

POPULATION ET TRAVAIL

Dynamiques démographiques et activités

*Colloque international d'Aveiro
(Portugal, 18-23 septembre 2006)*



ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France)
<http://www.aidelf.org> – Courriel : aidelf-colloque2006@ined.fr

Les conditions d'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail dans le secteur formel au Congo

Gaston NGOMA MASSALA

Direction Générale de la Population, Congo-Brazzaville

Introduction

Le problème de l'emploi des jeunes est un phénomène qui touche avec acuité les pays en développement dont le Congo. La non maîtrise des paramètres démographiques et l'inefficacité des politiques d'emploi conduisent au chômage qui touche particulièrement les couches juvéniles, soit 25,25% du taux de chômage¹. Les pouvoirs publics s'attaquent à ce fléau social mais les effets de la récession économique ne permettent pas de l'endiguer. Nous observons cependant que l'emploi dans le secteur moderne ou structuré est en régression permanente et tend à céder le pas à l'emploi dans le secteur informel qui s'impose de plus en plus comme secteur dominant. Ce dernier a concentré en 1996, 52,06% de la population active². Par ailleurs, la question des conditions de vie des jeunes en général et des jeunes diplômés en particulier a souvent été considérée comme l'une des préoccupations des pouvoirs publics dont quelques-unes sont inscrites dans les plans de développement. Malheureusement, le constat révèle un déphasage entre cette volonté et la pratique réelle.

Depuis plus de vingt ans, les pays du Sud sont victimes de la récession économique qui a conduit la plupart d'entre eux, dont la République du Congo, a adopté des programmes d'ajustements structurels (PAS) imposés par la communauté financière internationale. Ces programmes s'inspirent de la théorie néoclassique de l'emploi, opposée à la théorie keynésienne. La dominante de ces programmes est la réduction des charges de l'État, particulièrement dans les secteurs sociaux. Ce qui a eu pour corollaire la suspension des recrutements à la Fonction Publique. Seul le secteur privé, déjà réduit, devait prendre le relais. Malheureusement, au Congo, la situation a été aggravée par les conflits sociopolitiques qui ont occasionné la destruction du tissu économique qui existait. Le chômage et le sous-emploi ont alors pris des proportions importantes, surtout parmi les jeunes diplômés. Les jeunes diplômés sont des personnes des deux sexes, âgées de 35 ans au plus qui ont obtenu un diplôme universitaire et/ou professionnel et qui se présentent sur le marché du travail.

Ainsi, la montée du chômage après 25 ans de plein emploi (1960-1985) montre à quel point le marché du travail est tributaire des enjeux macro-économiques. L'ampleur de la rupture intervenue dans le rythme de la création de l'emploi, suite à l'entrée en vigueur des programmes d'ajustements structurels dès 1987 puis au désengagement accéléré de l'État de la sphère de production tout au long de la décennie 90, a mis en évidence les faiblesses d'un modèle économique fondé sur la rente pétrolière. Le chômage qui a atteint la barre de 40%, selon le PNUD, a des causes structurelles qui affectent l'accès des jeunes diplômés sur marché du travail.

À l'heure de la reconstruction socio-économique engagée par le Gouvernement, une stratégie de réduction de la pauvreté a été élaborée et adoptée. Dans ce contexte, nous cherchons à savoir et à comprendre les conditions et les contraintes liées à l'insertion des jeunes diplômés dans le monde du travail, lorsque les deux grands pourvoyeurs d'emplois connaissent des contre-performances dans un contexte de post-conflit qui caractérise la situation sociopolitique du Congo.

¹ Les Dépêches de Brazzaville, insertion économique des jeunes, 2000, p.6.

² Op.cit, p.9.

L'objectif général de l'étude est de contribuer à l'amélioration de la connaissance des conditions et des contraintes de l'insertion des jeunes diplômés au Congo dans le secteur moderne.

Plus spécifiquement, il s'agit d'analyser la place de l'intégration socio-économique des jeunes diplômés dans la stratégie de réduction de la pauvreté dans son volet dédié à l'emploi, d'identifier les contraintes de l'insertion économique et de l'emploi des jeunes et de proposer des approches de solutions aux décideurs.

Les données à utiliser proviendront des sources principales suivantes :

- Ministère de la Fonction Publique et des Réformes de l'État : Rapports d'activités de 2001 à 2005, volet statistiques des demandes d'emploi et des recrutements à la Fonction Publique.
- Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale : Cahier des statistiques sur l'emploi, mars 2004 et l'avant projet de politique de l'emploi, mars 2003 d'une part et des résultats de l'enquête réalisée par la Direction Générale de l'emploi et des ressources humaines, décembre 2003 à mars 2004 d'autre part. Cette enquête a permis de collecter des données sur la main d'œuvre auprès des entreprises et sur le chômage. Elles se rapportent exclusivement sur les demandes d'emplois déposées dans les différentes administrations, aux licenciements déclarés par la Direction du travail et de la sécurité sociale.
- Ministère des Finances et du Budget : « Document de stratégie de réduction de la pauvreté intérimaire (DSRPI) », novembre 2004 et rapport d'activités de 2001 à 2005 se rapportant sur les recrutements des agents de l'État et leur incidence financière.
- Haut Commissariat chargé de la Réinsertion des Ex-Combattants : Projet INT/03/P52/USA, dans le cadre du Programme international sur l'élimination du travail des enfants, de juillet 2005. Ce projet porte sur la réinsertion économique de ex-combattants parmi les quels se trouvent des jeunes diplômés.
- Centre National de la Statistique et des Études Économiques (CNSEE) à travers la revue « l'économie congolaise en 2000, Brazzaville, novembre 2001 » qui traite des données sur la conjoncture à partir de 1985 et des données des entreprises publiques et paraétatiques.
- Office National de l'Emploi et de la Main d'Œuvre (ONEMO) : Rapport d'activités de 2001 à 2005 sur les statistiques des demandes d'emploi et des recrutements dans le secteur privé.

L'investigation s'intéresse aux groupes suivants : les jeunes diplômés en quête de premier emploi ; les autorités des Ministères ci-dessus cités et les Chefs d'entreprises publiques, paraétatiques et privées.

Les données nécessaires à cette analyse seront recueillies d'une part, par la recherche documentaire et d'autre part, à travers des entretiens et des interviews directes par une enquête légère au moyen d'un questionnaire structuré auprès des populations cibles.

Les principaux groupes de variables sont constitués ainsi qu'il suit : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes diplômés demandeurs d'emplois, offre d'emplois (secteur public et privé), demande d'emplois, recrutement des jeunes diplômés par an et rémunération.

L'analyse permettra de proposer des recommandations à l'endroit des décideurs nationaux pour réaliser le plaidoyer auprès des partenaires au développement et de la communauté financière internationale, en vue d'obtenir des fonds nécessaires pour résorber le chômage des jeunes diplômés au Congo.

Les difficultés rencontrées dans la réalisation de ce travail portent essentiellement sur la disponibilité de l'offre statistique, car l'information statistique n'est pas centralisée par manque d'enquêtes standards et de moyens logistiques et par un déficit d'organisation. En outre, le dernier recensement général de la population et de l'habitat a eu lieu en 1984. L'invalidation

des résultats du recensement général de la population et de l'habitat de 1996 n'a pas permis d'actualiser certaines informations sociodémographiques nationales.

Pour traiter notre sujet nous présenterons d'abord le contexte général du Congo, ensuite nous examinerons les conditions d'insertion des jeunes diplômés dans le marché du travail dans les secteurs public, privé et parapublic et enfin nous proposerons des recommandations.

1. Le contexte général

Pays d'Afrique centrale, le Congo est à cheval sur l'équateur et dispose d'une superficie de 342 000km². Sa population a été estimée à 3 000 000 d'habitants en 2000 dont 43%³ de population active. Elle est caractérisée par une extrême jeunesse : 45,89% de moins de 15 ans et un peu plus de 55% de moins de 20 ans, réduisant la population d'actifs occupés par rapport à la population active et une arrivée massive sur le marché du travail et de l'emploi en 1999 de près de 200 000 jeunes diplômés en quête de premier emploi.

L'environnement économique et social se caractérise par la dégradation des principaux paramètres économiques depuis 1985, accentués par les remous sociopolitiques des années 90 dont les plus graves ont débouché au conflit armé du 5 juin 1997. Ces événements graves ont détruit le tissu économique et social, particulièrement à Brazzaville où les pertes en vies humaines ont été considérables et les dégâts matériels importants.

Selon les données du Centre National de la Statistique et des Études Économiques (CNSEE), au titre de l'année 2000, le Produit Intérieur Brut (PIB) en termes réel a augmenté de 7,9% par rapport à l'année 1999 (3,6%) du fait du redressement très marqué du PIB hors pétrole (16,1% en 2000 contre 9,4% en 1999). Le Produit National Brut (PNB) par habitant est estimé à 817, 6 \$ USA en 2000 contre 643,7 \$ US en 1999⁴.

Nonobstant l'évolution du PIB, le Congo reste confronté à un chômage de masse qui place la question de l'emploi et de la formation professionnelle au centre des préoccupations de la vie politique, économique, sociale, culturelle et technologique des décideurs, des partenaires et acteurs du développement. Selon les Nations Unies, 5% seulement des Congolais ont un emploi salarié.

L'emploi qui a été longtemps dilué dans le travail retrouve ses lettres de noblesse avec la création du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale en 2002. En effet, le service public de l'emploi a évolué ces dernières années dans un environnement institutionnel instable qui n'a pas toujours permis la continuité de ses programmes, le conduisant ainsi à un perpétuel recommencement. De même, le manque de politique nationale de l'emploi est un handicap majeur car l'absence de ce cadre institutionnel ne permet pas de faire des prévisions à long terme sur les emplois catégoriels en général et ceux des jeunes diplômés en particulier. Aussi, permettrait-elle l'adéquation entre la formation et l'emploi.

À l'image des autres pays d'Afrique sub-saharienne, le secteur informel, au Congo, constitue un très fort gisement d'emplois pour les jeunes diplômés.

L'éducation et la formation se sont dégradées au cours de ces quinze dernières années alors que l'appareil de formation était auparavant l'un des plus efficaces en Afrique sub-saharienne francophone.

³ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale- Congo, p.20.

⁴ Centre National de la Statistique et des Études Économiques, L'économie congolaise en 2000, p.19.

2. La situation du travail, de l'emploi et du marché du travail

Elle est abordée à travers les cinq rubriques suivantes : la définition des concepts, l'évolution de la situation de l'emploi, les secteurs économiques et non économiques, les limites et les contraintes de l'emploi et enfin le chômage.

2.1 Définition des concepts travail, emploi et marché du travail

Pour Margaret Maruani, « le terme travail peut désigner, d'une part, toute activité humaine orientée vers la production de biens et de services utiles, ou du moins considérés comme tels ; d'autre part, l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité : organisation du travail, conditions de travail, mais aussi représentations du travail, comportement et attitudes à l'égard du travail. »⁵

À travers le terme emploi, on peut comprendre par ailleurs, l'accès à ce que le vocabulaire courant nomme « le marché du travail » : ses formes, ses modalités et ses résultats (précarité/stabilité, chômage, etc.), d'une part ; la traduction de l'activité laborieuse en terme de statuts et des rôles sociaux pour un individu comme pour un groupe socioprofessionnel clairement identifiable, c'est-à-dire la distribution des gratifications réelles symboliques qui accompagnent l'exercice d'une activité de travail reconnue comme socialement utile, d'autre part.

Cette distinction entre travail et emploi peut paraître à première vue schématique et d'une certaine façon, elle l'est. Tout se passe en effet comme si les chercheurs s'étaient mis spontanément d'accord pour établir une ligne de partage séparant les sociologues, qui traitent à peu près exclusivement des problèmes du travail, et les économistes, qui excellent à peu près sans exception dans le traitement des problèmes d'emploi.

Le constat peut sembler caricatural. Mais il faut reconnaître que pendant longtemps la réflexion sociologique s'est située, au moins pour l'essentiel, à l'intérieur de l'activité professionnelle salariée, alors que l'accès à l'emploi, les modalités d'accès à l'emploi ou d'éviction du marché du travail n'ont pas été constituées en objets sociologiques, même s'il existe des recherches sur le vécu du chômage, sur l'insertion des jeunes, sur les préretraites, sur l'activité féminine.

L'offre et la demande de travail, l'offre et la demande d'emploi, l'achat-vente de la force de travail donnent quelques idées sur l'ampleur des divergences théoriques entre les courants de l'analyse du marché du travail. Cette absence de consensus porte aussi bien sur l'objet que sur les règles de l'échange.

L'économie orthodoxe⁶ s'intéresse au marché du travail, lieu de confrontation entre offre de travail par les travailleurs et demande de travail par les entreprises. Les offreurs-travailleurs y vendent des heures de travail aux demandeurs-employeurs, moyennant un prix, le salaire réel horaire. Le travail est une marchandise comme les autres et le marché du travail est un marché comme les autres. Pour Wilhelm Krelle, « le marché du travail est le lieu économique d'échange des demandeurs du travail et des offreurs du travail à un prix donné. La loi de l'offre et de la demande y règle les échanges sans déséquilibre majeur »⁷. Le lexique d'économie précise que « le marché du travail est une expression conventionnelle s'appliquant à l'ensemble des problèmes de l'emploi : chômage, durée de travail, rémunération, volume de population active, etc. Dans la théorie néoclassique, le marché du travail est un concept relatif au mécanisme d'équilibration de l'offre et de la demande de travail. L'offre de travail pour les

⁵ Maruani M Decoufle : Cet essai de définition emprunte très largement à une réflexion menée avec André-Clément Decoufle dans « Pour une sociologie de l'emploi » (1987), Travail et emploi, Éditions l'Harmattan, Logiques sociales, Paris, 1994, p. 237.

⁶ Michon F : Le travail et l'emploi, Éditions de l'Harmattan, Paris, 1994, p.141.

⁷ Krelle W : Production, demande, prix, Éditions Gauthiers-Villars, Grands-Augustins, 1970, p. 21.

ménages est une fonction croissante du salaire, mais elle peut être atypique lorsque les salaires sont très bas ou très élevés. La demande de travail par contre est une fonction décroissante du salaire. Elle correspond à la production marginale du travail »⁸. Le marché du travail du Congo est atypique, dès lors que le salaire n'est pas fixé par la loi de l'offre et de la demande du travail. En outre, il est inélastique surtout à la Fonction Publique. En effet, le point d'indice des salaires est resté le même (160) depuis 1992. De plus, les effets financiers des avancements et reclassements sont bloqués depuis 1986. Ainsi donc, depuis plus de 20 ans, les salaires n'ont plus évolué au Congo.

De même, l'hétérodoxie keynésienne⁹ s'intéresse au marché de l'emploi, où se confrontent les offres d'emploi par les entreprises et les demandes d'emploi par les travailleurs. Le modèle keynésien originel propose une ambition relativement modeste : l'analyse macro-économique de l'équilibre de sous-emploi de court terme. Il souligne que l'offre d'emploi des entreprises n'obéit pas aux règles néoclassiques.

Le salaire est un revenu avant d'être un prix et dans le court terme le niveau de l'emploi est plus fixé par les prévisions concernant la demande finale des biens que par le salaire-coût de la main-d'œuvre. C'est donc le niveau de l'emploi qui décide du salaire et non l'inverse.

En outre, le concept emploi est polysémique :

- En droit, le terme emploi désigne un poste de travail prévu au budget et doté des crédits nécessaires à la rémunération de son titulaire¹⁰.
- En économie, ce terme comprend deux sens différents. Dans le sens courant et micro-économique, l'emploi désigne à la fois l'exercice d'une activité économique et le poste de travail. Dans le sens courant et macro-économique, l'emploi est un élément de la conjoncture économique. De ce point de vue, il s'appréhende par les statistiques des effectifs occupés et la durée réelle de travail. C'est ainsi qu'on parle de plein-emploi et de sous-emploi.¹¹

Pour le Service Public de l'Emploi, le concept emploi renvoie à deux axes principaux ; l'axe de l'emploi salarié et celui de l'emploi indépendant.

L'emploi désigne toutes les formes d'activités salariales ou indépendantes et d'une manière générale, l'ensemble des activités socialement utiles et licites, génératrices de revenus par lesquelles une personne tire les moyens de subsistance et améliore la qualité de sa vie.

De toutes ces définitions, la caractéristique commune est que l'emploi procure des ressources à toute personne qui l'exerce.

2.2 Évolution de la situation de l'emploi

L'évolution historique de la situation de l'emploi au Congo laisse entrevoir deux phases principales. Celle qui va de l'indépendance à l'année 1980 et la période allant de cette année à nos jours.

Au cours de la première phase, le Congo a connu un quasi plein emploi avec des recrutements directs dans la Fonction Publique (principal pourvoyeur). L'emploi était considéré comme une conséquence de la croissance économique. La pénurie des ressources humaines a été, pendant cette période, compensée par une politique de formation massive des cadres utilisées dans la Fonction Publique qui, avec le secteur moderne, assurait le plein emploi au détriment des secteurs non structurés.

⁸ Lexique d'économie, 6^e édition, Dalloz, Toulouse 1999, pp. 390.

⁹ Keynes J. M : Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie, Paris Payot, 1936, p. 52.

¹⁰ Lexique des termes juridiques, 12^e édition, Dalloz, Toulouse 1999, p.222.

¹¹ Lexique d'économie, pp. 253-254.

La première période : de l'indépendance à 1980

Elle est subdivisée en deux étapes :

1. L'étape de 1960 à 1970

Au cours de cette décennie, malgré le déclin constant et généralisé des systèmes de production agricole et de l'exode rural, le Congo a enregistré une expansion économique. Elle a permis, aux autorités de mettre en œuvre plusieurs expériences d'insertion des jeunes en milieu rural. Il s'agit des Centres de Développement Rural (CDR), du Projet de Développement Rural (PDR), des Villages Centres et de l'Action de Rénovation Rurale (ARR) dont les objectifs principaux visaient : l'intégration des jeunes dans la production agricole et la défense du pays, par une politique économique, technique et militaire ainsi que la réanimation de la vie à la campagne et la transformation de l'état d'esprit de la jeunesse.

À cet effet, 3000 jeunes ont été recrutés pour un coût global d'investissement de l'ordre de 1 118 912 500 FCFA financés par l'État congolais et de 304 400 000 FCFA, don du Programme Alimentaire Mondial (PAM). Malgré le coût important d'investissement, les objectifs fixés par ces expériences n'ont pas été atteints du fait de la mauvaise conception des projets par les promoteurs.

Par ailleurs, une politique de nationalisation des entreprises fut mise en œuvre vers la fin de la décennie. Elle visait le contrôle des moyens de production par l'État et l'ouverture du marché de travail à des milliers de jeunes diplômés.

2. L'étape de 1970 à 1980

Ayant opéré un changement politique en adoptant le socialisme dès 1963, cette période a connu le renforcement de la politique de nationalisation des entreprises en vue du développement du secteur du productif d'État comme moteur et levier de l'économie.

À ce titre, des actions importantes ont été menées en faveur de la promotion de l'emploi, notamment : le développement de l'industrie et la promotion de l'emploi moderne grâce à des investissements privés et/ou publics, le quasi plein emploi des jeunes diplômés (principalement les boursiers de l'État dont le recrutement dans la Fonction Publique était automatique) et la congolisation¹² des emplois et des fonctions.

Si l'on peut affirmer qu'au départ la politique de nationalisation des entreprises a engendré les espoirs des populations dès lors qu'elle a contribué à assurer un quasi plein emploi, il faut reconnaître qu'au fil du temps, la mauvaise gestion, l'incompétence et le manque d'autorité des cadres, le recrutement anarchique ont fini par compromettre les chances de réussite de ce choix stratégique.

En outre, il faut relever que la politique de congolisation des postes de travail a contribué à accroître la présence des nationaux au sein des entreprises du secteur privé.

La seconde période : de 1980 à nos jours

Elle est aussi subdivisée en deux étapes :

1. L'étape de 1980 à 1990

Cette décennie est caractérisée par une stagnation de l'économie nationale, en dépit de la mise en œuvre du premier Plan Quinquennal (1982-1986). Il avait prévu la création de 55 000 emplois dans le secteur productif d'État dont :

¹² Congolisation : politique du gouvernement congolais (1969) qui a consisté à nommer des cadres congolais aux postes de responsabilité.

- 16 000 emplois dans le bâtiment et les travaux publics sous l'impulsion de l'État ;
- 4 000 emplois dans les transports et les télécommunications ;
- 15 000 emplois dans les services et petits commerces.

Ce plan n'a pas atteint les objectifs fixés à cause des répercussions de la récession économique mondiale. Cette stagnation fut suivie par un ralentissement économique dû à la réduction brutale des recettes pétrolières qui a entraîné des conséquences économiques et financières catastrophiques. Il s'agit : d'une augmentation du déficit budgétaire (3,5% du PIB en 1984 à 6,9% en 1985) ; d'un fort accroissement de la dette extérieure et du ratio du service de la dette publique qui a atteint 34% des exportations des biens et services et 43% des recettes budgétaires.

Pour faire face aux obligations du service de la dette et aux perspectives économiques résultant de l'aggravation brutale de la situation, les autorités congolaises mirent successivement en œuvre trois Programmes d'Ajustements Structurels (PAS) dont les résultats escomptés n'ont pas été atteints. Les échecs des différents PAS justifiaient les mesures prises dans le domaine de l'emploi : la suspension des recrutements dans la Fonction Publique, la compression du personnel des entreprises publiques et privées et la liquidation de certaines entreprises publiques.

2. L'étape de 1990 à nos jours

Cette étape a été caractérisée par la crise du marché du pétrole, aggravée par la dévaluation du franc CFA en 1994. Cette crise a eu pour conséquences le gel des recrutements dans la Fonction Publique, la compression du personnel, pour répondre aux exigences de la Banque Mondiale relatives à la maîtrise de la masse salariale. En outre, les guerres à répétition qu'a connues le Congo ont conduit à la fermeture de certaines entreprises publiques et privées, avec pour conséquences la montée du chômage. Il a été évalué à 36% en 2000 sur une population active d'environ 1 100 000 personnes. Ce chômage qui touche principalement les jeunes, soit 70% de la population active et dont l'âge varie entre 15 et 35 ans est réparti de la manière suivante : les jeunes diplômés sans emploi dont le volume est en forte augmentation (260 000 environ) ; les jeunes désœuvrés, en majorité les rébus du système scolaire et des jeunes qui quittent la campagne pour la ville (plus de 300 000) ; les jeunes démobilisés (ex-miliciens : 40 000)¹³.

En général, les femmes, les handicapés et particulièrement les jeunes qui ne possèdent aucune expérience professionnelle sont les plus touchés par le chômage.

2.3 L'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans les secteurs économiques et non économiques

Ils sont constitués principalement du secteur moderne et de l'économie informelle dit secteur informel. Dans notre étude nous nous limiterons au secteur moderne ou formel qui relève de l'économie officielle ou formelle. Les perspectives de création d'emplois dans le secteur moderne demeurent sombres. Les indicateurs de gestion d'ordre financier montrent qu'il n'existe pas un fort engouement pour le recrutement.

Essentiellement concentré dans les grandes zones urbaines, l'emploi des jeunes diplômés porte sur les secteurs tertiaire et secondaire : la Fonction Publique ; les entreprises privées ; les entreprises publiques et mixtes et le Haut Commissariat chargé de la Réinsertion des Ex - Combattants.

¹³ Programme intérimaire post-conflit, 2000-2003.

2.3.1 Le recrutement des jeunes diplômés dans la Fonction Publique

Depuis l'indépendance du Congo, les recrutements des jeunes diplômés étaient systématiques, il leur suffisait tout simplement d'avoir 35 ans au plus pour les fonctionnaires, être détenteur d'un diplôme de l'enseignement général ou professionnel et d'en exprimer le besoin. Il y avait le plein emploi de cette main-d'œuvre.

Les recrutements à la Fonction Publique sont victimes du « mythe du diplôme ». C'est ainsi que la population diplômée en attente d'un premier emploi provient de l'université Marien NGOUABI, de six écoles professionnelles et de l'étranger (30 064). À cela, il faut ajouter les élèves détenteurs d'un Baccalauréat (14 320), d'un Brevet d'Études du Premier Cycle (65 250) qui abandonnent les études pour rechercher un premier emploi. Le recrutement de ces derniers dans la Fonction Publique est conditionné par l'admission au test de présélection. Le nombre total des demandeurs d'emploi en 5 ans s'élève à 119 634.¹⁴ Le choix des jeunes diplômés en provenance de ces établissements s'explique par le fait qu'ils obtiennent des diplômes de fin de formation et viennent grossir le nombre important des chômeurs, mais aussi parce que l'État a l'obligation de les recruter. Nous avons choisi de présenter dans le graphique ci-dessous un échantillon de jeunes diplômés demandeurs d'emplois, notamment ceux des facultés qui possèdent les diplômes les plus élevés au Congo.

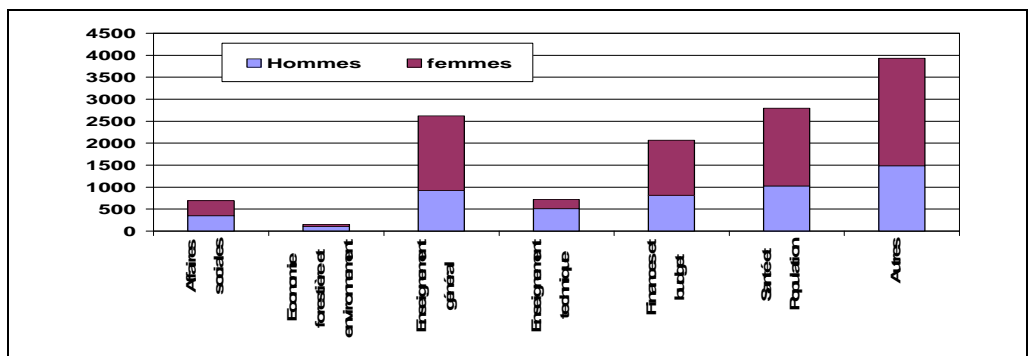
Pour les deux sexes, la majorité des demandeurs d'emploi est détentrice de la licence, considérée comme un diplôme de fin de cycle.

Cependant, on observe une baisse du nombre de demandeurs d'emploi de sexe masculin entre 2001 et 2005, compensée par une augmentation des licenciés contraints à poursuivre les études supérieures.

En ce qui concerne le sexe féminin la tendance est renversée pour la licence et elle est maintenue pour les études supérieures.

Nos entretiens avec ces deux catégories de demandeurs d'emploi révèlent que l'exiguïté du marché du travail explique principalement ce phénomène.

RÉPARTITION DES JEUNES DIPLÔMÉS RECRUTÉS À LA FONCTION PUBLIQUE
PAR MINISTÈRE 2001-2005



Sur un effectif de 119 634 demandeurs d'emplois, 13 000 ont été recrutés entre 2001 et 2005, soit un taux de satisfaction de 10,87%. Ce taux est loin d'assurer le plein emploi observé il y a 40 ans. On note que sur les 13 000 demandeurs d'emplois recrutés, 7 775 sont de sexe féminin, soit 59,80% contre 5 225 de sexe masculin, soit 40,20%. On constate que la Fonction

¹⁴ Ministère de la Fonction Publique et des Réformes de l'État.

Publique congolaise a tendance à se féminiser. Ce phénomène s'explique par la prise en compte des questions du genre d'une part, mais aussi par le « clientélisme féminin » d'autre part.

En outre, au Ministère de la Santé et de la Population il a été recruté 170 jeunes diplômés techniciens, soit 60,82% (dont 176 médecins) contre 1097 personnels administratifs, soit 39,18%. Au Ministère des Affaires Sociales par contre, il a été recruté 80 jeunes diplômés techniciens, soit 11,51% contre 615 personnels administratifs, soit 88,49%. Le recrutement aux Ministères des Enseignements Général et Technique n'a concerné que les jeunes enseignants. De même qu'il n'a concerné que les jeunes administratifs et financiers aux Ministères de l'Économie Forestière et des Finances et du Budget. L'examen de ces données pose clairement le problème de la définition du poste de travail et du profil du titulaire du poste de travail lors du recrutement.

Le concept « Autres Ministères » voile la réalité du recrutement car ils regroupent : la Présidence de la République, le parlement, la défense et les autres institutions de l'État.

Le salaire moyen au recrutement est de l'ordre de 67 525 FCFA. Il ne tient pas compte du niveau général des prix. En outre, les salaires des fonctionnaires n'ont pas évolué depuis plus de vingt ans. C'est ainsi qu'ils restent en l'état malgré les avancements et les reclassements depuis 1991.

2.3.2 L'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises privées et les ONG de développement

a L'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises privées

a.1 L'insertion professionnelle classique

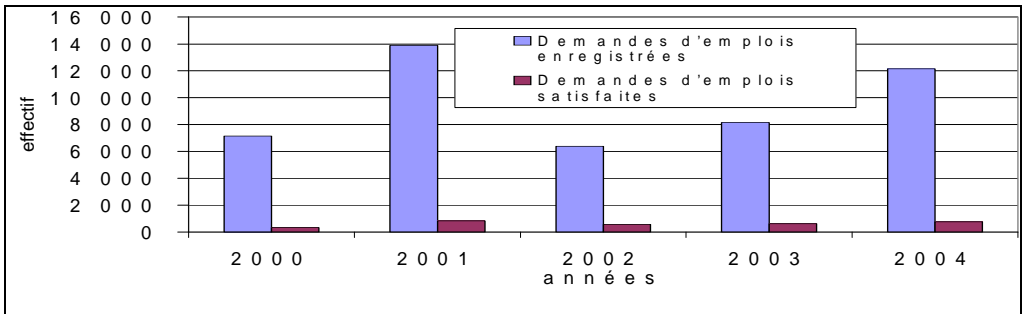
Les entreprises privées sont le second pourvoyeur d'emplois après la Fonction Publique. À partir de 1985, il y a eu une atrophie de l'ensemble du secteur qui n'offre plus d'opportunités d'emplois salariés. La chute du prix du baril du pétrole a entraîné la dégradation des grands équilibres macro-économiques, aggravé par les contre-performances réalisées par la plupart des entreprises en raison des différentes guerres qui ont sévi dans le pays depuis 1993 et la dévaluation du franc CFA en 1994. Elles vont connaître de nombreuses compressions de personnel et une vague de fermeture occasionnant un chômage de masse. Aussi, la tendance globale du marché du travail moderne se traduit-elle par un très fort recul de l'emploi surtout des jeunes diplômés.

Ainsi, le gouvernement congolais a entrepris, dans ses engagements 5 et 6 de la Nouvelle Espérance¹⁵, une politique nationale de réduction du chômage de masse et de lutte contre la pauvreté, en s'engageant dans : le processus d'élaboration du document stratégique de réduction de la pauvreté (DSRP) ; le renforcement de la stabilité et la convergence des politiques macro-économiques ; la réalisation des objectifs du développement du millénaire (OMD) ; le système général de diffusion des données (SGD) du Fonds Monétaire International (FMI).

Afin de permettre aux décideurs congolais d'orienter toute politique visant la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté, une enquête a été réalisée par la Direction Générale de l'emploi et des ressources humaines de décembre 2003 à mars 2004. Pour les besoins de notre travail, nous nous limiterons à l'évolution des demandes et offres d'emplois des jeunes diplômés.

¹⁵ Programme par lequel le chef de l'État congolais a été élu en 2002.

OFFRE ET DEMANDE D'EMPLOIS ENTRE 2000 ET 2004



Sur un effectif total de demandeurs d'emplois de 47 718, en 5 ans, 3 118 ont été recrutés dans le secteur privé. Le taux de satisfaction moyen de la demande d'emplois est de 6,53%. Nous observons un maximum de demandeurs d'emplois en 2001 à cause de la reprise économique et un minimum en 2002 à cause des élections générales (Présidentielles, législatives et locales).

Les salaires sont variables et dépendent des conventions collectives. Le salaire moyen au recrutement est de l'ordre de 200 000 FCFA. En outre, ils sont évolutifs et intègrent beaucoup d'avantages, tels que les primes de transport, de logement, de salissure et d'ancienneté, mais aussi la prise en charge médicale.

a.2 *L'insertion professionnelle des jeunes par le « Programme emploi diplômé : une amorce de solution au chômage des jeunes diplômés »*

Le principal goulot d'étranglement à l'insertion des jeunes diplômés est le manque d'expérience professionnelle qui s'acquiert sur le terrain. C'est ainsi que pour pallier cette insuffisance, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, par le biais de l'Office National de l'Emploi et de la Main-d'œuvre (ONEMO), a initié un programme d'insertion des jeunes diplômés dans les entreprises en stage de pré emploi intitulé « Programme Emploi Diplômé (PED) ». En effet, après les guerres récurrentes que le Congo a connues et qui ont causé la perte de nombreux emplois, il a été observé une aggravation de la distorsion formation-emploi et une exacerbation des tensions sur le marché du travail du fait de l'arrivée massive des diplômés en quête de premier emploi.

En vigueur depuis des années au Gabon et au Cameroun et inspiré des diverses expériences européennes, ce programme permet aux jeunes d'acquérir, à un coût raisonnable, une qualification en étroite collaboration avec les besoins du marché de l'emploi.

Au Congo, ce programme fut initié pour la première fois en 1995 par la Mission française de coopération et d'action culturelle. Il n'a pu être mis en œuvre à cause des troubles sociopolitiques. En substance, le PED est une vieille idée que le Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale a relancée. Il se présente comme une amorce de solution au chômage des jeunes diplômés et a pour objectif principal l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en stage pré emploi dans les entreprises pour leur permettre d'acquérir une expérience dans un des métiers de l'entreprise, de qualifier les diplômés de l'enseignement général afin de faciliter leur insertion professionnelle, d'apporter à l'entreprise des ressources peu onéreuses et de haut niveau et de maximiser les chances d'employabilité des jeunes diplômés.

La durée de stage est de douze mois au plus, non renouvelable. Elle peut être écourtée si l'entreprise souhaite procéder au recrutement effectif du stagiaire.

À l'issue de ce stage, l'entreprise est tenue de recruter un stagiaire ou la moitié des stagiaires mis à sa disposition. La population cible est constituée des jeunes diplômés de nationalité congolaise à la recherche d'un premier emploi et qui sont inscrits à l'ONEMO. Il s'agit des jeunes âgés de 18 à 35 ans, titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au BEPC suivant les quotas et les indemnités ci-après :

TABLEAU N°1 : RÉPARTITION DES QUOTAS ET DES INDEMNITÉS DE STAGE

| Diplômes \ Quota/rémunération | Quota | Indemnités individuelles de stage (F CFA) | Montant total des indemnités |
|--|------------|---|------------------------------|
| BEPC, BET, BEP ou équivalent | 150 | 50 000 | 7 500 000 |
| BAC ou équivalent | 300 | 60 000 | 18 000 000 |
| DUT, BTS, Licence, Ingénieur, Doctorat | 400 | 70 000 | 28 000 000 |
| Total | 850 | | 535 000 000 |

Source : L'annonceur : Organe de liaison de l'ONEMO, N°05, août 2005.

L'examen des résultats de ce tableau montre que les cadres représentent 47,05%, les agents de maîtrise 35,30% et les agents d'exécution 17,65%. Dans ce programme les cadres occupent une place de choix. Ce qui est contraire à la norme au Congo qui recommande un cadre pour trois agents de maîtrise et un agent de maîtrise pour quatre agents d'exécution.

Le financement de ce programme est assuré par l'État, l'ONEMO et les entreprises. Le coût total du PED est estimé à 788 530 380 FCFA répartie comme suit :

- État : 350 000 000 FCFA
- ONEMO : 117 530 380 FCFA
- Entreprises : 321 000 000 FCFA

De même, l'entreprise supporte 50% de l'indemnité de stage, le paiement des autres 50% incombe à l'ONEMO. Toutefois, l'entreprise est libre d'octroyer aux bénéficiaires toute autre indemnité ou avantage qu'elle juge nécessaire. Elle verse aux bénéficiaires sous forme de rémunération mensuelle les 50% des indemnités prévues et l'ONEMO libère chaque mois sa quote-part (50%) sur présentation d'un état de paiement après vérification. Le FED a requis l'assentiment des syndicats patronaux (UNICONGO, UNOC, Syndicats des boulangers, CSYPACO).

B L'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans les Organisations Non Gouvernementales

Les organisations non gouvernementales (ONG) participent aussi à la création d'emploi. En effet, elles emploient en moyenne 5 à 10 jeunes diplômés, exception faite pour Médecin Sans Frontière (MSF) qui compte plus de 100 jeunes diplômés. En période d'extrême urgence, cette ONG peut atteindre un effectif de 400 jeunes diplômés.

Les ONG garantissent une offre potentielle d'emplois importante et diversifiée qui, si les conditions financières sont réunies, réduira de façon significative le taux de chômage des jeunes analphabètes, des diplômés sans emploi, de niveau moyen et supérieur.

De même, elles participent au processus de réduction de la pauvreté en facilitant la création des activités génératrices des revenus (AGR) au profit des jeunes diplômés et des jeunes filles-mères.

Fonctionnant avec moins de lourdeur bureaucratique, leur approche de développement concorde avec celle de l'État. Malheureusement elles sont confrontées à de fortes contraintes,

notamment une faible capacité de mobilisation des ressources financières et un manque de partenariat avec l'État et les bailleurs de fonds.

2.3.3 L'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans les entreprises publiques ou mixtes

On pouvait compter près d'une centaine d'entreprises dont les plus rentables se situent dans les secteurs secondaire et tertiaire : électricité, eau, télécommunications, transports, mines, industries alimentaires, assurances, commerces, etc.

Avec un effectif total de plus de 100 000 salariés entre 1984 et 1990, le secteur primaire occupait 7,80% des salariés, contre 34,1% pour le secteur secondaire et 58,1% pour le secteur tertiaire. On note un pourcentage important dans les transports et télécommunications, soit 21% de tous les emplois et un peu plus du tiers des emplois du tertiaire. L'agro-alimentaire n'occupait que 10% des salariés du secteur moderne, la filière bois (exploitation et transformation) en occupait 6,60% et la filière pétrole 6 000 personnes dont 4 000 à Hydro Congo¹⁶.

En matière de création d'emplois, dans la même période, les Bâtiments et Travaux Publics (BTP) venaient en tête avec 23,1% et les « autres services » avec 18,9%. L'industrie n'a fourni que 8,1%, les commerces 9,5%, l'agriculture, la forêt et la pêche 2,5%.

À partir de 1990, le nombre d'actifs occupés dans les BTP a sensiblement régressé. La récession économique enregistrée entre 1982 et 1984 avait amené l'État à adopter des politiques d'austérité dans tous les domaines dont la fermeture de 37 grandes entreprises utilisant 7679 agents qui ont été congédiés. Malgré cette vague de fermeture, les entreprises qui ont survécu ont procédé à quelques recrutements des jeunes diplômés à partir de 2000. Malheureusement, l'absence des statistiques fiables ne nous permet pas d'apprécier ce phénomène car le sujet est très sensible et le recrutement est un luxe et une chasse gardée.

Cependant, nos entretiens avec certains responsables nous ont permis d'enregistrer des plaintes sur la qualité de ces recrutements, notamment : les jeunes diplômés sont recrutés au mépris de la procédure légale ; les jeunes filles, qui ont plus de chance d'être recrutées que de jeunes garçons, ont un cursus scolaire douteux ; ils concernent l'administration alors qu'il manque de techniciens qualifiés frappés par le vieillissement.

2.3.4 L'insertion professionnelle des jeunes diplômés par le Haut Commissariat chargé de la Réinsertion des Ex-Combattants

La République du Congo qui a été le théâtre des conflits armés en 1993/1994, 1997 et 1998/1999. Ces conflits ont entraîné la participation de plusieurs combattants en majorité des jeunes diplômés. Après la signature des accords de cessez-le-feu et de cessation des hostilités, intervenue le 29 décembre 1999, les institutions et les ONG internationales ont, pour certaines (UNICEF, PAM, IRC, MSF, etc.), développé des programmes d'urgence post-conflit en faveur des enfants vulnérables.

Un projet BIT/IPEC de « prévention et réinsertion des enfants impliqués dans les conflits armés-volet République du Congo » a été initié. Il contribue à la réduction du nombre d'enfants impliqués dans les conflits armés. Il est exécuté pour assurer la réinsertion socio-économique de 115 ex-enfants soldats des localités de Brazzaville, Owando et Gamboma qui n'avaient pas encore bénéficié de la réinsertion économique. Les interventions prévues dans ce programme seront développées et réalisées par l'Office National de la Main-d'œuvre (ONEMO), l'agence gouvernementale spécialisée dans la formation professionnelle, l'apprentissage et le placement. À l'issue de ce programme, qui durera 15 mois, l'expertise en la matière sera mise à la disposition du HCREC qui a prévu réinsérer 3 500 ex-enfants soldats à travers la composante

¹⁶ Hydro-Congo : entreprise d'État liquidée en 1999.

« ex-enfants soldats et ex-combattants mutilés de guerre » dans son nouveau Programme National de Désarmement, Démobilisation et Réinsertion (PNDDR). Ce programme requiert les orientations stratégiques suivantes : une attention particulière accordée aux filles ex-soldats, une fonction d'expérimentation pilote dans le cadre du PNDDR, des activités fondées sur un partenariat avec le Programme Alimentaire Mondiale (PAM) et l'expertise du BIT/IPEC à travers la conception et la réalisation du programme.

Les critères de sélection des bénéficiaires sont l'âge, le sexe, le type de participation, la prise en charge psychosociale, la présence sur le lieu de réinsertion et la motivation personnelle, la vulnérabilité physique, sociale et économique.

Le programme ne retient que les ex-enfants soldats qui résident au lieu de formation professionnelle ou dans les environs et qui sont disposés à suivre la formation sans exiger une contrepartie.

Après la formation, l'ONEMO appuie le jeune diplômé dans l'acquisition d'un travail décent qui l'aidera à gagner sa vie et à acquérir une autonomie durable. Pour ce faire, l'ONEMO adopte une démarche flexible et offre au jeune une formule de réinsertion adaptée à la fois à son profil (capacités, aptitudes, aspirations) et à son milieu de réinsertion (existence de structures de formation, opportunités de travail...).

Les informations sur le marché du travail ont permis de distinguer quatre axes de réinsertion économique porteurs. Il s'agit de l'emploi dans le secteur de la construction, de l'apprentissage d'un métier d'artisan et la création d'une micro entreprise individuelle ou collective et les coopératives fondées sur les activités agricoles, d'élevage ou de savonnerie.

Les jeunes diplômés qui choisissent l'auto emploi sont enregistrés auprès de l'Agence Nationale de l'Artisanat (ANA) comme artisans, ce qui leur permet d'exercer une activité de manière formelle. Un compte sera également ouvert auprès de la Mutuelle Congolaise d'Épargne et de Crédit (MUCODEC) afin de bénéficier d'un crédit qui constitue un fonds de démarrage.

Quelle que soit la filière de réinsertion choisie, l'ONEMO met l'accent sur l'appui à l'emploi. En effet, la formation professionnelle des jeunes ne peut suffire pour assurer le plein succès économique. Leur insertion sur le marché du travail constitue le vrai défi auquel le programme doit faire face. C'est pourquoi l'ONEMO a opté pour des formations professionnelles durant au moins neuf mois. Ce qui permet de suivre et d'encadrer le jeune diplômé après son placement auprès d'un entrepreneur ou la création d'une micro entreprise. Aussi, le programme prévoit-il le renforcement de la capacité de l'ONEMO et de l'Action de Secours d'Urgence et de Développement Humain (l'ASUDH) à encadrer le jeune diplômé dans la création et la gestion de sa micro entreprise.

3. Les problèmes identifiés et recommandations

3.1 Les problèmes identifiés

Le diagnostic de la situation de l'emploi nous renseigne sur les limites et les obstacles du marché du travail et de l'emploi au Congo. Ils sont davantage structurels que conjoncturels, notamment :

- le manque de politique nationale de l'emploi dont l'élaboration est encore au stade d'avant projet ;
- l'économie congolaise est de rente au détriment de l'investissement productif et le secteur privé est faible ;

- la suspension des recrutements dans la Fonction Publique suite à l'adoption des PAS pendant 15 ans ont eu pour conséquences le vieillissement des fonctionnaires et le déficit en personnels à cause des départ à la retraite et des décès ;
- la montée du chômage après 25 ans de plein-emploi dont les causes sont structurelles ;
- l'inadéquation entre formation et emploi ;
- la prolifération d'organismes privés de formation professionnelle non coordonnés ne cesse d'augmenter la « flotte » des jeunes diplômés sans emploi ;
- la faible productivité des entreprises congolaises comparativement à celles des pays qui ont le même écosystème ;
- le refus d'investir des profits accumulés par certaines personnes pendant les périodes fastes a pour conséquence l'affaiblissement du tissu des PME/PMI. En privilégiant l'immobilier spéculatif au détriment des unités de production, ces personnes ont laissé à la traîne de nombreux jeunes diplômés. Ces derniers végètent et se livrent aux petits « boulots » précaires qui leur ôtent le désir d'apprendre. L'auto-emploi devient une solution d'attente ;
- le manque d'anticipations rationnelles des acteurs économiques et le désengagement prématuré et désordonné de l'État de certaines activités économiques qui avaient des effets multiplicateurs sur l'emploi sont à l'origine en grande partie de l'effondrement des emplois modernes ;
- la majorité des recrutements dans la Fonction Publique, qui ont repris en 2001, et qui portent sur les secteurs sociaux, sont subjectifs et ne tiennent pas toujours compte du mérite. De même, la Fonction Publique congolaise est une « Fonction Publique de carrière » au lieu d'être une « Fonction Publique d'emploi ».

3.2 Les recommandations

Pour tourner définitivement la page de 20 ans (1985-2005), de politique passive en matière d'emplois des jeunes diplômés, les pouvoirs publics devraient :

- adopter et mettre en application une politique nationale de l'emploi visant, entre autres objectifs, l'employabilité des jeunes diplômés, notamment : le façonnage de l'environnement des affaires, la structuration des bassins d'emplois, l'encouragement des idées de projets d'entreprise émises par les jeunes diplômés, l'élaboration des plans de mise en valeur des zones d'aménagement en vue de la création des bassins d'emplois des jeunes diplômés sur l'étendue du territoire national ;
- engager la nécessaire mutation de la Fonction Publique de carrière vers une Fonction Publique d'emploi lors des recrutements qui passeraient par les étapes suivantes : la définition du poste, la définition du profil du titulaire, l'identification des sources de recrutement, la mise en place des moyens de recrutement, la campagne de recrutement, la sélection, la décision d'embauche et l'intégration. Ainsi donc le recrutement des jeunes diplômés à la fonction publique se réaliserait exclusivement par voie de concours et non par cooptation ;
- réaliser une réforme éducative en faveur de la formation professionnelle et technique. On peut envisager d'intégrer par exemple l'université au monde du travail. Dans ce contexte, l'action du Service public de l'Emploi devrait être : producteur de formation qualifiante ; observateur et régulateur du marché du travail ; informateur de ses partenaires éducatifs et un appui à l'orientation professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement général ;
- prospecter les offres d'emplois en proposant une réglementation stricte en la matière ;

- élaborer un statut favorisant la création de vrais emplois de proximité en faveur des jeunes diplômés, c'est-à-dire la valorisation des activités aux domiciles des particuliers tel l'encadrement pédagogique au domicile des parents ;
- instaurer un contrat embauche spéciale à durée indéterminée exonéré des cotisations sociales, assorti d'une période d'essai et d'une simplification des formalités de recrutement des jeunes diplômés ;
- adopter une déclaration pour plus d'emplois des jeunes diplômés, engagement solennel qui vise une forte mobilisation des acteurs de développement. L'emploi ne devrait plus être perçu comme relevant de la seule responsabilité d'un ministère. Il est la résultante de la conjugaison des efforts à tous les niveaux. État, entreprises, collectivités locales, ONG de développement et syndicats devraient partager la même vision sur la manière de réduire le chômage galopant. Même si le plein-emploi n'est plus un objectif réalisable à court terme, il importe néanmoins de ramener le chômage à un niveau résiduel.

Les bailleurs de fonds internationaux devraient :

- soutenir le modèle Keynésien de la relance de l'économie par la demande pour obtenir les équilibres macro-économiques d'une part et rendre productif les investissements d'autre part.
- créer un fonds d'investissement destiné à soutenir une gamme de formations (FISF) entièrement dédié aux jeunes diplômés qui souhaitent créer une PME/PMI et un fonds d'appui à l'auto emploi (FAAE) destiné à ressourcer les établissements de la micro finance en vue du renforcement des capacités professionnelles des jeunes diplômés qui travaillent seuls ou qui bénéficient de l'appui des apprentis ;
- exiger du gouvernement congolais la bonne gouvernance, condition permissive du développement susceptible de réduire la pauvreté des Congolais et partant le chômage massif des jeunes diplômés.

Conclusion

Le plein-emploi des jeunes diplômés grâce à l'équilibre du marché du travail a toujours été une préoccupation majeure des différents gouvernements congolais, de l'indépendance jusqu'en 1985. Ce plein emploi était illusoire parce qu'il a été la conséquence de l'économie de rente dans le secteur moderne, mais aussi de l'exécution de plusieurs expériences improductives d'insertion des jeunes en milieu rural. À cette époque, les conditions de recrutements dans la Fonction Publique et même dans le secteur privé étaient souples. Il suffisait de disposer de la force de travail et/ou d'un diplôme. Malheureusement, le manque de politique dynamique d'emploi aggravée par la crise économique n'a pas permis de maintenir le plein emploi.

En effet, à partir de 1985, les réformes macro-économiques mises en œuvre, sous forme de Programmes d'Ajustements Structurels ont imposé des restrictions budgétaires drastiques à l'État et au secteur privé, mal préparés à les appliquer. C'est ainsi que l'État a été obligé de se désengager des charges sociales directes, de procéder à la suppression d'emplois et de décider de l'arrêt des recrutements automatiques dans la Fonction Publique. Le sous-emploi et/ou le chômage des jeunes diplômés sont, de ce fait, apparus après 25 ans de plein emploi. Ces restrictions ont complètement désillusionné les primo demandeurs d'emplois au regard de la décruée des demandes non satisfaites enregistrées. Le chômage et la pauvreté des jeunes diplômés ont été aggravés par les conflits sociopolitiques qui ont détruit le tissu économique et social. À ce sujet, le gouvernement congolais s'est engagé, comme d'autres pays africains, à élaborer un Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté Intérimaire (DSRPI), en juin 2004, avec l'appui de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International. Dans ce document, l'emploi qui est au centre de la politique macro-économique et sociale est envisagé dans le cadre de la promotion d'une politique dynamique de l'emploi et de la formation

professionnelle. Pour atteindre cet objectif, il est prévu : outre l'élaboration d'une politique dynamique de l'emploi, la promotion des programmes d'emploi centrés sur l'auto-emploi et les petits métiers, la création d'un cadre incitatif, la réalisation d'une enquête exhaustive sur l'emploi, la création d'une institution de financement de microprojets et la réhabilitation des centres de formation privés. Un accent particulier est mis sur les travaux à haute intensité de main-d'œuvre afin de procurer des emplois aux catégories les plus pauvres de la population, particulièrement les jeunes diplômés, les handicapés et les femmes.

Après les accords de cessez-le feu et de cessation des hostilités intervenus en décembre 1999, une reprise économique timide a été observée. Elle a amené le Gouvernement à élaborer le programme de Désarmement, Démobilisation et Réinsertion (DDR) et le programme intérimaire post-conflit dans lequel les recrutements sont envisagés.

C'est ainsi qu'à partir de 2000 des recrutements dans la Fonction Publique ont été effectués dans les Ministères suivants : santé, affaires sociales, enseignements général et technique, économie forestière, défense et sécurité. Deux modalités ont permis ces recrutements : le test de recrutement et le recrutement sur titre. Les effectifs de ces recrutements font apparaître que 59,80% des personnes retenues sont de sexe féminin, alors que les demandeurs d'emploi sont en majorité de sexe masculin (60%). Il apparaît donc clairement que les jeunes filles ont plus de chance d'être recrutées que les jeunes garçons à diplôme égal. On peut s'interroger sur l'approche utilisée lors de ces recrutements. Est-ce le clientélisme ou simplement la prise en compte des questions relatives au genre qui a dicté le mode opératoire ?

Actuellement une lueur d'espoir pointe à l'horizon avec le boom pétrolier et la reprise des recrutements à la fonction publique et dans le secteur privé. Mais ces efforts sont encore insignifiants au regard du nombre croissant des jeunes diplômés en quête du premier emploi. De même, ces recrutements qui portent sur les secteurs sociaux risquent d'annihiler ces efforts.

Au demeurant, pour résoudre efficacement le problème d'emploi des jeunes diplômés, l'État doit favoriser les investissements productifs, développer les infrastructures routières, garantir la paix, la sécurité, la bonne gouvernance et la démocratie, condition sine qua non de tout développement.

Nous n'avons pas l'intention d'avoir épuisé toutes les réflexions sur la question de l'emploi des jeunes diplômés. Les chercheurs intéressés par la question pourraient s'intéresser à l'emploi des jeunes diplômés dans le secteur informel.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages :

- KEYNES (J.M) : *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris, Payot, 1971.
- KRELLE (W) : *Production, demande, prix*, Gauthiers-Villars, Grands-Augustins, 1970.
- LALLEMENT (M) : *Travail et emploi, les temps des métaphores*, l'Harmattan, Paris, 1994.
- LEXIQUE DES TERMES JURIDIQUES, 12^e édition, Dalloz, Paris, 1999.
- LEXIQUE D'ÉCONOMIE, 6^e édition, Dalloz, Paris, 1999.
- MARUANI M et DECOUFLE (AC) : *Pour une sociologie de l'emploi*, l'Harmattan, Logiques sociales, Paris, 1994.
- MICHON F : *Le travail et l'emploi*, Éditions de l'Harmattan, Paris, 1994.
- SALAI (R) et THEVENOT : *Le travail : marchés, règles, conventions*, Économica, Paris, 1986.

Revues, rapports et autres publications :

Organisation internationale du travail : programme international sur l'élimination des enfants (IPEC), projet INT/03/P52/USA, Brazzaville, juillet 2005.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale : Avant projet de politique nationale de l'emploi, Brazzaville, mars 2003.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale : Cahier des statistiques sur l'emploi, Brazzaville, mars 2004.

Ministère de la Fonction Publique et des réformes de l'État : Rapports annuels sur l'emploi, Brazzaville, 1985-2006.

Haut Commissariat à la Réinsertion des Ex-Combattants : Cahier de la démobilisation et la réinsertion, Brazzaville, 2005.

Centre National de la Statistique et des Études Économiques : L'économie congolaise, Brazzaville, 1985-2005.

Les Dépêches de Brazzaville, insertion économique des jeunes, Brazzaville, 2000.

Document du plan des Nations Unies pour le Congo, Brazzaville, 2001-2002.

Programme intérimaire post-conflit, Brazzaville, 2000-2003.

Document de stratégie de réduction de la pauvreté intérimaire, Brazzaville, juin 2004.

L'annonceur, organe de liaison de l'ONEMO, Brazzaville, août 2004.

Textes juridiques et réglementaires

Loi n°45-75 du 15 mars 1975, instituant un code du travail en République populaire du Congo ;

Loi n°021/89 du 14 novembre 1989, portant refonte du statut général de la Fonction Publique.