE - Définir les missions des acteurs fondamentaux et assurer une coordination inclusive - Vulgariser les mesures incitatives en faveur de l'emploi
Appui à l'auto-emploi	1	<ul style="list-style-type: none"> Insuffisance de la communication sur les mesures incitatives par les structures existantes (FIGA, ADPME, FONEA, ACPCE, ANA, Forum des jeunes entreprises, établissements de microfinance...) - Absence de répertoires des jeunes entrepreneurs bénéficiaires des aides 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 4-2020 portant création des très petites entreprises (TPE) - Programme et rapports des structures existantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'actions pilotes (Fonds compétitif du PDCE pour l'appui à la création d'entreprises) - Fonds d'appui à la formation et à la création d'activités créatrices de revenu (Lisungi) - PDAC (développement de l'agriculture commerciale) 	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner administrativement, techniquement, matériellement et financièrement les promoteurs de projet d'entreprise - Promouvoir l'esprit et la culture de l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires et universitaires - Vulgariser l'esprit et la culture de l'entrepreneuriat à travers des campagnes de sensibilisation - Renforcer l'écosystème entrepreneurial

**Amélioration
du climat des
affaires**

1

- Non-application des mesures existantes
- Non-application des mesures d'amélioration du climat des affaires
- Cadre du dialogue public-privé non fonctionnel

- Rapports des chambres consulaires et des organisations patronales

- Création du Haut conseil du dialogue public-privé et des comités techniques sectoriels de concertation

- Assouplir la pression fiscale
 - Réduire le nombre d'interlocuteurs
 - Renforcer les mesures de lutte contre la corruption
 - Alléger les procédures administratives ;
 - Actualiser la charte des investissements
 - Définir les secteurs et créneaux porteurs
 - Rendre opérationnel le centre de médiation et d'arbitrage
-

Fonction : Protection de la population en âge de travailler

Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration
	<i>Niveau de la grille choisi</i>	<i>Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau ?</i>	<i>Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi ?</i>	<i>Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà</i>	<i>Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait...</i>
Santé et sécurité au travail	1	<ul style="list-style-type: none"> - Beaucoup d'entreprises ne disposent d'aucun système de sécurité et santé au travail (DSST) - Les personnes au chômage ne sont pas prises en charge - Effectifs très limités de médecins du travail (14) 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 45/75 instituant le Code du travail en République populaire du Congo - Loi n° 6/96 complétant et modifiant certaines dispositions de la Loi n° 45/75 - Arrêté n° 9033 du 10/12/86 instituant les centres socio-sanitaires - Arrêté n° 21400 du 16/08/21 portant référencement des médecins du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de comités d'hygiène et de sécurité, de services de SST et de QHSE dans la majorité des entreprises formelles - Existence de professionnels en SST dans les entreprises formelles et parcours de formation en QHSE - Existence de dispositifs de sécurité et santé au travail mais peu appliqués 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les dispositions réglementaires en matière de sécurité et santé au travail, dans le droit fil des normes ISO de référence dans ce domaine - Disposer d'un diagnostic statistique plus clair des maladies professionnelles et des pratiques de couverture sanitaire au sein des entreprises formelles et informelles et de l'administration publique - Opérationnaliser le Comité national consultatif technique d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels - Sensibiliser les acteurs (travailleurs, employeurs, médecins du travail, professionnels) à la question de la SST - Redynamiser les missions de contrôle à la question de la SST par les inspecteurs du travail

					<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les entreprises informelles (cartographie) et mettre en place des actions d'encadrement de ces entreprises en matière de SST - Intégrer les préoccupations environnementales et sociales dans les entreprises formelles et informelles - Former davantage des nouveaux médecins du travail et réfléchir à la possibilité de constituer un corps de médecins du travail.
Allocations	1	- Absence de mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 31 du 15/07/2011 instituant le système de sécurité sociale - Loi n° 04 du 25/02/1986 instituant le Code de sécurité sociale 		<ul style="list-style-type: none"> - Capitaliser sur l'expérience Lisungi concernant le soutien aux populations vulnérables (allocations, soutien aux AGR et lien avec la formation) pour vérifier si (avec quels fonds ?) et comment étendre cette approche intégrée - Actualiser la Loi n° 31 du 15/07/2011 en l'adaptant au socle juridique de la CIPRES
Assurances	1	- Existence d'une liste des maladies professionnelles datant de 1987	- Liste des maladies professionnelles intégrée au décret n° 081 du 14/03/1987	- Le Congo a participé au processus d'élaboration de la nouvelle liste des maladies professionnelles de la CIPRES (elle est validée par les pays membres, mais pas encore validée au Congo et intégrée à la législation nationale)	- Suivre le circuit de prise d'un texte juridique (actuellement au Cabinet depuis longtemps) spécifique à l'actualisation de la liste des tableaux de maladies professionnelles

7.2 Acronymes

ACPE	Agence congolaise pour l'emploi
ADPME	Agence de développement des petites et moyennes entreprises
AFD	Agence française de développement
AR-CEFA	Appui au Réseau des centres d'éducation, de formation et d'apprentissage
ARPEJ	Accompagnement et Renforcement des capacités des pays pour améliorer la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des Politiques Emploi-formation des Jeunes
BAD	Banque africaine de développement
BM	Banque mondiale
BTP	Bâtiments et travaux publics
CDMT	Cadre des dépenses à moyen terme
CEFA	Centre d'éducation, de formation et d'apprentissage
CFA	Communauté financière africaine
CIF-OIT	Centre international de formation de l'OIT
DGFQE	Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi
DOJETIP	Dispositif d'occupation des jeunes aux travaux d'intérêt public
ERMT	Évaluation rapide du marché du travail
ETVA	Enquête sur la transition vers la vie active
FIGA	Fonds d'impulsion, de garantie et d'accompagnement (des très petites et moyennes entreprises et de l'artisanat)
FONEA	Fonds national d'appui à l'employabilité et à l'apprentissage
INS	Institut national de la statistique
JSF	Jobs and Skills Facility
OIT	Organisation internationale du Travail
OPS	Orientation professionnelle en milieu scolaire
PADEC	Projet d'appui au développement des entreprises et de la compétitivité
PADER	Programme d'appui au développement des emplois ruraux
PARIC	Programme d'appui au retour des immigrants congolais
PDAC	Projet d'appui à l'agriculture commerciale
PDCE	Projet de développement des compétences pour l'employabilité
PDCRH	Projet de développement des compétences et des ressources humaines
PED	Programme Emploi Diplômé
PIB	Produit intérieur brut
PIPC	Programme intérimaire post-conflit
PIR	Programme d'insertion et de réinsertion
PME	Petite et moyenne entreprise
PND	Plan national de développement
PNE	Politique nationale de l'emploi
PPP	Partenariat public-privé
PPTD	Programme pays pour le travail décent
SST	Santé et sécurité au travail

7.3 Liste des figures

Figure 1: Écosystème de l'emploi-formation	6
Figure 2 : Fonctions et dimensions de la grille de la JSF	7
Figure 3 : Évolution de la situation d'insertion des différentes classes d'âge de jeunes (2015-2022) ..	9
Figure 4 : Scores moyens des fonctions de l'écosystème d'emploi-formation	19
Figure 5 : Sous-système « Décider : politiques et stratégies d'emploi-formation »	23
Figure 6 : Positionnement actuel de la fonction « Gouvernance »	24
Figure 7 : Positionnement actuel de la fonction « Financement »	26
Figure 8 : Sous-système « Informer : information pour l'écosystème et ses environnements »	29
Figure 9 : Positionnement actuel de la fonction « Information sur le marché du travail »	29
Figure 10 : Positionnement actuel de la fonction « Certification »	32
Figure 11 : Positionnement actuel de la fonction « Évaluation »	34
Figure 12 : Positionnement actuel des dimensions du sous-système 3 « Accompagner : Services visant la formation et l'emploi »	35
Figure 13 : Positionnement actuel de la fonction « Formation / Développement des Compétences Techniques et Professionnelles »	36
Figure 14 : Positionnement actuel de la fonction « Orientation professionnelle »	39
Figure 15 : Positionnement actuel de la fonction « Promotion de l'emploi et de l'entreprise »	41
Figure 16 : Positionnement actuel de la fonction « Protection de la population en âge de travailler » de l'écosystème d'emploi-formation	43
Figure 17 : Positionnement de l'écosystème d'emploi-formation en République du Congo	45
Figure 18 : Principaux axes et composantes de la Feuille de route de la JSF au Congo	49

INFOS

**POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS
VEUILLEZ CONTACTER**

Centre international de formation de l'OIT

Programme de Politiques et Analyses de l'Emploi (EPAP)
Viale Maestri del Lavoro, 10, 10127 Turin, Italie

Mr. Mohamed Naceur Chraïti H'sini Activity Manager
T + 39 011 693 6793
n.chraïtihsini@itcilo.org www.itcilo.org