



HAL
open science

Recours à la main-d'oeuvre étrangère et lutte contre le chômage des jeunes en République Démocratique du Congo: nécessité d'un rééquilibrage institutionnel.

N'Semy Aubin Mabanza

► To cite this version:

N'Semy Aubin Mabanza. Recours à la main-d'oeuvre étrangère et lutte contre le chômage des jeunes en République Démocratique du Congo: nécessité d'un rééquilibrage institutionnel.. 2024. hal-04701280

HAL Id: hal-04701280

<https://hal.science/hal-04701280v1>

Submitted on 18 Sep 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Recours à la main-d'œuvre étrangère et lutte contre le chômage des jeunes en République Démocratique du Congo : nécessité d'un rééquilibrage institutionnel.

N'SEMY Aubin MABANZA

Résumé :

L'étude a pour objectif d'analyser la thématique au cœur du social du Congolais *lambda* à savoir, le recours à la main-d'œuvre étrangère dans le contexte de lutte contre le chômage des jeunes, ces deux dernières décennies. Sans s'opposer à l'idée de recourir à la main-d'œuvre étrangère, l'étude met l'accent sur une catégorie particulière, à savoir, les « *ouvriers* ». Elle tente également de démontrer qu'en dépit d'une panoplie des dispositions légales en la matière, il existe un écart latent entre ces textes et leur application. Ainsi, l'étude est-elle conduite à s'interroger sur cette forme de contradiction, avant de donner quelques pistes des solutions sans lesquelles la paix sociale pourrait être menacée un jour, dans un pays où vivent en harmonie les nationaux et un grand nombre de travailleurs étrangers de diverses nationalités.

MOTS CLÉS : *rééquilibrage, institutionnel, secteur privé, ouvrier, main-d'œuvre étrangère, jeunesse, paix sociale, harmonie, chômage, formation, apprentissage, enseignement.*

Abstract :

The study aims to analyze the theme at the heart of the social life of the average Congolese, namely, the use of foreign labor in the context of the fight against youth unemployment, over the last two decades. Without opposing the idea of using foreign labor, the study focuses on a particular category, namely, "workers". It also attempts to demonstrate that despite a range of legal provisions in this area, there is a latent gap between these texts and their application. Thus, the study is led to question this form of contradiction, before giving some leads for solutions without which social peace could be threatened one day, in a country where nationals and a large number of foreign workers of various nationalities live in harmony.

KEY WORDS : *rebalancing, institutional, private sector, worker, foreign labour, youth, harmony, unemployment, training, apprenticeship, education.*

Consacrer une étude sur le recours à la main-d'œuvre d'ouvriers étrangers, à partir de la problématique de lutte contre le chômage des jeunes en République Démocratique du Congo appelle à formuler au préalable une série de questionnements, sans toutefois perdre de vue que ces derniers sont loin d'être exhaustifs. Ainsi, tout observateur averti doit se demander quelle place accorde-t-on à la formation professionnelle et à l'apprentissage des jeunes dans le programme gouvernemental? Comment peut-on expliquer le recours à la main-d'œuvre d'ouvriers étrangers dans un pays où le taux du chômage dépasse 70% chez les jeunes de moins de 20 ans?

Si durant les 10 premières années postindépendance le recours à la main-d'œuvre étrangère en République Démocratique du Congo était nécessaire, c'est parce qu'à cette époque, le pays comptait peu des nationaux qualifiés capables de conduire son économie à l'émergence. Force est de constater que cette thèse est difficile à soutenir en 2024 ce, pour diverses raisons.

D'une part, en 64 ans d'indépendance, la population congolaise est passée de 40.000.000 à environ 100.000.000 d'habitants dont 80% sont des jeunes âgés de moins de 20 ans, ce qui constitue une « réserve » de main-d'œuvre potentiellement non négligeable. D'autre part, comme tous les autres pays du continent, la République Démocratique du Congo bénéficie largement des effets de la « mondialisation » laquelle permet également l'ouverture du pays au monde extérieur, en termes de mobilité régionale et internationale.

L'État congolais, comme tant d'autres en Afrique, ne pouvant plus faire face à l'afflux de demandes, s'est vu contraint à « libéraliser » le secteur de l'éducation, avec comme conséquence la multiplication d'établissements d'enseignement privés tant général que professionnel sur l'ensemble du territoire national. Loin de là, l'idée de vouloir s'opposer à la main-d'œuvre étrangère, laquelle suppose la mobilité des jeunes, indifféremment de leur nationalité. L'étude s'articule particulièrement sur le recours à la main-d'œuvre étrangère qui touche les « ouvriers » et s'interroge sur ce qui le justifie (I). Elle met également un accent essentiel sur la nécessité d'un processus de renforcement des capacités pour mieux lutter contre le chômage des jeunes en République Démocratique du Congo (II).

I. Justifications du recours à la main-d'œuvre d'ouvriers étrangers.

Au plan national, le recours à la main-d'œuvre étrangère peut être perçu d'abord, comme un baromètre de l'économie. Ensuite, il intervient le plus souvent lors de l'exécution des projets de construction d'infrastructures d'envergure. Enfin, ça peut également être considéré comme une justification d'une pénurie de main-d'œuvre ouvrière qualifiée. Pour ce qui concerne la République Démocratique du Congo, l'histoire enseigne que, durant l'époque coloniale, les besoins étaient tels que, le faible taux de jeunes ouvriers Congolais qualifiés, tout secteur confondu, ne permettait pas de faire face à la demande.

Ainsi, les autorités coloniales faisaient recours non seulement aux ouvriers de la métropole, mais aussi à ceux de certains pays africains, pour la plupart limitrophes à la République Démocratique du Congo. Dans la majorité des cas, ces ouvriers avaient la possibilité de travailler essentiellement dans deux secteurs clés à savoir, le BTP (la construction, le prolongement et l'exploitation des lignes de chemin de fer) ainsi que les mines (Gecamines, Kilomoto, MIBA, etc).

Dans tous les cas de figure, l'on peut rappeler que le recours à la main-d'œuvre étrangère des ouvriers peut revêtir différentes formes. Il peut se faire soit à travers un accord de coopération bilatéral entre États, soit directement via les agences spécialisées dans le recrutement de personnel susceptible d'exercer la mobilité internationale. Cette dernière forme qui s'est développée ces dernières décennies à l'initiative des particuliers semble servir de « *pont* » entre les entreprises en quête d'ouvriers qualifiés et les candidats épris du goût de l'« *aventure* » extraterritoriale, souvent d'origine asiatique.

De manière générale, pareil recours peut se justifier, soit pour un positionnement stratégique, soit comme une réponse à la compétition locale, soit perçu comme le résultat de la non applicabilité effective des lois par les services étatiques y habilités. La seconde forme de justification intéresse la présente étude en ce qu'elle démontre l'importance d'avoir une politique axée sur la lutte contre le chômage des jeunes au niveau national. Il n'en demeure pas moins qu'en République Démocratique du Congo, comme dans les autres pays d'Afrique, le recours à la main-d'œuvre étrangère pour

cette catégorie reste encadré par des textes légaux (A) et peut à certains égards, être considéré comme la conséquence d'un affaiblissement du cadre légal existant (B).

A. Recherche d'un cadre juridique approprié.

Il y a lieu d'observer que dans beaucoup des pays, la problématique de gestion du recours à la main-d'œuvre étrangère ne se pose qu'en période de « *crise* », notamment lorsque l'inflation ne cesse d'augmenter et que les pouvoirs publics cherchent les voies et moyens pour endiguer le taux de chômage au niveau national.

En République Démocratique du Congo, par exemple, c'est fut le cas après la crise économique mondiale née à la suite du premier « *choc pétrolier* » entre 1973 et 1974 qu'était prise l'Ordonnance 74-098 du 6 juin 1974 révisée, relative à la protection de la main-d'œuvre nationale contre la concurrence étrangère¹.

En droit social congolais, cette Ordonnance constitue le premier instrument juridique qui marque le début d'une ère nouvelle dans la lutte contre la main-d'œuvre étrangère parfois dite « *non contrôlée* ». Aussi, par la même occasion, la problématique du recours à la main-d'œuvre étrangère est devenue indissociable de celle du contrôle de l'immigration des travailleurs étrangers. En témoigne, la place qui lui est accordée à travers différentes dispositions légales successives.

Nous pouvons ainsi citer, la Lettre 12/DTPS/CAB/0730/105/83 du 13 août 1983 relative à la protection de la main-d'œuvre nationale (cas des ressortissants d'États africains devenus indépendants après la date du 6 juin 1974) ; l'Ordonnance 03/003 du 12 septembre 1983 relative au refoulement des étrangers en situation irrégulière ; l'Arrêté départemental n°86/001 du 31 mars 1986 en son annexe détermine la liste des emplois interdits aux étrangers ;

la Loi n°86-007 du 27 décembre 1986 sur le séjour et la circulation des étrangers dans les zones minières ; l'Arrêté département 87/005 du 21 janvier 1987 déterminant les conditions d'engagement des expatriés ;

¹ Cette Ordonnance a été révisée par une autre Ordonnance n°75/304 bis du 26 novembre 1975.

l'Arrêté n°12/CAB.MIN/TPS/112/2005 du 26 octobre 2005 fixant les pourcentages autorisés au sein des entreprises (cf. Annexe); l'Arrêté ministériel n°12/CAB.MIN/ETPS/080/2008 du 19 septembre 2008 fixant la liste des emplois réservés exclusivement aux Congolais, y compris le Code du travail issu de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 suivie de la Loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015/2002 portant Code du travail. Tous ces textes, malgré les nombreuses réformes qu'ils apportent conservent l'esprit du texte initial.

Annexe fixant les pourcentages maxima des travailleurs étrangers.

Branche d'activité	Catégorie I à V de la classification générale des emplois	Agents de maîtrise et cadres de collaboration	Cadre de direction
Agriculture	2%	2,5%	2%
Industries extractives	2%	2,5%	2%
Industries manufacturières	2%	2,5%	2%
Bâtiments et travaux publics	2%	2,5%	2%
Electricité, eau et services sanitaires	2%	2,5%	2%
Commerce	0%	2%	2%
Banque, assurances et affaires immobilières	0%	2%	2%
Commerce	0%	2%	2%
Transport et services	0%	2%	2%
Nouvelle technologie de communication et de l'information	0%	2%	2%

On observe des stratégies similaires ailleurs en Afrique francophone. Au Gabon par exemple, le gouvernement, en application de l'article 137 de la loi n°22/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du travail à récemment pris un décret en date du 25 juin 2024 lequel fixe désormais les quotas d'emploi de la main-d'œuvre étrangère à 30 % dans les entreprises. À travers cette nouvelle disposition légale, le gouvernement gabonais espère réduire tant soit peu le taux du chômage. Ledit décret poursuit trois objectifs, à savoir, accorder la priorité d'embauche aux nationaux, valoriser la main-d'œuvre nationale et restreindre le recours à la main-d'œuvre étrangère, au profit des compétences locales, en particulier pour les postes de responsabilité.

De même au Cameroun, en complément à la loi n°92-007 du 14 août 1992 relative au Code du travail, le ministre du travail et de la formation professionnelle a pris une lettre-circulaire en date du 27 juin 2022 relative aux modalités d'obtention des visas des contrats de travail des personnes de nationalité étrangère. Cette Circulaire prône un « *Plan de camerounisation* » des emplois dans les entreprises tant publiques, parapubliques que privées, en vue de renforcer le transfert de technologie, voire pour lutter contre le chômage.

Comme pour la République Démocratique du Congo, la question de la préférence nationale en matière d'embauche n'est pas un phénomène nouveau sur le continent. Elle fait également partie de la politique d'intégration intra-régionale. En effet, dès les années 1977, les États membres de la CEMAC (Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale), laquelle réunit le Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée Equatoriale, le Tchad et la République Centre Africaine), avaient clairement abordés cette question. En témoigne l'Acte n°06/77/UDEAC-70 du 21 décembre 1977 fixant les conditions juridiques d'accès à l'emploi dans la CEMAC.

En son article 1^{er} alinéa a) on peut lire : « *Les nationaux bénéficient d'une priorité à l'emploi dans l'État dont ils sont ressortissants...* ». Sans doute le but recherché par les États membres était non seulement d'encourager les efforts de construction de leur espace, mais également de prévenir l'implosion. Dans la mesure où, la question de l'emploi est fondamentalement liée à celle de la paix sociale à l'intérieur d'un État.

En fin de compte, avec tous ces textes, on a l'impression qu'il y a d'un côté, une volonté d'endiguer le chômage mais de l'autre côté, les pouvoirs publics des pays examinés semblent exprimer leur « *impuissance* » à faire respecter leurs propres mesures face aux entreprises du secteur privé.

D'abord, s'agissant de la République Démocratique du Congo, nous pensons que le fait d'impliquer un grand nombre d'acteurs (représentants de 6 ministères et ceux d'autres organismes publics) pour le traitement des questions liées au recours à la main-d'œuvre étrangère au sein de la Commission nationale d'emplois des étrangers est l'une des causes de l'échec de toutes les réformes prises en la matière.

Ensuite, au Gabon, où le gouvernement espère « *inciter* » les entreprises à « *investir* » davantage dans la formation et le développement des compétences locales. Dans le cas d'espèce, on peut observer que le gouvernement s'appuie sur les entreprises pour résoudre la question de chômage alors que les capitaux de ces dernières sont majoritairement détenus par des privés ce qui n'est pas de nature à rassurer.

On a quelque peu l'impression que le gouvernement gabonais n'est véritablement pas en mesure de jouer son rôle régalien qui est de fixer un cadre clair de formation et de création d'emplois en faveur des jeunes. La plupart des diplômés sont victimes d'un manque d'adéquation entre la formation suivie et l'emploi recherché. Cette situation similaire à la RDC est la conséquence d'absence de politique d'incitation des jeunes de s'orienter davantage dans les filières à forte intensité de main-d'oeuvre, telles que la mécanique, l'électricité, la métallurgie, etc.

De nombreux jeunes Gabonnais aujourd'hui s'intéressent plus à des études des sciences sociales pour espérer intégrer l'administration publique. On estime à plus de 35% le taux de chômage chez les jeunes. Cela est d'autant plus inquiétant que le Gabon dispose actuellement d'une faible population chiffrée à moins de 2.500.000 habitants, avec tout de même d'importants gisements de manganèse, d'uranium, de gaz naturel, de fer et de pétrole dont l'exploitation a permis son adhésion comme État membre de l'OPEP (Organisation des pays exportateurs de pétrole) au même titre que les Emirats arabes unis. Nous pensons qu'un Gabon doté d'un grand nombre d'ingénieurs serait en mesure de résoudre la question du chômage des jeunes.

Enfin, au Cameroun où récemment, le ministre du travail et de la formation professionnelle se plaignait que « *...malgré les campagnes de substitution, les contrôles sur le terrain et les mises en demeure adressées aux chefs d'entreprises, ceux-ci continuent d'employer une abondante main-d'œuvre de nationalité étrangère en marge de la réglementation en vigueur* ».

Jusques dans les années 1990, l'on pouvait noter l'effectivité de l'application des textes en la matière, en République Démocratique du Congo.

Ce qui, d'une certaine manière garantissait la régulation du recours à la main-d'œuvre étrangère, qui par ailleurs n'a jamais cessée dans la mesure où les besoins sont omniprésents.

Néanmoins, les disparités demeurent avec ce que l'on observe actuellement. D'abord, la vague de recours à la main-d'œuvre d'ouvriers étrangers dans la période postindépendance s'était déroulée dans un cadre politique (accord bilatéral pour certains et guerre d'indépendance pour les autres, par exemple les Angolais, etc). Ensuite, elle concernait principalement une catégorie bien « *recherchée* » à savoir, les agents de maîtrise (ingénieurs et superviseurs) lesquels disposaient d'une expertise qui faisait défaut dans le marché local. Enfin, elle avait contribué à la formation en milieu professionnel et d'apprentissage de nombreux jeunes. Donc, au transfert de technologie qui s'est avéré bénéfique pour l'économie pendant une bonne période.

Pour ce dernier point, l'on peut citer les exemples dans le BTP, la métallurgie, l'énergie et la géologie du recours des techniciens Chinois avec notamment la construction du Palais du peuple et du Stade Kamanyola à Kinshasa, du Pont Marechal à Matadi, des techniciens Français et Italiens qui avaient largement contribué à la construction de la Cité de la RTNC (radio télévision nationale du Congo), du CCIZ (Centre du Commerce Internationale du Congo), de la *SOZIR* (sidérurgie de Maluku) à Kinshasa, du barrage hydroélectrique de Inga 2 dans la province du Kongo Central, et du grand projet d'électrification dit « *Inga-Shaba* » pour ne citer que ceux.

Par ailleurs, tous les exemples cités reflètent un point commun à savoir, le caractère « *soft* » des réformes prises dans les trois pays ce qui inéluctablement conduit à l'affaiblissement des lois existantes.

B. Affaiblissement du cadre juridique existant.

Les réformes opérées entre les années 2001 et 2006 lesquelles ont permis la privatisation de toutes les entreprises qui autrefois étaient sous contrôle étatique ont un bilan plus que mitigé car elles ont plus créés des problèmes qu'elles en ont résolus.

Ces réformes ont aussi permis la libéralisation d'emplois tant dans le secteur public que privé. Globalement, leurs mesures d'application

ont failli ce qui est à l'origine de l'augmentation du taux du chômage ainsi que de l'accroissement des litiges individuels et collectifs du travail contre l'État congolais. L'une des raisons et non la moindre, ce qu'elles sont intervenues à une période difficile pour l'État congolais, notamment avec l'apparition des groupes rebelles aidés par certains pays voisins lesquels assuraient le « *contrôle* » d'une grande partie du territoire national.

D'une part, cette crise qui est née moins de dix ans après la chute du Maréchal MOBUTU a largement contribué à fragiliser l'autorité de l'État sur l'étendu du territoire national, par conséquent, à l'affaiblissement du cadre juridique, en particulier dans le domaine du droit social. D'autre part, pendant la même période, les pouvoirs publics ont multiplié la création de structures censées « *superviser* » le recours à la main-d'œuvre étrangère. On peut constater que ces dernières peinent à bien remplir leur mission faute des moyens.

Or, comme on le sait, le problème n'est pas l'absence des lois. La grande difficulté c'est leur non respect, y compris par ceux qui sont censés les faire appliquer. De plus, on observe une disparité, voire un chevauchement de ces structures dont chacune prétend jouer un rôle de premier plan.

Comme le démontre l'Instruction 056/93 du 10 novembre 1993 (cf. du ministère du travail et de la prévoyance sociale) relatif au traitement des dossiers de demande de la carte de travail pour étrangers. En effet, en son article 2.3.1 traite de la composition de la Commission nationale d'emplois des étrangers.

Sans ignorer l'importance de la question d'emplois des étrangers, dans ce grand pays, fallait-il consacrer l'implication d'autant d'acteurs ? Quand on sait qu'ailleurs en Afrique, les services du ministère du travail bien outillés sont capables de faire le même travail. L'architecture de cette Commission nous paraît lourde alors que l'idéal serait d'injecter une partie de son budget de fonctionnement dans la formation et l'apprentissage des jeunes chômeurs afin de faciliter le renforcement des capacités.

II. Rééquilibrage institutionnel: renforcement des capacités.

S'il est admis que la République Démocratique du Congo est l'un des pays les plus riches de la planète en termes des ressources minérales,

l'on peut affirmer qu'elle l'est aussi en termes des ressources humaines du fait de sa population à majorité juvénile. Il n'en demeure pas moins qu'à ce jour, le pays ne figure dans aucun palmarès des pays riches, ni dans celui des émergents.

Par ailleurs, la République Démocratique du Congo ne produit pas grand-chose et n'exporte rien, à part les matières minérales. Le secteur agricole par exemple est négligé alors que le sol congolais et son climat peuvent la conduire vers une économie agraire. La population congolaise ne dispose pas d'un tissu industriel capable de satisfaire à la demande locale. Pour y remédier, elle est obligée d'importer même les produits de première nécessité. L'une des raisons est que les pouvoirs publics semblent n'avoir pas encore compris que la notion de « *richesse* » est *suis generis* et que la plupart des nations riches ne disposent pas ou prou des ressources minérales et sont d'ailleurs en quête du capital humain.

Actuellement, la vraie richesse d'un pays réside dans l'innovation. Or, la République Démocratique du Congo dispose de tous les atouts nécessaires pour parvenir à son émergence. De même, si la force d'un pays réside dans l'éducation de sa jeunesse, nous pensons qu'en termes de priorités, une bonne part du budget de l'éducation devrait être orientée vers l'enseignement technologique. Sans nous tromper, nous pensons aussi que l'innovation passe également par la valorisation de la formation professionnelle et l'apprentissage (A), avant d'envisager la vulgarisation des domaines à potentiel d'emploi(B).

A. Valoriser la formation professionnelle et l'apprentissage.

Durant les vingt premières années postindépendance congolaise, le recours à la main-d'œuvre d'ouvriers étrangers avait faiblit parce que des efforts étaient déployés par les pouvoirs publics, principalement dans la formation professionnelle et l'apprentissage des jeunes.

Par définition, la formation professionnelle est le système par lequel des institutions spécialisées, en partenariat avec des entreprises, s'accordent à recevoir des personnes pour leur offrir une formation en alternance, c'est-à-dire, dont les temps sont repartis entre la théorie et la pratique. La législation congolaise en consacre une définition beaucoup plus large.

En effet, L'Ordonnance 71-055 du 26 mars 1971, en son article 2a, définit la formation professionnelle comme « *tout mode de formation permettant aux jeunes qui n'ont pas encore une activité professionnelle, aux personnes en chômage ainsi qu'à toute personne exerçant une activité économique d'acquérir ou de développer des connaissances techniques et professionnelles générales en vue de l'exercice d'une profession...* ». Dans le cadre de la formation professionnelle initiale, à la fin les bénéficiaires acquièrent des compétences nécessaires qui les rendent opérationnels et autonomes à exercer les métiers de leur choix.

Ces derniers obtiennent soit un certificat, soit un diplôme reconnu sur toute l'étendue du territoire national. Si certains peuvent bénéficier d'embauche, d'un placement dans les entreprises. D'autres, plus ambitieux, pourraient se lancer dans l'entrepreneuriat, en bénéficiant d'un accompagnement dans la création des *start ups*, par exemple.

La formation professionnelle est une porte d'entrée dans le monde du travail pour les jeunes apprentis, elle offre également des opportunités de carrière. En d'autres termes, la formation professionnelle peut être initiale, c'est-à-dire concerner les jeunes à partir de l'âge de 16 ans. Contrairement à ce que prévoit la loi congolaise, quand bien même l'école est théoriquement obligatoire jusqu'à 16 ans, nous pensons que s'agissant de la formation professionnelle, l'accès devrait être réservée aussi aux jeunes qui, pour une raison ou une autre, ne souhaitent ou ne peuvent pas suivre un parcours scolaire. Un tel choix aurait l'avantage d'inclure également les enfants dits de la rue communément appelés « *shegués* » ainsi que les orphelins abandonnés qui errent dans les cités, non seulement à Kinshasa mais également dans des grandes villes des provinces.

La formation professionnelle peut aussi être continue. Sous cette dernière forme, elle englobe les diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que les adultes qui sont déjà actifs dans le monde du travail. Il convient de noter que pour le travailleur qui désire bénéficier de la formation professionnelle continue, celle-ci est soumise à des conditions liées à l'ancienneté dans l'entreprise et aux cotisations sociales, généralement à taux plein. Elle constitue une possibilité pour le bénéficiaire à faire valoir ses droits à l'acquisition

des compétences de haut niveau sans que son contrat de travail ne soit rompu pendant toute la durée de la formation.

Dans un pays comme la République Démocratique du Congo, l'encadrement de la formation professionnelle sous la supervision des structures publiques et privées agréées par le ministère du travail et de la prévoyance sociale permettrait d'associer tant les activités du secteur informel que du secteur formel.

En principe, sur le continent africain, le problème de la main-d'œuvre d'ouvriers qualifiés ne devrait pas se poser, en particulier dans les pays à forte densité de population car ils disposent d'un capital humain important. Pour autant que les pouvoirs publics aient une approche claire de la formation en milieu professionnel et d'apprentissage pour lutter contre le chômage. À ce titre, l'expérience de l'Éthiopie, qui a mis en place une politique d'incitation à l'entrepreneuriat des jeunes qui se regroupent pour solliciter le financement des micro-projets soutenus par le gouvernement, pourrait être dupliquée en République Démocratique du Congo. Le défi de la valorisation de la formation professionnelle ne pourrait bien se faire que si elle est de bonne qualité ce qui suppose également l'augmentation du budget de l'éducation. Il est important que les pouvoirs publics s'investissent dans la vulgarisation à travers la politique nationale de formation technique.

B. Vulgariser les filières à forte intensité de main-d'œuvre.

En République Démocratique du Congo, comme partout en Afrique, il y a une culture largement répandue selon laquelle, tout jeune devrait suivre un parcours scolaire « *classique* ». Les jeunes Congolais sont généralement orientés vers les filières des sciences sociales/humaines et la médecine, ils manifestent de très peu d'intérêts dans les études techniques qui pourtant, sont à fort potentiel d'emploi.

A contrario, le domaine technique au niveau de l'enseignement secondaire est souvent considéré étant réservé aux adolescents considérés intellectuellement « *moins* » aptes. La conséquence majeure de ce narratif est que le pays compte plus des diplômés sans aucune expérience professionnelle et dont la majorité, faute de trouver un emploi, finit par se lancer dans l'informel. Donnant à ces jeunes l'impression d'avoir perdu leur temps sur le banc de l'école.

Face à cela, nous pensons que le gouvernement congolais à travers une campagne de vulgarisation devrait s'impliquer davantage dans l'insertion à l'emploi des jeunes apprentis afin de parvenir à changer ce paradigme. Il est vrai que l'État dispose d'une bonne structure d'appui technique qu'est l'INPP (Institut national de préparation professionnelle) qui assure à la fois la formation ainsi que le perfectionnement professionnels de qualité. Toutefois, on peut constater qu'avec l'augmentation démographique, notamment chez les jeunes, l'INPP ne semble plus être en mesure de répondre, voire de satisfaire la multitude des demandes. La prise en compte des alternatives déjà expérimentées dans d'autres pays comme le Cameroun, par exemple, où le ministère du travail et de la formation professionnelle subventionne les centres de formation professionnelle privés agréés pourrait contribuer à résorber les difficultés observées en ce moment.

Conclusion

Dans le contexte congolais, la question du recours à la main-d'œuvre étrangère des ouvriers ne devrait pas être traitée comme secondaire. Ceci d'autant plus qu'elle reste inséparable à celle du chômage des jeunes dont la tranche d'âge se situe entre 16 et 20 ans. Ces derniers, en l'absence d'une politique nationale de lutte contre le chômage, se sentent abandonnés par l'État. Le présent article est le fruit d'une enquête empirique comparative de ladite situation en République Démocratique du Congo et dans d'autres pays africains.

Il s'agissait plutôt de s'interroger davantage sur la place accordée à la formation professionnelle et l'apprentissage, 64 ans après l'indépendance de ce pays à la taille d'un sous-continent. L'on peut relever que, la législation congolaise en matière de régulation de l'emploi des travailleurs étrangers est lourdement remplie des dispositions parfois contradictoires, voire peu lisibles, donnant l'impression à certains égards d'avoir été prises loin des réalités du terrain (cf. annexe). Nous pensons que la Commission nationale d'emplois des étrangers, à défaut d'être supprimée, dans sa composition actuelle, devrait être substantiellement revue à la baisse afin de permettre aux seuls experts du ministère du travail de mieux accomplir sa mission. D'une part, le fait de ne pas fixer les quotas pour l'embauche des ouvriers étrangers laisse la place au flou total. Donc à la violation des lois par des entrepreneurs peu soucieux du problème du chômage des jeunes à l'échelle nationale.

Ainsi, dans le domaine du BTP par exemple, la majorité d'ouvriers nationaux est constituée des « *journaliers* » communément appelés « *manœuvres* ». Ces derniers sont souvent sans aucun contrat de travail, ni protection sociale, leurs droits sont violés sans que cela n'intéresse aucun syndicat, ni l'inspection du travail. Ce qui explique d'ailleurs, le peu de volume des contentieux du travail. Paradoxalement, l'essentiel d'emplois stables revient aux ouvriers étrangers détenteurs soit des CDD (contrats à durée déterminée), soit des CDI (contrats à durée indéterminée). La raison est simple. Dans un ou l'autre cas, ce contrat fait partie d'éléments à fournir par le requérant pour l'obtention du visa d'entrée sur le territoire national et de la carte de travail. Par ailleurs, le comportement peu professionnel de certaines autorités, par des tracasseries administratives, étouffe au quotidien les initiatives de leurs compatriotes. Ce qui explique que la quasi-totalité des activités économiques, y compris des PME échappe au contrôle des nationaux. Cette situation permet aux 'protégés' étrangers de bénéficier d'un monopole dans plusieurs secteurs d'activités.

D'autre part, nous pensons que si le gouvernement congolais voudrait s'impliquer davantage dans la formation professionnelle des jeunes, il faudrait redéfinir le respect de ses engagements vis-à-vis des partenaires privés tels que la FEC (fédération des entreprises du Congo) et les syndicats des travailleurs. La formation professionnelle devrait être considérée comme la clé pour combattre le chômage au Congo. Ne pas le comprendre serait conserver une bombe à retardement dont l'explosion pourrait un jour, mettre fin au bien-vivre ensemble entre les bénéficiaires de la main-d'œuvre étrangère et les nationaux qui pâtissent de l'approche actuelle des pouvoirs publics sur ladite question.

Aubin MABANZA N'SEMY est Professeur à la faculté de droit de l'Université du Kwango (RDCongo). Il est Docteur en droit privé de l'Université de Bordeaux et membre associé du COMPTRASEC UMR 5114 CNRS/Université de Bordeaux (France). **Ses thèmes de recherche** portent sur : le droit privé, le droit du travail, le droit international privé, le droit international du travail, l'organisation et l'administration de la justice, le droit des contrats commerciaux, le droit comparé, les litiges (individuel et collectif) du travail, le chômage des jeunes en Afrique sub-saharienne, les modes alternatifs de règlements des litiges, la propriété intellectuelle, le droit des sociétés issu du droit OHADA.