



**POLITIQUE NATIONALE
DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**
(Document- cadre)

Bangui, Novembre 2016

LISTE DES ACRONYMES

- ACDA** : Agence Centrafricaine de Développement Agricole
- ACFPE** : Agence Centrafricaine pour la Formation Professionnelle et l'Emploi
- AGDRF** : Agence de Gestion Durable des Ressources Forestières
- BAC** : Baccalauréat de l'Enseignement Général
- BAD** : Banque Africaine de Développement
- B C** : Brevet des Collèges
- BIT** : Bureau International du Travail
- BM** : Banque Mondiale
- CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnelle
- CDMT** : Cadre des Dépenses à Moyen Terme
- CEEAC** : Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale
- CEMAC** : Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
- CENTRAPALM** : Centrafricaine des palmiers
- CETAC** : Compagnie de Tabac Centrafricaine
- CIRAD** : Centre International de Recherche Agricole pour le Développement
- CNT** : Conseil National de Transition
- CPRAC** : Conseil Permanent de la Réforme de l'Administration Centrafricaine
- CTP**: Conseiller technique principal
- D E** : Demandeur d'Emploi
- DELD** : Demandeur d'Emploi de Longue Durée
- DPNEFP** : Document de Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- DSRP** : Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
- ECASEB** : Enquête Centrafricaine sur le Suivi Evaluation
- ECVR/ECVUX** : Enquêtes sur les Conditions de Vie des ménages en milieu Rural
- ETFP** : Enseignement Technique et Formation Professionnelle
- FAO** : Fonds des Nations Unies pour l'Alimentation
- FCFA** : Franc de la Communauté Financière Africaine
- FIDA** : Fonds International pour le Développement Agricole

FURCA : Fichier Unique de Référence en Centrafrique

GAR : Gestion Axée sur les Résultats

HUSACA : Huilerie et Savonnerie de Centrafrique

ICASEES : Institut Centrafricain des Statistiques, des Etudes Economiques et Sociales

IDE : Investissement Direct Etranger

IDH : Indice de Développement Humain

ICRA : Institut Centrafricain de Recherche Agronomique

IMF: Institution de Micro Finance

JPR: Jobs for Peace and Resilience

LRA: Armée de Résistance du Seigneur

MFPMATEPS : Ministère de la Fonction Publique, de la Modernisation de l'Administration, du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale

MINUSCA : Mission Multidimensionnelle Intégrée de Stabilisation des Nations Unies en Centrafrique

NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

OCSS : Office Centrafricain de Sécurité Sociale

ONIFOP : Organisation Nationale Interprofessionnelle de Formation et de Perfectionnement

ONMO : Office National de la Main d'Œuvre

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ONUDI: Organisation des nations unies pour le développement industriel

PAM: Programme Alimentaire Mondial

PAPAAV : Projet d'Appui à la Production Agricole et à l'Autopromotion Villageoise

PARPAF : Le Projet d'Aménagement Forestier

PAMODEC : Projet d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration

PAP : Plan d'Action Prioritaire

PAO : Programme d'Action Opérationnelle

PAS : Programme d'Ajustement Structurel

PEJ : Programme Emploi-Jeune

PIB : Produit Intérieur Brut

PIP : Programme d'Investissement Public

PNPS : Politique Nationale de Protection Sociale

PPTD : Programme Pays pour le Travail Décent

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PME : Petite et Moyenne Entreprise

PMI : Petite et Moyenne entreprise

PDRSO : Projet de Développement Régional dans le Sud-ouest

RODIAF : Programme de Dialogue Social en Afrique Francophone

PRODACI : Projet de Développement Agricole Communautaire Intégré

RCA : République Centrafricaine

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers

RPCP : Evaluation du relèvement et de la consolidation de la paix (PCNA en anglais)

SAE : Services financiers et non-financiers d'Appui au développement des Entreprises

SCAT : Société Centrafricaine de Tabac

SOCOCA : Société Cotonnière de Centrafrique

SNRP : Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté

THIMO : Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre

TPE : Toute Petite Entreprise

UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

ST: Secrétariat Technique

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Culture et la Science

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	8
Chapitre 1 Contexte et Justification.....	10
1.1 Contexte.....	10
1.2 Justification.....	11
1.3 Cadre de l'étude et démarche méthodologique.....	14
Chapitre 2 Diagnostic de la situation.....	16
2.1 Contexte macro et évolution socio-dynamique de la population.....	16
2.2 Analyse du cadre institutionnel et du dispositif de la FP.....	18
2.3 Analyse des politiques sectorielles.....	21
2.4 Autres dispositifs.....	36
2.5 Emploi et Pauvreté.....	37
2.6 Evolution du marché du travail.....	39
Chapitre 3 Contraintes et Opportunités.....	50
3.1 Contraintes.....	50
3.2 Opportunités de croissance et de création d'emplois.....	56
3.3 Les défis.....	60
Chapitre 4 Orientations stratégiques.....	61
4.1 Fondements et principes.....	61
4.2 Différentes composantes.....	63
4.2.1 Emploi au cœur des politiques macros et sectorielles.....	63
4.2.2 Formation Professionnelle et Employabilité.....	68
4.2.3 Développement de l'entreprise privée et programmes spécifiques.....	69
4.2.4 Dialogue Social, Gouvernance du marché du travail et système d'information.....	71
Chapitre 5 Dispositif de pilotage et de suivi-évaluation.....	76
5.1 Cadre institutionnel.....	76
5.2 Conditions de mise en œuvre.....	82
5.3 Mécanisme de suivi.....	82
5.4 Rôle des Acteurs.....	85
Chapitre 6 Gestion des risques et conditions de pérennisation.....	86
6.1 Gestion des risques.....	86
6.2 Conditions de pérennisation.....	86
6.3 Stratégie de mobilisation de fonds.....	90
Conclusion générale.....	93
Bibliographie.....	95
Liste des personnalités rencontrées.....	99

PREAMBULE

Le défi de la création de l'emploi décent est commun à toutes les économies y compris celles des pays développés. La République Centrafricaine, notre pays ne fait pourtant pas exception.

Ayant pris conscience de l'importance de l'enjeu pendant mes années de Chef du Gouvernement, je mesure encore davantage de la problématique de l'emploi et j'ai solennellement pris l'engagement à l'occasion de notre investiture à la magistrature suprême de l'Etat, le 30 mars 2016, de faire de l'emploi productif et décent pour la consolidation de la paix en République Centrafricaine, l'une des priorités de notre quinquennat.

Nous avons encore réitéré cette vision politique lors de « la Table Ronde sur l'Emploi et la Consolidation de la Paix », organisée en marge de l'Assemblée générale des Nations Unies, le 21 Septembre 2016, à New York en montrant notre détermination à créer des emplois massifs pour les populations les plus défavorisées et les plus vulnérables notamment, les jeunes, les handicapés, les femmes.

Car pour nous tous, l'emploi est un droit au même titre que l'éducation, la santé, la promotion du genre, la justice et le développement. Il contribue à faire acquérir à l'individu sa personnalité et sa dignité en même temps qu'il le libère de la dépendance d'autrui et l'intègre totalement dans cette belle société que nous aimons tous.

Plus que jamais, l'emploi est devenu un impératif pour l'ancrage de la cohésion sociale et un facteur déterminant pour une paix durable. En effet, cette dure et longue crise qui a secoué notre pays, la République Centrafricaine, a parallèlement impacté tous les fondamentaux socio-économiques. Plus de la moitié de la population fait face aujourd'hui à ces nombreux défis que le déficit de formation, le chômage et le sous-emploi en un mot la pauvreté.

C'est pourquoi, le Gouvernement s'était engagé à élaborer une stratégie proactive pour le développement de l'emploi et de la formation professionnelle. Cet instrument idéal pour le bien être de la population aura pour objectif principal, la restauration de la paix à travers l'édification d'un socle de dialogue et de la protection sociale. Cette stratégie doit s'appuyer sur le point 8 des Objectifs du Développement Durable (ODD).

Ce document cadre de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi élaboré grâce à l'appui du Bureau International du Travail et des autres partenaires au développement, est le fruit de notre détermination à placer l'emploi au centre de notre politique publique et particulièrement de lutte contre la pauvreté. De ce fait, il apparaît comme l'un des principaux baromètres de la vie sociale du pays.

Le processus de l'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle naît d'un fort engagement de l'ensemble de mon Gouvernement en vue de trouver des solutions adéquates au chômage à travers l'identification des axes prioritaires devant mener à une exploitation rationnelle des bassins d'emplois.

Le document cadre de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle que voici a été le résultat d'un travail participatif et inclusif à travers le Comité de pilotage placé sous l'autorité du Ministre de l'Emploi regroupe tous les acteurs notamment les acteurs gouvernementaux, les organisations d'employeurs, les syndicats de travailleurs, la société civile et les partenaires techniques et financiers en vue d'inscrire dans le temps les actions à mener afin de réduire de façon substantielle le chômage et la pauvreté.

Dans cette perspective, il importe que la problématique de l'emploi soit bien comprise comme étant une question et une préoccupation transversale nécessitant la fédération des énergies, afin de parvenir, en bout de chaîne, à la mise en œuvre d'actions élaborées sur une base consensuelle. En un mot, l'emploi cesse d'être une simple résultante des politiques macro-économiques, mais un puissant **inducteur** qui influence et durablement la demande globale.

Ce document de politique nationale de l'Emploi de la Formation Professionnelle, malgré la relative statistique dresse le diagnostic de la situation de l'emploi et de la Formation Professionnelle en République Centrafricaine, analyse les forces et les faiblesses du secteur, fixe les modalités de sa mise en œuvre et les pistes de financement.

En élaborant ce document cadre de Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de seconde génération, nous traçons une nouvelle ère, un nouvel espoir pour l'ensemble des fils et filles de ce pays.

Ensemble soutenons ce processus pour une véritable Renaissance de notre pays.

Professeur Faustin Archange TOUADERA

Président de la République, Chef de l'état

INTRODUCTION

La République Centrafricaine est un pays enclavé du point de vue géographique, mais c'est également un des pays les plus pauvres du monde. Les crises politico-militaires à répétition qu'a connues le pays ont eu pour conséquences une détérioration de l'économie nationale et une forte aggravation de la pauvreté.

Il ressort d'une enquête faite en 2003 sur les conditions de vie des ménages en milieu urbain(ECVU) et milieu rural(ECVR) que deux ménages sur trois, soit (66,6% des ménages)vivent avec moins de 1 \$ par jour et 84% subsistent avec moins de 2\$ par jour ;et que 68,3% des urbains vivent en dessous du seuil de pauvreté globale, alors que ce taux est de 72,3% pour les ménages ruraux ; on dénombre par ailleurs quatre centrafricains sur dix qui vivent dans l'extrême pauvreté

Les causes de cette situation alarmante sont multiples. Une principale tient à la faiblesse des niveaux d'activités de la population active qui est source de situation généralisées de précarité et d'exclusion tant en zone rurale qu'en zone urbaine

Dans ce contexte, l'emploi constitue un enjeu capital et un défi majeur dans une stratégie de lutte contre la pauvreté. En milieu urbain le taux de chômage croit en fonction de la pauvreté, passant de 6,9% chez les non pauvres à 10,2% chez les pauvres. Il en est de même du sous-emploi.

Considérant que l'amélioration des performances macroéconomiques n'a pas suffi à elle seule à réduire la pauvreté en RCA et que la croissance n'a pas non plus permis de faire reculer la pauvreté dans la mesure où elle a eu un faible contenu en emploi, les politiques d'emploi constituent le chaînon manquant des stratégies de lutte contre la pauvreté des pays d'Afrique centrale en général et de la RCA en particulier

Il ne fait plus aucun doute aujourd'hui qu'il se dégage un large consensus pour replacer la promotion de l'emploi au cœur des stratégies de lutte contre la pauvreté. C'est ainsi qu'à l'occasion du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etats et de gouvernements africains tenus à Ouagadougou au mois de Septembre 2004, ils l'ont fortement affirmé dans leur Déclaration finale sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté et se sont engagés à « placer la création d'emplois au centre des objectifs de nos politiques économiques et sociales au niveau national, régional continental en vue de la réduction durable de la pauvreté et de l'amélioration des conditions de vie de nos populations »

Cette occasion a été un déclic qui a amené le gouvernement centrafricain à s'approprier cet engagement pour organiser avec l'appui du B I T le premier Forum sur le travail décent comportant deux volets : Emploi / Formation Professionnelle et Protection Sociale en Décembre 2011.

La Résolution forte de ce Forum était celle de l'élaboration du Document Cadre de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. C'est ainsi qu'en dépit de la situation de crise que connaît le pays, le gouvernement, fidèle à ses engagements a de nouveau renoué avec son partenaire légendaire le BIT pour commanditer enfin l'étude dont les termes de référence indiquent clairement l'élaboration de ce document tant attendu qui comporte six chapitres et qui se déroule de la manière suivante :

- Chapitre 1 : Contexte et Justification ;
- Chapitre 2 : Diagnostic de la situation de l'emploi ;
- Chapitre 3 : Les Contraintes liées à la création d'emplois ;
- Chapitre 4 : Orientations stratégiques
- Chapitre 5 : Dispositifs de Pilotage et de Suivi Evaluation ;
- Chapitre 6 : Gestion des risques et conditions de pérennisation

CHAPITRE I: CONTEXTE ET JUSTIFICATION

1.1 Contexte

La République Centrafricaine (RCA) est un vaste pays, enclavé et faiblement peuplé situé au centre d'une région instable sur le plan de la sécurité, car marquée par la persistance des conflits au Darfour, en République Démocratique du Congo, les exactions de la LRA et une instabilité cyclique des institutions du pays. Couvrant une superficie de 623.000 km² et comptant 4,7 millions d'habitants¹ en 2014 et projeté à 4,8 millions actuellement, la RCA est dotée d'un potentiel naturel très important (ressources minières immenses, réseau hydrographique dense, massif forestier important, etc.), mais demeure paradoxalement l'un des pays les plus pauvres au monde à cause non seulement de la mauvaise gouvernance mais aussi et surtout des enjeux géopolitiques.

La RCA fait partie de deux grands ensembles sous régionaux : la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC²) et la Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale (CEEAC)³. De par sa position géographique, elle devait jouer un rôle majeur voire catalyseur dans le développement des échanges sous-régionaux et régionaux. Mais les crises politico-militaires récurrentes depuis plus de deux décennies, l'empêchent de valoriser cette opportunité.

En effet, le rapport mondial sur le développement humain publié par le PNUD en 2011 classe la RCA au 179^{ème} rang sur 187 pays du point de vue de l'Indice du Développement Humain (IDH). En 2012, elle est classée 48^{ème} sur 52 pays du point de l'indice de la gouvernance en Afrique et, 185^{ème} sur 185 pays au classement du Doing business établi par la Banque Mondiale en 2013 (Rapport Doing Business 2013, p.3).

La RCA a connu, au cours de son histoire, une série de coups d'Etat qui a conduit à des changements de régime politique. Les crises à caractère militaro-politique devenues récurrentes depuis les deux dernières décennies ont créé une instabilité quasi-permanente, entraînant une déliquescence des institutions de l'Etat.

¹ Projection du RGPH03 sur la base de l'actuel croit démographique

² Communauté Economique et Monétaire d'Afrique Centrale

³ Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale

Après le changement politique intervenu en 2003, plusieurs mouvements politico-militaires ont été créés jusqu'à la prise de pouvoir par la force par la coalition Séléka le 24 mars 2013. Et aujourd'hui, en dehors de la LRA⁴ d'origine ougandaise qui sévit dans le sud-est de la RCA, un groupe politico-militaire (le FDPC⁵) basé au nord-ouest du pays, n'a pas encore renoncé à la lutte armée. Le développement du phénomène Anti-balaka particulièrement à Bangui et dans certaines villes de provinces renforce le caractère complexe de la situation sécuritaire du pays. Ces différentes crises ont été provoquées en majeure partie par une mauvaise gouvernance politique, économique et sociale.

1.2 Justification

Par rapport aux impacts de la crise, les évaluations menées par les acteurs humanitaires montrent que les principaux besoins concernent la sécurité, la protection civile, la sécurité alimentaire, l'éducation, la santé, l'eau, l'assainissement et l'hygiène. En plus de ces besoins d'ordre humanitaire, on relève la destruction ainsi que le pillage non seulement des populations mais aussi des administrations, des institutions et ONG, des entreprises, des propriétés privées et des ressources naturelles. Ainsi, la prestation de l'ensemble des services de l'Etat est quasiment arrêtée, de même, les ONG et les Institutions internationales, après évaluation du niveau de la sécurité, ont dû suspendre provisoirement leurs activités et par conséquent la mise en œuvre des programmes et projets de développement.

L'analyse approfondie de la situation montre qu'il faut concentrer l'attention particulièrement sur les éléments clés suivants dans le processus de réhabilitation et de relèvement. Il s'agit entre autres de :

1.2.1 Impact sur la situation politique

A la suite du changement politique du 24 mars 2013, la Constitution de mars 2004 a été dissoute entraînant de fait la dissolution de l'Assemblée Nationale et la disparition de la Cour Constitutionnelle et du Conseil d'Etat. Le Conseil National de Transition (CNT) qui a été mis en place a procédé à l'élection du Président de la République. Le quatrième Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etat de la CEEAC qui s'est tenu à Ndjamena le 18 avril 2013 a légitimé le choix du Chef d'Etat de transition et reconduit le Premier Ministre, Chef du Gouvernement d'Union Nationale de

⁴ Lord Resistance Army (Armée de la résistance du seigneur)

⁵ Front démocratique pour la paix en Centrafrique

Transition. Dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route de la transition, un Code Electoral et une Charte constitutionnelle de la transition ont été adoptés promulgués le 18 juillet 2013 et une Cour Constitutionnelle de Transition a été mise en place. La paralysie au sommet de l'Etat, qui s'illustre par une méfiance entre les deux têtes de l'Exécutif, la poursuite et l'aggravation de la violence contre les populations civiles, signes évidents d'un manque de volonté d'évoluer vers des valeurs d'un Etat de droit ont accentué la crise et bloqué la bonne marche du processus de transition. L'attaque armée du 05 décembre 2013 de la nouvelle milice armée des « Anti-balaka » a contraint les Chefs d'Etat de la CEEAC, au cours d'un Sommet Extraordinaire du 10 janvier 2014 à Ndjamena, à se concerter avec les forces vives de la nation, pour aboutir à la démission du Chef de l'Etat et du Premier Ministre de Transition. L'élection d'une nouvelle Cheffe de l'Etat de Transition le 20 janvier 2014 et la nomination d'un nouveau Premier Ministre, Chef du Gouvernement de transition, le 25 janvier 2014, consacrent une nouvelle étape de cette Transition.

1.2.2 Impact sur le Secteur privé et emploi

Les secteurs à fort potentiel de croissance ont été directement ou indirectement touchés avec une réduction des activités de l'ordre de 35 à 40%, notamment les mines, la forêt, l'agriculture, les télécommunications et le développement rural. Le manque à gagner est énorme pour l'Etat en terme de recettes fiscales et pour de nombreux ménages, les pertes d'emplois pour de nombreux centrafricains les exposent à un risque élevé de perte durable de bien-être. Pour l'essentiel, le diagnostic fait ressortir que :

- Les industries agro-alimentaires ont perdu leurs outils de production, particulièrement, la destruction et le pillage des installations de la société SUCAF Centrafrique qui a entraîné une baisse du pouvoir d'achat dans la région affectant profondément les secteurs de télécommunications et des transports.
- Le circuit économique informel structuré autour des activités agro-pastorales est sérieusement déstabilisé à cause de l'insécurité et les tracasseries sur les voies de communication dans l'Est et le Centre du pays.
- L'exploitation forestière a été affectée par les retards dans l'acheminement des grumes et la contraction de la demande.

- les activités minières ont été indirectement affectées par l'insécurité récurrente dans le Centre-Est qui a fait baisser les performances des opérateurs miniers en favorisant les circuits illicites d'exportation ayant conduit à la suspension de la RCA du processus de Kimberley et de l'ITIE⁶ ;
- la destruction ou le pillage des installations de la société AURAFRIQUE entraînant une baisse du pouvoir d'achat dans la région et affectant ainsi les autres secteurs d'activités économiques tels que les télécommunications et les transports ;
- le secteur pétrolier aval a été fortement atteint ; près de 23 stations de distributions de carburants (tous distributeurs confondus) ont été pillées tant à Bangui qu'à l'intérieur du pays ;
- le secteur des télécommunications, secteur dynamique par son caractère concurrentiel et créateur d'emplois, a connu des pillages ; on a relevé que, pour les entreprises de téléphonie mobile, environ 50 sites ont été pillés ou détruits à raison de 100 millions de FCFA de perte par site.

A ce jour, il a été relevé près de 65 demandes de mise en chômage technique des personnels adressées par plusieurs entreprises à la Direction Régionale du Travail, traduisant le niveau élevé de précarité de l'emploi dans le pays.

1.2.3 Impact sur le secteur bancaire

Le système bancaire centrafricain n'a pas été épargné par la crise. Les établissements de crédit et de micro finance ont vu une bonne partie de leurs équipements pillés, surtout dans l'arrière-pays. De plus, l'analyse des performances au 31 décembre 2013 montre que le total agrégé des bilans du système bancaire a régressé de 12% par rapport au 31 décembre 2012, s'établissant à 143 milliards, en relation essentiellement avec la baisse des dépôts collectés qui a engendré un assèchement de la liquidité bancaire et impactant négativement les entreprises.

1.2.4 La dégradation des ressources naturelles et de la faune

Les ressources naturelles notamment dans les zones d'exploitation minière et forestière sont fortement touchées et n'ont pas échappé aux actes de pillages. La cessation des activités des brigades minières sur toute l'étendue du territoire a favorisé une exploitation artisanale anarchique, un commerce frauduleux transfrontalier à l'origine de la suspension de la RCA du processus de Kimberley et de l'ITIE, et aussi une dégradation accélérée des sols et des cours d'eau. Par ailleurs, l'inexistence des brigades forestières sur le terrain a donné lieu à des

⁶Initiative pour la transparence dans les industries extractives

abattages clandestins et massifs des arbres qui risquent d'entraîner la disparition rapide de certaines essences et la dégradation de la biodiversité.

Avec toute cette spirale de destruction-instabilité qui s'est étendue sur tout le territoire, il va sans dire que la question de l'emploi s'est de nouveau posée avec acuité en vue des solutions urgentes.



1.3 Cadre de l'étude et démarche méthodologique

Il y a lieu de noter que depuis plusieurs années, le Bureau International du Travail (B I T) a toujours appuyé la République Centrafricaine en matière d'application des normes. C'est ainsi que parmi les conventions ratifiées figure la Convention N°122 sur la politique de l'emploi et sa Recommandation N°169 sur cette même politique de l'emploi. Tenant compte de son importance et de sa dimension transversale dans le développement de la nation, la RCA qui a longtemps expérimenté des politiques passées inadaptées, a pris la décision d'évoluer vers l'élaboration de sa Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en organisant au mois de Décembre 2011, le premier Forum sur le Travail Décent comportant deux volets : Emploi/Formation Professionnelle et Protection Sociale, le premier du genre dans les Etats africains au sud du Sahara.

Eu égard aux effets dévastateurs engendrés par la crise et considérant que le pays ne s'est toujours pas doté d'une Politique cohérente de l'Emploi et de la Formation Professionnelle à l'instar de ses pairs de la sous région, la présente étude qui se fait dans un contexte tout à fait particulier où les entreprises installées en Centrafrique ont connu le moment le plus sombre de leur histoire, a pour avantage de répondre à ce besoin impérieux de doter le pays d'une Politique Nationale de l'Emploi intégrant la dimension Formation Professionnelle, afin de

satisfaire les multiples attentes de sortie de crise des chefs d'entreprise, ce qui serait un atout indéniable au décollage de l'économie centrafricaine et de manière générale au développement du pays..

Il faudra aussi prendre en considération la période post-conflit, qui laisse apparaître une nouvelle conception de la dimension emploi et de la formation professionnelle, des nouvelles stratégies dans le traitement des problèmes qui sont liés à la fois à l'emploi et à la formation professionnelle, étant donné que la crise a eu un effet dévastateur sur plusieurs secteurs de production.

Devant cette alternative, cette vision nouvelle devrait rimer avec :

- La promotion de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- La promotion de l'esprit d'entrepreneuriat privé ;
- La prise en compte de la dimension emploi /formation professionnelle dans tous les programmes et projets de développement de la nation

CHAPITRE II : DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2.1 Contexte macroéconomique et évolution socio dynamique de la population

Il convient de souligner que les acquis du DSRP qui devraient permettre la consolidation des perspectives des objectifs du millénaire pour le développement (OMD) ont été mis à rudes épreuves, étant donné que la crise militaro-politique qu'a connu le pays et les difficultés de mobilisation des ressources nécessaires, n'ont pas permis d'entrée du jeu au nouveau régime d'amorcer le décollage prévu.

Toutefois, il y a lieu de reconnaître que le gouvernement avait conclu un accord avec le FMI en juin 2012 dans le cadre d'un programme appuyé par la Facilité Elargie de Crédit (FEC) qui reste en vigueur.

Les performances macroéconomiques de la R C A étaient bonnes avec un taux de croissance du PIB estimé à 4% contre 3,3% en 2011. Dans le même temps, le rapport national publié en 2010 sur les progrès vers l'atteinte des OMD, indiquait que si les efforts étaient maintenus, la R C A pourrait atteindre les objectifs dans seulement deux domaines, l'accès à l'eau potable et la scolarisation des filles.

Malheureusement le tissu économique et la cohésion sociale ont été mis à mal du fait de la crise politico sociale qui a attisé la tension communautaire déjà latente, augmenté la méfiance au sein de la population. La recrudescence de la violence et de l'insécurité dans la capitale et dans le reste du pays a ruiné la cohésion sociale et aggravé la fracture sociale.

La destruction des outils de production tant à Bangui qu'à l'intérieur du pays, a totalement réduit les capacités de production avec des conséquences notamment sur l'emploi et la croissance économique.

Par ailleurs, la mauvaise gouvernance dans la gestion économique a, quant à elle entraîné une pauvreté massive tant en milieu rural qu'en milieu urbain sous l'effet des crises liées à l'insécurité alimentaire à la baisse des cours des produits d'exportation et aux difficultés d'approvisionnement en produits de premières nécessités.

Au niveau social, cette mauvaise gouvernance a mis en exergue la pratique du népotisme dans la désignation aux postes de responsabilité en l'absence de toute

culture de mérite, ce qui a entraîné l'inefficacité de l'administration à répondre aux besoins de la population

Selon les résultats de l'ECASEB réalisée en 2008, environ deux personnes sur trois soit 62% vivent en dessous du seuil de la pauvreté. Cependant, en l'absence d'enquêtes récentes en cette période de crise larvée, on pourrait estimer cette proportion à 70%.

Du point de vue sanitaire, l'espérance de vie à la naissance estimée à 45,1 ans selon le dernier recensement de 2003 est en dessous de la moyenne africaine. Les conditions d'existence sont difficiles : la proportion des ménages utilisant une source d'eau améliorée est passée de 64% en 2008 à 58,4 en 2011

D'autres événements marquants aux effets très contrastés dans la plupart des cas ont également influencé la situation nationale. On note le taux d'activité qui a légèrement baissé passant de 63,3% en 2008 à 61,4% en 2010. Le chômage affecte près d'un actif (24,2%) en RCA dont 25,7% de personnes en milieu urbain contre 23,4% en milieu rural.

Le taux net de scolarisation dans le primaire a connu une évolution positive passant de 63,3% en 2008 à 68% en 2011. Le ratio fille /garçon dans le primaire s'est sensiblement amélioré passant de 72% en 2008 à 87% en 2011 et le taux d'alphabétisation a connu une phase ascendante (39%) après une baisse régulière durant plus d'une décennie. Le taux d'analphabétisme est plus élevé chez les femmes (68%) que chez les hommes (46,2%).

Sur le plan macroéconomique on peut conclure que dans les conditions actuelles le gouvernement légalement établi devra s'atteler rapidement à rétablir la sécurité sur toute l'étendue du territoire national, apporter une réponse aux urgences humanitaires, restaurer l'autorité de l'Etat et relancer les activités socio-économiques nécessaires au développement du pays. Pour ce faire il est indispensable :

- de renouer avec les acteurs nationaux et les partenaires au développement et surtout les impliquer dans la stratégie de relèvement et de lutte contre la pauvreté.
- De réformer le cadre macroéconomique afin de garantir un environnement stable et prévisible pour stimuler l'investissement, la croissance et la création d'emplois.

2.2. Analyse du cadre institutionnel et du dispositif de formation professionnelle

2.2.1. Analyse du cadre institutionnel de la politique de l'emploi

De nombreuses initiatives ont été prises par les pouvoirs publics pour faire face aux problèmes de l'emploi au cours des dernières décennies. Il s'agit entre autres des mesures ci-dessous :

- Création du Conseil Supérieur de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en 1987.

Créé en 1987, ses attributions, son organisation et son fonctionnement ont été fixés par décret la même année. Sa mission consistait à coordonner toutes les actions de formation en tenant compte des opportunités d'emploi en perspective d'une part, et élaborer la politique de l'emploi qui puisse s'intégrer dans une dynamique de l'appropriation de l'adéquation « Formation-Emploi »

Sa préoccupation première étant d'éviter des formations anarchiques axées sur la « préfabrication » des chômeurs de longue durée (DELD). que le marché du travail aura du mal à insérer.

Plusieurs mesures ont été prises, avec plus ou moins de succès, pour assainir l'économie, la haute administration publique et le marché du travail. Parmi ces mesures l'on peut noter :

- Le Conseil Permanent de Réforme de l'Administration Centrafricaine (CPRAC) pour la réduction des effectifs de l'administration de 25 000 à 20 000.
- **Les Programmes d'Ajustement Structurel (P A S)** qui avaient pour mission de veiller sur l'effectif des fonctionnaires par des stratégies étudiées pour rendre l'administration plus aérée, plus performante, plus dynamique et plus gérable.
 - **Les Programmes des Départs volontaires Assistés (PDVA)**, mécanisme par lequel l'Etat entendait amener les bénéficiaires à bénéficier d'un financement en quittant l'administration d'une part et avec la possibilité de créer des emplois, en vue de recruter d'autres salariés d'autre part. Mais hélas, les PDVA n'ont pu, eux aussi, atteindre leur objectif ;
- **Les Privatisations d'Entreprises,**

Les effets pervers découlant de cette situation sur le personnel compressé et autres ont été une tragédie pour l'économie nationale.

- **La Fusion de L'Office National de la Main d'œuvre (ONMO) et de l'Organisation Nationale Interprofessionnelle de Formation et de Perfectionnement (ONIFOP)** pour donner naissance à l'Agence Centrafricaine pour la formation Professionnelle et l'Emploi(ACFPE) avec une approche synergétique entre l'emploi et la formation en rétablissant leur adéquation.

- **Le Fichier Unique de Référence en Centrafrique (FURCA)**, système d'information intégré de gestion des structures et effectifs de l'état n'a finalement permis aucune avancée significative dans le domaine de l'EFP.
- **L'Opération de vérification des diplômes ayant servi à l'intégration ou au reclassement des fonctionnaires et agents de l'Etat.**

.. L'analyse des dispositifs de l'emploi fait apparaître l'existence de plusieurs problèmes liés au cadre institutionnel de sa mise en œuvre.

- Le premier concerne le nombre relativement important d'intervenants et les problèmes de coordination que cela implique (il existe une panoplie de centres de formation professionnelle avec des tutelles variées).
- Un deuxième problème est que ce nombre relativement élevé d'intervenants se double d'un chevauchement des programmes ;
- Un troisième problème porte sur le processus de décentralisation avec des moyens trop limités. Qui plus est, l'absence de guichet unique rend difficile les démarches des actifs en recherche d'emploi et leur placement dans les dispositifs les plus appropriés à leur situation.
- Un quatrième tient à la priorité donnée à la lutte contre la pauvreté depuis 2008-2015 en Centrafrique sans que l'on réalise qu'une réduction durable de la pauvreté passe inévitablement par un accès à un emploi plus stable et mieux rémunéré pour une plus grande partie de la population en âge de travailler.

2.2.2 Analyse du dispositif de formation professionnelle

Le besoin d'adapter les qualifications et les compétences de la main d'œuvre à la demande des entreprises et autres acteurs économiques est la principale raison d'être des dispositifs de formation de la politique de l'emploi. Ce besoin concerne aussi bien le secteur formel que le secteur informel. Plus le degré d'adéquation entre les compétences et les qualifications de la main d'œuvre et celles demandées sur le marché du travail est faible plus le besoin de formation est fort.

L'existence d'un chômage structurel important est souvent considérée comme une indication de cette mauvaise adéquation entre l'offre et la demande de travail. Il y a une relation étroite entre les compétences acquises dans le système

de formation initiale (type et niveau) et le besoin des dispositifs de formation dans le cadre de la politique de l'emploi. Car, la politique de l'emploi doit rimer avec celle de la formation professionnelle.

Les périodes de forte croissance économique, de diversification économique ou de crise aiguë comme le pays le vit, sont généralement associées à des changements dans les compétences et qualifications demandées sur le marché du travail. L'adaptation continue du système de formation initiale est nécessaire pour répondre à cette dynamique et améliorer l'employabilité des sortants du système éducatif.

A contrario, le manque d'adaptation, ou une adaptation lente et imparfaite du système de formation initiale va se traduire par une demande des dispositifs de formation de la politique de l'emploi. Les dispositifs de formation servent en fait à combler le déficit d'adaptation du système de formation initiale. Ils contribuent ainsi à compléter les compétences et qualifications des participants et à augmenter leurs chances d'obtenir un travail plus décent, stable et mieux rémunéré.

Au niveau plus macroéconomique, ces dispositifs permettent d'éviter des pénuries de main d'œuvre qualifiée dans certains métiers et branches d'activités et par là même prévenir l'apparition de tensions inflationnistes. Le rôle palliatif de la politique de l'emploi ne peut être qu'imparfait en raison des ressources humaines et matérielles limitées dont elle dispose et ne doit être que temporaire.

La République Centrafricaine connaît des taux de chômage élevés pour les sortants du système d'enseignement technique et professionnel. Plusieurs enquêtes le confirment. Ces taux plus élevés que le taux de chômage moyen indiquent l'existence d'une mauvaise adéquation entre les compétences et qualifications acquises dans le système scolaire et celles demandées sur le marché du travail. Seule une proportion limitée des jeunes ont accès aux filières techniques et professionnelles de l'enseignement secondaire. La grande majorité de ces formations sont dispensées dans des écoles privées. On constate que la plupart des élèves de niveau B C ou CAP suivent des formations tertiaires et les jeunes filles sont surreprésentées dans ces formations.

Les faiblesses de l'enseignement technique et professionnel constituent un sujet de préoccupation en Centrafrique. Son coût supérieur à celui des pays à niveau de développement équivalent, la mauvaise adéquation des compétences obtenues dans l'enseignement technique et professionnel aux besoins des entreprises et autres employeurs, la trop grande place donnée aux formations préparant à des métiers dans le secteur tertiaire, la faible importance de la filière agricole malgré la place dominante du secteur dans l'économie, des contenus de formation technique et professionnelle souvent obsolètes et une structure d'incitations pour les écoles privées qui ne va pas dans le sens des compétences demandées sur le marché du travail, sont les critiques les plus fréquentes formulées à ce sujet.

Il est bon d'ajouter que les faiblesses de l'enseignement technique et professionnel ne sont pas le seul résultat des facteurs propres à cette filière d'enseignement. Elles reflètent aussi les faibles acquis de connaissance dans

l'école fondamentale et le bas niveau d'un grand nombre d'élèves entrant dans le secondaire technique et professionnelle .du aux années blanches et aux crises à répétition que connaît le pays.

Les décideurs publics centrafricains sont conscients des problèmes de l'enseignement technique et professionnel et du besoin de le réformer pour soutenir le processus de diversification de l'économie. C'est la raison pour laquelle le gouvernement centrafricain s'efforce à élaborer une Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle intégrant donc cette double dimension. Elle vise le développement des ressources humaines pour la productivité et la compétitivité. Elle prend en charge les besoins de formation des actifs des secteurs productifs, des agents des services de l'Etat et des Collectivités territoriales ainsi que l'insertion socio-économique des jeunes et des femmes, en un mot, des populations vulnérables.

Un autre objectif central du gouvernement est la réhabilitation des centres et structures de formation existants et la création de six nouveaux lycées techniques dans les chefs-lieux des régions. La mise en œuvre du PRODEFPE s'inscrit dans le processus de décentralisation en cours en mettant l'accent sur le renforcement des capacités au niveau des collectivités territoriales.

2.3 Analyse des politiques sectorielles de développement

2.3.1 Au niveau du secteur moderne

- Secteur public et parapublic

Ce secteur comprend aussi bien l'administration publique que les entreprises publiques. L'Etat ayant toujours été considéré comme le principal employeur, la Fonction Publique Centrafricaine est apparue, depuis l'indépendance, comme le débouché privilégié des cadres formés et des demandeurs d'emplois. Ainsi de 1960, année de l'indépendance jusqu'à la moitié des années 80, la RCA a connu un quasi plein emploi dans la Fonction Publique, les effectifs allant de 10.000 dans les années 60 à 80.000 fonctionnaires dans les années 80. A partir des années 80 et jusqu'aux années 2000, à la suite de la stagnation de l'économie nationale et de la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel, la RCA va connaître une suspension, voire un gel, des recrutements dans la Fonction publique.

Aujourd'hui, et selon l'étude de la Banque Mondiale⁷, ce secteur représente près de 61% des employés du secteur formel. Toutefois, malgré une croissance économique soutenue, ce secteur paraît saturé et avec la prolongation, depuis 2009, de l'âge de la retraite à 60 et 65 ans, réduisant ainsi les mouvements de départs et d'entrées, les recrutements dans la Fonction Publique s'avèrent désormais limités.

Cependant, dans le cadre de la Politique de Décentralisation en cours et dans la perspective de voir les collectivités décentralisées se doter de fonctions publiques locales dignes de ce nom, L'Etat essaie autant que faire se peut de procéder à des timides recrutements.

- Secteur privé moderne

Hormis les contraintes structurelles, la succession des crises politico-militaires a gravement affecté la situation du secteur, entraînant la destruction et/ou la fermeture de nombreuses entreprises et le retrait de nombreux investisseurs étrangers. Le secteur industriel ne regroupe plus aujourd'hui que six entreprises manufacturières opérant dans l'agroalimentaire et la métallurgie sur 24 existantes en 1992.

Il ressort de l'analyse que les entreprises du secteur privé moderne sont en grande majorité des petites et moyennes entreprises. Les chiffres obtenus auprès de la chambre du Commerce, d'Industrie, des Mines et de l'Artisanat confirment l'existence d'un rythme régulier de création d'entreprises : 259 en 2000, 250 en 2002, et 269 en 2003, ne disposant pas des chiffres quant aux fermetures des entreprises, nous pouvons tout de même dire qu'avec l'aggravation de la situation due aux crises, la fiabilité des entreprises reste très faible.

En dépit de la reconnaissance du rôle du secteur privé dans le développement économique, les relations entre l'administration et le secteur privé restent caractérisées par la méfiance et souffrent de l'absence de formalisation de la concertation.

En effet les compétences de l'administration ne sont pas en adéquation avec la vision d'une administration de développement. La plupart des agents et cadres de l'administration ne sont pas formés à l'accompagnement des opérateurs économiques dans une optique de promotion des activités, mais de répression. En outre l'absence des moyens logistiques nécessaires au fonctionnement d'une administration moderne et la démotivation qui en découle ne contribuent pas à la performance des services attendus du secteur privé.

- Autres secteurs porteurs d'emplois.

2.3.2 Secteur informel

Pour faire l'analyse du secteur informel ou de l'emploi informel, il est important voire indiqué de procéder à la définition du concept.

En effet, le concept emplois informels, ou non structurés est un concept très récent, mais très controversé en raison de la position où l'on se place pour lui donner une définition.

* **Selon la Résolution de l'OIT concernant l'économie informelle**, l'emploi informel, autrement appelé travail informel, est défini dans les pays en développement comme emploi ou travail non organisé, entreprise informelle ou travail informel en marge des lois et règlements.

Par contre les termes apparemment similaires comme travail illégal, travail occulte, emploi caché, travail au noir, travail non déclaré, travailleurs clandestins, entreprises souterraines, ont un usage relativement répandu dans les pays développés.

Somme toute, le secteur informel regroupe toutes les unités économiques, opérant à petite échelle et exerçant les activités non enregistrées et /ou dépourvues de comptabilité régulière.

Il sied de rappeler que le secteur informel en RCA occupe plus de 90% de la population active, y compris le secteur primaire (agriculture, forêts, élevage, pêche). C'est dans ce secteur que se concentre la grande majorité des pauvres.

A contrario, le secteur formel regroupe les entreprises individuelles et les sociétés qui tiennent une comptabilité adéquate et qui répondent aux obligations légales. Ce secteur reste limité et concentré à Bangui, ses périphéries et dans quelques grandes agglomérations de provinces : Berberati, Carnot, Nola, Bouar, Bambari Bangassou, Mbaïki, etc.

Les crises récurrentes des années 1996-2003 et 2012-2015 ont été extrêmement préjudiciables aussi bien pour le secteur privé formel que pour le secteur informel.

2.3.3 Secteur agricole (agriculture, élevage, pêche)

Il existe plusieurs opportunités d'emploi dans le secteur agricole :

- L'emploi dans la production végétale ;
- L'emploi dans la production animale.

2.3.3.1. L'emploi dans la production végétale ;

- Les cultures de rentes ou cultures industrielles

Les principales cultures industrielles sont le coton et le café, suivis du palmier à huile, du tabac et de la canne à sucre. Elles ont subi une chute vertigineuse entre 1990 et 1993, puis une reprise significative à partir de 1994, suivie d'une rechute de 1996 à 2003, liés aux troubles sociaux et à l'insécurité

La baisse tendancielle de la production est en partie liée à la baisse des cours mondiaux au cours de la décennie écoulée, mais également à une politique de restructuration mal négociée, une politique de soutien de prix très coûteuse surtout pour les filières coton et café. Il faut également dire que la crise militaro-politique qui

a débuté depuis fin 2012 a aggravé la situation à cause des actes de pillage et de vandalisme qui l'ont affecté.



a) La filière coton

Le coton est l'une des principales cultures de rente en RCA qui fait vivre plus de **1.000. 000 de personnes**. La culture du coton a été introduite en Centrafrique dès 1925. Les premiers opérateurs étaient issus de la compagnie belge de coton (Cotonco) qui avait un succès avéré dans ce domaine dans le Congo belge voisin.

Après avoir culminé à 58 743 tonnes de coton graine en 1969/1970, la production cotonnière centrafricaine a évolué en dents de scie pendant 35 ans, et plusieurs sociétés cotonnières se sont succédées, la faillite de l'une entraînant la mise en place de la suivante. Avec une production, en 2005 de 3500 tonnes de coton-graine, pour 1700 tonnes de coton-fibre, la filière coton a connu une dégringolade sans précédent, la plaçant loin des campagnes glorieuses de 1997/1998. Elle est de 11500 tonnes pour la campagne 2009-2010.

Mobilisation de la Main d'œuvre dans la filière coton

En 2009 la République Centrafricaine avait une population estimée à 4,3 millions d'habitants dont 800.000 à Bangui ; cela laisse au moins 3.500.000 habitants dans les campagnes. Les données des récents recensements et les prévisions d'évolution des populations montrent qu'en 2010 les zones cotonnières auront quelques

1.200.000 habitants soit environ 27,9 % de la population rurale vivant par le coton ou autour du coton.



b) Le Café

Le café est l'une des cultures de rente traditionnelle. Elle offre l'avantage d'être une culture pérenne. Cependant, cette spéculation fait face à de nombreuses contraintes. La superficie plantée en café, en République Centrafricaine, couvre entre 45 000 et 60 000 ha situés en zone forestière, dans les régions du sud-ouest et du sud-est du pays. Son exploitation repose sur environ 40 000 petites plantations familiales, dont plus de 80 % ont une superficie inférieure à 2 ha.

En 1999, le café a contribué à 6,75% du PIB. La production centrafricaine essentiellement basée sur la variété Robusta qui se caractérise par une faible productivité et de récolte de qualité moyenne. Il existe une corrélation directe entre les cours mondiaux et le niveau de production exportée qui a sensiblement diminué à partir de 1990.

L'emploi dans la filière café

Le café tient une place importante dans l'économie de la République Centrafricaine par le nombre de personnes (1,6 millions) qui vivent directement ou indirectement de ces activités et également par les ressources (devises) qu'il procure au pays pour son développement. Le café a contribué à plus de 20% de la valeur des exportations totales en 1995. L'agriculture dans l'ensemble a contribué à concurrence de 37%, ce qui indique que le café assurait plus de 59% de la valeur des exportations agricoles du pays.

Par ailleurs plus de 50 000 familles soit environ 400 000 personnes vivent des activités liées au café, notamment le traitement des caféiers et du café, le transport et

le commerce. Plus de 70 000 planteurs produisaient du café sur une superficie cultivée de 65 000 hectares dont 60 000 hectares étaient en production en 1998.



c) Le Tabac :

Le tabac représente il y a quelques années, la troisième culture d'exportation pratiquée par les planteurs centrafricains.

Le tabac, après la faillite de la S.C.A.T. (Société Centrafricaine de Tabac), une société privée de droit centrafricain, la C.E.T.A.C. (Compagnie d'Exploitation des Tabacs Centrafricains), a pris le relais, avant d'être mise en liquidation, abandonnant ainsi les paysans à leur triste sort.

La filière tabacole centrafricaine traverse une crise organisationnelle depuis le transfert de l'essentiel des activités de la CETAC à Bertoua République du Cameroun en 2002.

Cette culture occupe environ 10 000 producteurs avec un revenu moyen de 225.000 fca soit 450 \$ US par an dans deux préfectures (Nana-mambéré et la Mambéré-kadeï) des plus pauvres de la République Centrafricaine. Cette culture permet de lutter valablement contre la pauvreté.

d) Les autres cultures industrielles

- **Le palmier à huile**

La culture industrielle du palmier à huile a occupé à son implantation 2500 ha de plantations gérées par la société d'Etat CENTRAPALM (Centrafricaine des palmiers à

huile) qui dispose d'une usine de transformation d'une capacité de 10 tonnes/heure à Bossongo.

L'Etat détient toujours cent pour cent du capital de la Centrafricaine des palmiers (CENTRAPALM), l'entreprise publique de production de l'huile de palme, inscrite au programme de privatisation. Cette entreprise connaît des difficultés financière récurrentes en raison du vieillissement de ses plantations de palmiers (environ 1000 hectares seulement en production aujourd'hui), de la vétusté de son matériel et équipement et de sa capacité de transformation limitée. Ces difficultés minent sa compétitivité, fortement éprouvée par les produits importés des pays voisins. L'intervention de l'Etat se limite à la fixation d'une valeur de référence pour les importations d'huile de palme brute, ainsi qu'à d'éventuelles subventions à la CENTRAPALM pour couvrir ses déficits opérationnels.

Il ressort du diagnostic qu'une priorité soit faite à l'expansion de nouvelles zones de production dans les zones forestières de la Mambéré-Kadéi, (forêt de Bania), du Mbomou (forêt de Bangassou), de la Basse-Kotto et Sud Ouaka, de dimension gérable par des groupements de paysans ou coopératives avec des moyens de transformation micro-industriels.

- **La canne à sucre**

La canne à sucre est actuellement produite sur le site du complexe sucrier SUCAF dans la Ouaka. Le développement des plantations villageoises peut être envisagé dans les zones environnantes de la sucrerie. Pour le moment, seule la plantation industrielle et l'usine de la Sucaf offre les possibilités d'emploi comme décrites ci-dessous dans le chapitre concernant les entreprises privées du secteur agricole.

2.3.1.2 Les principales cultures vivrières

La production végétale est dominée par les cultures vivrières (663 000 ha), elles-mêmes dominées par le manioc qui constitue l'aliment de base des populations. Viennent ensuite l'arachide (100 000 T) et le maïs (66 000T) dont les productions s'élèvent respectivement à 110 000 et 95 000 tonnes. Le sorgho, le mil, le sésame, le riz (7 800 T décortiquées), les cultures maraichères, l'igname, le taro, ou la banane plantain sont produits dans des quantités plus faibles et destinés essentiellement à l'autoconsommation.

La main d'œuvre est essentiellement familiale. Les femmes et les jeunes y jouent un rôle très important. Ces derniers assurent la plupart des travaux de semis, d'entretien de récolte et de conditionnement des récoltes.

Les femmes sont très actives dans la transformation et la commercialisation des produits agricoles. Elles se livrent aussi aux activités extra agricoles (cueillette, pêche...) en vue de diversifier et d'améliorer la qualité de l'alimentation de la famille.

L'existence d'une maïserie qui extrait de l'huile ainsi que les possibilités d'exportation vers les pays de la sous-région (Tchad, RDC, Congo) constituent autant d'atouts ressortis dans le diagnostic. La création de cette maïserie offrirait ainsi des opportunités supplémentaires d'emplois dans les filières de ces deux cultures.

2.3.1.3 Les produits maraîchers et les autres légumes traditionnels

En zone rurale, la production des légumes est réalisée essentiellement pour l'autoconsommation dans les jardins de case ou en inter culture dans les champs vivriers (ou cotonniers) et concerne les légumes traditionnels (légumes feuilles, gombo, piments). En zone périurbaine la production est destinée principalement à la vente et concerne outre certains légumes traditionnels, les légumes types "tempéré" (choux, tomates, concombres, carottes, aubergines, laitues, courgettes, oignon, poireaux...).

La plus grande partie de la production, destinée à la commercialisation, est réalisée autour de la ville de Bangui, dans les régions de Bouar, Bambari et Bozoum. A Bangui le **nombre de maraîchers "spécialisés" est estimé à environ 500 personnes**. A ceux-ci s'ajoutent les producteurs des zones rurales (surtout des femmes) qui vendent, de façon saisonnière, une partie de leur production de légumes traditionnels. La superficie consacrée au maraîchage, en zone périurbaine est estimée à environ 50 ha. Il existe d'autres zones de production d'importance plus limitée autour des villes secondaires.

2.3.3.2. L'emploi dans les productions animales :

L'élevage

L'élevage occupe une place non négligeable dans le monde rural et dans la constitution du revenu national, puisqu'il contribue en moyenne à environ 15% au produit intérieur brut. Il est pratiqué par au moins 80% de la population rurale, en particulier la frange la plus pauvre. Les systèmes d'élevage et de productions animales pratiqués en République Centrafricaine sont issus des ensembles de spécificités distinctes.

La production animale (bovin, avicole, porcin et ovin) concerne près de 25.000 exploitations et produisent plus de 46.000 tonnes de viande par an, soit un disponible moyen à la consommation d'environ 15 kg/hab./an. L'élevage bovin transhumant prédomine avec environ 3,129 millions de têtes. Pour les autres types d'élevage, les estimations font état de plus de 2 millions de petits ruminants et de près de 3 millions de volailles. L'élevage représente 24 % du PIB agropastoral et 9 % du PIB total. Il représente près de 3 milliards de recettes d'exportation.



3.3. L'apiculture

L'apiculture est très répandue dans les zones de savanes de l'Ouest, du Centre, du Nord et de l'Est. Elle est exploitée sur des principes traditionnels. Elle constitue une source de revenus non négligeables pour les villageois.

Les dernières données disponibles sont celles de recensement général de l'agriculture de 1985 qui évaluait à environ un million de ruches pour un nombre d'apiculteurs estimé à 60 000. Les estimations 1977 ont été faites en conservant le même nombre moyen de ruches par exploitation, le cheptel apicole atteindrait 1,3 millions de ruches pour un nombre d'apiculteurs d'environ 72 à 80.000.

Les autres activités de cueillette (coco Gnetum Africanum, chenilles, champignons, gomme arabique) constituent des activités extra-agricoles courantes

chez près de 90.000 ménages agricoles (23% de la population agricole au niveau national « source : enquête ICRA 1995-97 », montant jusqu'à plus de 60% des ménages dans les préfectures de Bamingui-Bangoran, Vakaga et du Haut Mbomou).

Dans la zone forestière, la cueillette est pratiquée par tout le monde (hommes, femmes, enfants) et les produits naturels sont utilisés de manière constante pour l'alimentation, les soins médicaux, la fabrication d'objets.

2.3.4 La sériciculture

La sériciculture a été installée dans les années 1965 aux environs de Bangui (à la Station de la Landjia) et à Mbaïki (à la Station de recherche de Boukoko) avec la multiplication des parcelles des mûriers et la diffusion des vers à soie. Ces activités ont été arrêtées suite à la réforme agraire de 1970.

Au cours de ces dernières années, l'élevage de vers à soie connaît un renouveau prometteur sous l'impulsion de l'Association Séricicole Centrafricaine (ASCA) avec le concours de l'Association Internationale de la soie.

2.3.5 La pêche et la pisciculture

Les zones de ressources halieutiques : Les ressources halieutiques des trois principaux bassins versants du pays sont réparties dans toutes les zones humides situées depuis le cours supérieur des rivières jusqu'au lit principal des grands cours d'eau (Chari au Nord, M'Bomou et Oubangui à l'Est et au Sud, Sangha au Sud-Ouest). Les marécages et les plaines d'inondation constituent les zones privilégiées de reproduction et de croissance durant la saison des pluies, tandis que les rivières principales sont des lignes de concentration des poissons où les pêcheurs les capturent, principalement au cours de la saison sèche.

2.3.5.1. La pêche

La pêche est une activité traditionnelle pratiquée depuis longtemps dans les bassins de l'Oubangui, du Chari et de la Sangha pour la consommation locale.

Les pêcheurs n'ont jamais été recensés dans leur ensemble. La seule information utilisable provient des Enquêtes Centrafricaines auprès des Ménages (ECAM, 1994) qui a évalué la proportion des pêcheurs au sein de la population

rurale. Sur ces bases on estime **les pêcheurs à plus de 99 000 dont plus de 40 000 dans le Nord de la zone coton vivrier élevage** (Ouham Pendé, Ouham et Nana Grébizi).

Ces pêcheurs se divisent en deux catégories, **les pêcheurs professionnels qui sont estimés à près de 21 000 et les paysans pêcheurs estimés à près de 78 000** et qui pratiquent la pêche comme une activité extra-agricole complémentaire (ECAM 1994 et DSEE 1997).



2.3.5.2 La pisciculture

Plusieurs projets FAO ont permis le décollage de la pisciculture à partir de 1968 et l'apogée de la pisciculture a été atteinte en 1985 où plus de 10 000 étangs (127 ha) appartenant à 8 500 pisciculteurs ont été dénombrés. Cette date a malheureusement marqué le début d'une régression provoquée par la fin de l'assistance extérieure, qui va durer jusqu'en 1992.

On estime que 75% des étangs ont été abandonnés au cours de cette période. Une amélioration apparaît de 1992 à 1995 dans la Ouaka et la Basse-Kotto, zone d'action du Projet de Développement de la Région Centre-Sud (PDRCS). Cette tendance est confirmée par l'action du Projet d'Appui à la Production Agricole et à l'Autopromotion Villageoise (PAPAAV) à partir de 1996.

Rôle des femmes dans les systèmes d'exploitation

Le rôle des femmes dans la production végétale n'est pas négligeable. En effet, dans les exploitations culturales une division du travail est notée : les travaux de

défrichement, du dessouchage, de labour, de sarclage et sarclo-buttage sont dévolus aux hommes tandis que ceux de semis, de démarrage, de récolte, et de post-récolte notamment la transformation et la commercialisation reviennent aux femmes. Elles consacrent l'essentiel de leurs efforts de production aux cultures vivrières et maraîchères. Dans les systèmes agro-pastoraux, elles assurent la traite et la commercialisation du lait (fromageries artisanales gérées par les groupements des femmes).

Quel que soient les spéculations pratiquées, la femme assure la plupart des travaux d'entretien et de récolte des cultures vivrières ainsi que la transformation et la commercialisation. Elle contribue aux besoins alimentaires de la famille avec des activités extra-agricoles (cueillette, pêche, petite chasse). Au total, sans tenir compte des activités ménagères, la femme contribue pour 60% à l'ensemble des activités agricoles et extra-agricoles de l'exploitation, et à près de 72% des activités liées à la production agricole.



2.3.4. Secteur minier

L'exploitation minière et la commercialisation constituent une structure pyramidale cohérente. La production et la commercialisation ne sont pas des opérations séparables. La pyramide de commercialisation finance la commercialisation à travers la chaîne en partant des marchés de grossistes internationaux vers le bas. Elle finance également la production, les outils, les permis et les moyens de subsistance des travailleurs des mines artisanales.

Dans cette chaîne, les principaux acteurs sont :

- les Bureaux d'Achats
- Les collecteurs
- Les Artisans miniers

- Les Ouvriers miniers

L'inexistence d'une réelle politique de l'emploi dans le pays a eu un impact négatif dans le secteur minier quand bien même celui-ci regorge d'immenses opportunités et potentialités d'emplois.



2.3.4.1 Besoins d'emplois du domaine minier et des emplois opportunistes ou indirects

➤ Les besoins d'emplois du domaine minier

Le secteur minier regorge toute une panoplie d'emplois qui touchent à la fois aux domaines des études, de l'exploration, de la prospection, de l'exploitation, de la production et de la commercialisation des ressources minérales sans oublier les emplois opportunistes ou indirects qui se greffent à eux et dont la présence est de nature à renforcer ou du moins, à améliorer l'implantation effective et durable dans le temps et dans l'espace desdits emplois miniers

. On peut les classer en deux grandes catégories :

- Emplois purement techniques
- et Emplois pluriels ou multidisciplinaires

➤ Les besoins d'emplois opportunistes ou indirects

Ce sont des emplois qui n'ont rien à voir avec les emplois miniers proprement dits, mais qui les suivent ou les côtoient de manière opportuniste et dont la présence sur le terrain est un atout indispensable pour leur épanouissement, leur sédentarisation ou leur rendement. On peut les classer de manière artificielle en trois catégories : en emplois d'appui ou de soutien, en emplois de partenariat et en emplois de réglementation.

En effet, à n'importe quel niveau où il se trouve, tout employé minier dans tout chantier, a besoin pour être plus opérationnel et productif, de l'appui ou du soutien des employés suscités. Il a besoin entre autres de s'habiller, de manger, de se déplacer en moyens roulants, de dormir ou de se soigner. Il y'a aussi d'autres emplois ci-dessous :

2. 3. 5 Secteur forestier.

Le secteur forestier contribue pour 10% du PIB national et 34% des recettes budgétaires de l'Etat. Il est au premier rang des exportations du pays (35 milliards de FCFA) et emploie plus de 4.000 salariés directs et 6.000 indirects à travers, les sociétés forestières (une dizaine), du secteur informel du bois et des organisations d'autopromotion de la filière.

La modernisation d'unités de transformation de bois existantes et la réalisation de l'objectif de transformation locale (70% prévu par le code forestier) permettront de créer des milliers d'emplois additionnels.(sources : Ministère des Eaux et Forêts) aussi bien dans les emplois formels du secteur public et privé et ceux relevant du secteur informel.



2.3.6. Secteur des infrastructures

Les investissements en infrastructures représentent 50 à 70% des investissements publics, les sous-secteurs du transport, de l'habitat, de l'énergie, des NTIC, permettront en amont comme en aval la création des emplois nécessaires pour soutenir l'objectif ambitieux de croissance économique évoqué dans le DSRPII.

Une nouvelle politique de formation est le seul garant du développement durable et compétitif ; l'utilisation optimale des ressources humaines disponibles

privilégiera l'utilisation intensive de la main-d'oeuvre locale dans la construction, la réhabilitation et l'entretien des infrastructures productives, économiques et sociales.

L'approche HIMO, à travers les chantiers- école, devra être optimisée chaque fois que cela est possible pour permettre une bonne analyse de la situation, il va falloir examiner point par point la situation de l'emploi par secteur d'activité, cerner les points de dysfonctionnement, envisager les fondements de la stratégie de reconstruction et de relance pour la réduction de la pauvreté du secteur.

Il est entendu que la mise en œuvre d'une volonté politique de la part du gouvernement sera le ballon d'oxygène tant attendu pour faire de la question de l'emploi une préoccupation au cœur des stratégies de développement des sectoriels, ce qui implique que l'on fasse de la promotion de l'emploi, une cause nationale prioritaire dans la lutte contre la pauvreté.

2.3.7. Secteur industriel

L'analyse de la situation de l'emploi dans le secteur industriel centrafricain fait apparaître un tableau le plus sombre de son histoire depuis plus d'une décennie. Cette période était caractérisée par des crises politico militaires qui ont détruit systématiquement la quasi-totalité des industries agricoles qui sont implantées dans la capitale, à l'exception de la MOCAF et HUSACA.

Les données provenant de la direction de l'industrie font état de ce que le secteur industrie compte à la date d'aujourd'hui cinq catégories :

- Les industries d'exploitations forestières ;
- Les industries d'extractions minières ;
- Les industries agro-alimentaires ;
- Les industries agro-pastorales ;
- Les industries de fabrications de pains, de papiers, de mobiliers de maison, des tôles et autres.

➤ Difficultés du secteur

Les principaux problèmes qui se posent au secteur de manière récurrente sont liés à la situation de l'insécurité physique en RCA, qui somme toute , provient essentiellement de deux sources : i) il s'agit d'une part des rebellions armées, formées par une coalition des rebelles venues de l'étranger et des rebelles centrafricaines qui sévissent dans le Nord du pays ; ii) d'autre part , le banditisme constitue l'autre source d'insécurité et qui est à l'œuvre des coupeurs de route, des braqueurs et de braconniers en provenance de certains pays voisins. Cela constitue

un véritable danger pour l'économie du pays en général, mais aussi pour la sécurité des industries centrafricaines en particulier.

Mais avec les derniers évènements, presque toutes les industries centrafricaines ont été mises à rudes épreuves à causes des actes de tueries, de meurtres, de pillages, et d'exactions de tout genre qu'ont connus les industries

On note par ailleurs le déficit récurrent que connaît depuis plusieurs années le secteur d'électricité due à sa faible capacité à offrir des opportunités de création des entreprises par les investisseurs qui souhaiteraient implanter des unités de production en Centrafrique.

2.4. Autres dispositifs de promotion d'emplois

2.4.1 La dimension Protection sociale

Il convient de confirmer que la PNEFP rime aussi avec la promotion de la protection sociale. C'est ainsi que le renforcement de la protection sociale des producteurs et des groupes vulnérables deviennent inéluctables.

L'importance de la protection sociale pour la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ne réside pas seulement dans les considérations du travail décent, mais elle est aussi un facteur de productivité. C'est pourquoi, en la matière, l'action prioritaire du gouvernement va consister en l'élargissement du système de protection sociale, d'une part : en renforçant les régimes formels et, d'autre part, en appuyant l'extension de la protection sociale vers les populations de l'économie informelle (assurance volontaire) et du monde rural (les mutuelles de santé par exemple, etc.)

C'est sur la base de cette déclaration de politique qu'un plan d'action national d'extension de la protection sociale peut être mis en œuvre. La mise en place de l'assurance maladie et l'extension de la protection sociale à toutes les couches vulnérables et au monde rural est l'option retenue par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux afin d'éviter une couverture sociale discriminatoire.

2.4.2 La dimension Dialogue social

La promotion de la PNEFP passe obligatoirement par la consolidation du dialogue social, source de son efficacité. Il sied de reconnaître que depuis plus de quatre décennies, la République Centrafricaine a connu des mutations économiques et sociales sans précédent et la dernière crise est venue l'enfoncer. Au niveau des acteurs économiques et sociaux, elles se sont traduites par l'émergence de nouvelles organisations faïtières au plan patronal et syndical.

Par ailleurs il faut noter que ces crises qui se sont déclinées en crises alimentaires, économiques et financières ont mis en exergue la nécessité pour le gouvernement centrafricain de mettre sur pied un mécanisme de dialogue social constructif et

continu avec les différents acteurs de la vie économique et sociale que sont les organisations des employeurs, les organisations des travailleurs et les organisations de la société civile

A titre de rappel, Le dialogue social est un cadre approprié pour faire avancer trois piliers du travail décent : (i) l'accès à l'emploi productif, (ii) le respect des normes du travail et (iii) l'accès à la protection sociale. C'est un mécanisme efficace permettant de résoudre de manière concertée les problèmes concernant le travail et l'emploi ; la formation professionnelle et la protection sociale. La Politique Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle accordera la plus grande importance au dialogue social en le favorisant et en le consolidant dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route du gouvernement.).

Le renforcement et la consolidation du dialogue social dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle seront accompagnés par le renforcement des capacités des partenaires sociaux pour qu'ils deviennent des forces de propositions.

En collaboration avec les partenaires sociaux, le champ d'intervention du dialogue social sera étendu, aux organisations et associations du monde rural, aux groupements d'artisans du secteur informel. La structuration du monde rural et le passage de l'informel vers le formel constituent aussi des enjeux du dialogue social

En effet, l'implication du secteur informel ainsi que l'identification des groupements de paysans et d'artisans dans le dialogue social a pour objectif de renforcer les liens entre les différents types d'entreprises, afin de mieux organiser les forces économiques et sociales dans la création et la promotion de conditions de travail décent.

2.5. Emploi et pauvreté

Avant de faire le rapport entre l'emploi et la pauvreté, nous avons estimé utile de parler du profil et du déterminant de la pauvreté.

2.5.1 La pauvreté subjective

Il existe deux aspects qui sont retenus pour une mesure qualitative de la pauvreté : il s'agit d'une part de l'opinion des ménages sur les différentes facettes de la pauvreté et les besoins minimaux pour avoir des conditions de vie correctes.

2.5.2 la pauvreté vue par les populations

Au-delà de toutes les définitions que l'on pourrait attribuer au concept de pauvreté, les populations pauvres quand elles ont une autre perception claire et précise de leur situation de pauvreté et sont capables d'identifier les causes sous-jacentes et structurelles s'y afférentes.

2.5.3 les déterminants de la pauvreté en 2008

L'incidence de la pauvreté apparaît comme tributaire à la fois du milieu de résidence, de la région et aussi de certaines caractéristiques spécifiques du ménage, comme l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, le secteur d'activité du chef du ménage et la possession ou non de terre agricole par le ménage.

L'âge justifie l'inégalité d'accès au marché du travail, ce qui se traduit par un taux de chômage élevé des jeunes et la vulnérabilité des personnes âgées dont la plupart ne disposeraient pas d'une épargne suffisante ou de rente pour assurer leur survie. En ce qui concerne le sexe, il ressort que les femmes, chefs de ménage sont souvent moins instruites et se trouvent de ce fait exclues malgré elles du marché du travail.

En ce qui concerne le niveau d'instruction et le secteur d'activité qui, dans une certaine mesure sont interdépendants, l'analyse montre que l'incidence de la pauvreté est plus élevée dans les ménages dirigés par les chefs de ménage peu ou moins instruits. Il en est également des ménages exerçant dans le secteur de l'agriculture, de l'artisanat ou de petits métiers.

D'une manière générale, l'incidence de la pauvreté (mesurée comme la proportion de la population définie comme pauvre) s'est accentuée depuis la crise qui s'est installée depuis 2013.

La situation de l'emploi et les revenus auxquels cet emploi se rapporte, jouent un rôle déterminant pour le niveau de vie des ménages et leur position par rapport au seuil de pauvreté. Les agriculteurs sont très touchés par la pauvreté. Les agriculteurs représentent 81 % de l'ensemble des pauvres. De faibles revenus agricoles, qui reflètent une faible productivité du travail, et des périodes de sous-emploi longues et récurrentes expliquent la forte proportion d'agriculteurs parmi les pauvres. A cela, il faut ajouter les difficultés liées à l'acheminement des produits agricoles vers les points de vente à cause de manque d'infrastructures routière.

La probabilité d'être pauvre est aussi élevée chez les travailleurs indépendants hors secteur agricole et chez les actifs à la recherche d'emploi. Les agriculteurs, les travailleurs indépendants et les sans-emplois représentent ensemble plus de 95% des pauvres.

La probabilité d'être pauvre est beaucoup plus faible pour les actifs travaillant dans le secteur privé formel et le secteur public. Elle est encore plus faible chez les employeurs. Appartenir à ces trois dernières catégories socioprofessionnelles apporte une protection relativement élevée contre les risques de pauvreté.

Les risques de pauvreté varient fortement en fonction du niveau d'éducation du chef de ménage. En effet, l'incidence de la pauvreté est plus de cinq fois inférieure pour les ménages dont le chef a atteint un niveau d'éducation secondaire que pour ceux dont le chef est sans éducation formelle. Elle est plus de quatre fois inférieure pour les ménages dont le chef a terminé l'enseignement secondaire que pour ceux dont le chef s'est arrêté au premier cycle fondamental. A l'évidence, l'accumulation de capital humain diminue sensiblement les risques de tomber dans la pauvreté. Les pauvres sans éducation formelle ou ayant seulement terminé le cycle fondamental 1 représentent environ 96 % des pauvres. Ce chiffre est très proche de la contribution des agriculteurs à la pauvreté totale, ce qui suggère que les catégories d'agriculteurs pauvres et de pauvres sans éducation formelle se recoupent.

2.6. Evolution du marché du travail

Le marché du travail en RCA a subi les influences des comportements économiques et sociaux des dernières années amplifiées par la crise sécuritaire.

Le taux d'activité qui était évalué à 63,3% en 2008 était estimé en 2010 à 61,4%⁸ et le chômage affecte près d'un actif sur quatre (24,2%) dont 25,7% de personnes en milieu urbain contre 23,4% en milieu rural. Le taux net de scolarisation dans le secteur primaire avait connu une évolution positive, passant de 63,3% en 2008 à

⁸ Le dernier recensement date de 2003 et toutes les projections sont faites à partir de ces données cependant la situation ne s'est guère améliorée et les estimations actuelles peuvent être une base raisonnable de travail

68% en 2011 pour enfin subir les mêmes secousses⁹. Le ratio fille/garçon dans le primaire s'était sensiblement amélioré passant de 72% en 2008 à 87% en 2011. Le taux d'alphabétisation a connu un pic de 39% après une baisse régulière durant la décennie passée. Le taux d'analphabétisme était de 68% chez les femmes pour 46,2% chez les hommes. La proportion des femmes non instruites est très élevée (80%) en milieu rural. La durée moyenne de scolarité espérée est estimée à 7,2 années.

La non disponibilité d'informations statistiques¹⁰ fiables ne nous permet pas une caractérisation absolue du marché aux vues des défis et tendances observées tant au niveau du taux de chômage¹¹, de scolarisation et des besoins en développement des compétences et de formation. Les évolutions observées de ces indicateurs expliquent en partie les tensions constatées sur le marché du travail hypothéquant les chances réelles de stabilité et de paix durable en RCA.

Dans le contexte actuel, le chômage, le sous-emploi et la pauvreté affectent la quasi-totalité de la population active et à cela s'ajoute la situation des déplacés et réfugiés internes et externes¹². La tranche d'âge des 15-35 ans regroupe l'essentiel des forces vives du pays devant contribuer à la sécurité, la paix et le développement. C'est celle qui se trouve au cœur de la problématique de l'insertion, à la fois économique, sociale, civique et citoyenne. Les jeunes ont été à la fois premiers acteurs et victimes des crises et conflits et devront être les futurs agents du changement qui doit conduire la RCA à la paix et au développement, aussi bien au niveau national que local.

Dans cette perspective, la question de l'insertion sociale et économique des jeunes apparaît comme cruciale, à la fois en termes de mobilisation, utilisation et valorisation de toutes les ressources humaines ainsi que la transformation des potentialités dont le pays regorge. Ces atouts certains pour la relance économique et de la production, par leurs effets sociaux permettront à terme, l'élimination de la pauvreté, mais aussi la construction de la paix, la reconstitution du tissu social par la participation à une œuvre commune, celle du développement.

¹⁰ La RCA n'a jamais organisé une enquête spécifique emploi, les seules données disponibles aujourd'hui proviennent des résultats de l'enquête Centrafricaine de suivi et évaluation du bien-être (ECASEB) en 2008

¹¹ Le taux de chômage est actuellement estimé à...

¹² Selon le rapport OCHA 625 000 personnes déplacés internes dont 200 000 dans 42 sites à Bangui, 42 000 ont fui les pays frontaliers, le plan de réponse stratégique était estimé à 551 M USD dont seulement 114 mobilisés

Par ailleurs, les perturbations enregistrées ces dernières années dans le fonctionnement du système scolaire, comme au niveau du marché de l'emploi, obligent à prendre en compte de façon large le groupe de ceux appelés "jeunes", sachant qu'il s'agit souvent de jeunes hommes et de jeunes femmes, ayant en majorité des responsabilités familiales, mais confrontés aux problèmes encore non résolus de leur insertion sociale et économique - leurs problèmes sont d'autant plus aigus car concernant les groupes les plus vulnérables (déplacés, réfugiés, ex-combattants et communautés de base).

Le rôle du secteur public est primordial pour donner le ton, l'exemple et de nouvelles orientations aux autres acteurs : secteur privé, partenaires sociaux et acteurs de la société civile en général dont les actions seront décisives pour appuyer, encadrer, faciliter, promouvoir l'entrée des primo demandeurs d'emploi dans la vie active et leur participation pleine et entière tant à la vie économique tout en ayant accès à un dispositif de protection sociale satisfaisante.

2.6.1 L'insuffisance des infrastructures de formation dans le secteur technique et industriel.

La RCA dispose à ce jour au point de vue de structure de l'ETFP du secteur public que 09 établissements à savoir, un seul lycée technique à Bangui, un seul collège technique féminin à Bangui, une école de métiers d'art et 06 centres de formations professionnels à Mbaïki, Berberati, Bozoum, Bossangoa et Bambari mais qui n'existent que de noms à cause des effets collatéraux de la crise de mars 2013. Les structures de l'ETFP de l'Etat fonctionnent dans des conditions difficiles et souffrent d'un manque cruel d'équipements didactiques et des formateurs qualifiés.

Au niveau de l'ETFP du secteur privé, on dénombre à travers tout le pays 237 centres de formation professionnelle dont 15 appartiennent aux organisations non gouvernementales et 25 ne fonctionnent plus pour des raisons de manques de ressources. La ville de Bangui compte à elle seule 105 centres de formation professionnelle

Tous les domaines liés aux secteurs primaire, secondaire et tertiaire sont dispersés dans ces Centres de formation. En province, la tendance est fortement

orientée vers le secteur primaire (agriculture, maraichers, élevage), et est en baisse dans les secteurs secondaire (maçonnerie, menuiserie, couture, artisanat) et tertiaire (comptabilité de base). Par contre à Bangui, le vecteur dominant est le secteur tertiaire (comptabilité, gestion, informatique, bureautique), ensuite vient le secondaire (mécanique, électricité, électromécanique, artisanat). Le primaire est inexistant.

2.6.2 Un système éducatif peu adapté aux besoins de l'économie.

Le système éducatif actuel, hérité de la colonisation n'est pas réorienté vers les objectifs de développement axé prioritairement sur l'industrialisation. En effet, le système secondaire de deuxième cycle ne repose pas sur un équilibre dynamique entre l'enseignement général et l'enseignement technique et ne prépare pas aux études supérieures dans les filières prioritaires pour le développement d'une économie appelée à s'industrialiser davantage ;

La formation professionnelle n'est ni modernisée ni renforcée ;

L'enseignement supérieur oriente plus les formations vers l'obtention des diplômes et non vers la professionnalisation ce qui entraîne le plus souvent l'augmentation du nombre des diplômés sans qualification réelle et sans emploi. En outre les programmes d'enseignement sont caducs et souvent beaucoup théorique devant le marché de travail qui s'élargit mais qui ne trouve pas de preneur au sens de la qualification.

2.6.3 Inadéquation formation/emploi résultant du cloisonnement entre l'école et le monde productif

Les programmes de formation ne correspondent pas toujours aux besoins de l'appareil productif et pour cela, l'on relève que le marché de l'emploi manque cruellement de la main d'œuvre qualifiée à même de répondre valablement aux nouveaux besoins des entreprises.

2.6.4 La faible acquisition des compétences entrepreneuriales par les jeunes

Malgré la tendance à la hausse du taux de chômage des jeunes, les compétences entrepreneuriales et les techniques de recherches d'emploi ne sont pas toujours insérées dans les programmes de formation d'un certain nombre de structures de formation. En conséquence, les cadres formés de ces structures manquent de compétences managériales. La plupart d'entre eux estiment qu'ils sont formés pour être recrutés dans les entreprises ou à la Fonction Publique donc pour l'emploi salarié et non pour l'emploi indépendant. L'effectif pléthorique des jeunes estimé à plus de 3000 lors de l'organisation du premier concours de recrutement dans la fonction publique centrafricaine en 2007 atteste de cette situation.

Les conséquences de cet état de fait sont importantes sur l'emploi en général et celui des jeunes en particulier.

Au regard du tableau 1 joint en annexe, on remarque que sur les 77 spécialités sur le marché, le rapprochement entre les offres et les demandes montre que les 10 spécialistes les plus rares à trouver sur le marché national sont généralement des fonctions techniques et vitales telles que médecin, infirmier d'Etat, spécialiste de pompe, ingénieur en assainissement, ingénieur en infrastructure... Le marché local n'arrive pas à fournir ces spécialités alors que les opportunités d'emplois existent.

A l'inverse les 10 emplois les plus prisés (demandes très fortes comparativement aux offres) sont généralement des emplois peu qualifiés tels que jardinier, garçon de salle, collecteur de tickets... comme illustré dans le tableau 2 toujours joint en annexe.

Il ressort de ces analyses que, certes les opportunités d'emplois sont globalement faibles, mais aussi, il se pose un problème de concordance entre les spécialités demandées par les employeurs et les qualifications disponibles sur le marché. C'est cette situation qui pousse certaines entreprises à avoir recours à la main d'oeuvre étrangère, alors que le pays connaît un chômage important.

Cet état de fait est la manifestation des insuffisances majeures au niveau de la formation professionnelle et de l'apprentissage, il s'agit ici d'un problème qui touche essentiellement le niveau d'instruction des demandeurs d'emplois.

En effet, 36,22% des demandeurs d'emplois sont de niveau deuxième cycle du secondaire et post secondaire (non-supérieur), 34,31% sont de niveau primaire et premier cycle du secondaire et 26,34% sont de niveau supérieur de cycle court et licence ; soit une part cumulée de 96,87% pour les trois groupes de niveaux

d'instruction. Or, ces trois groupes ne peuvent produire des spécialistes sur le marché du travail. Au contraire, ils donnent plutôt un flux de chômeurs ayant besoin de spécialisation pour s'insérer dans la vie professionnelle.

D'autre part, les demandeurs non scolarisés et du niveau de l'enseignement de la petite enfance représentant 2,11% sont eux aussi, sans qualification. Quant aux hauts cadres de conception de niveau master et doctorat, leur part représente environ 1%, d'où un niveau de qualification insuffisant.

Alors, il apparaît clairement que la problématique de l'emploi, notamment celui des jeunes se caractérise principalement par la sous qualification de la main d'œuvre par rapport aux besoins du marché national du travail.

A l'inverse les 10 emplois le plus prisés (demandes très fortes comparativement aux offres) sont généralement des emplois peu qualifiés tels que jardinier, garçon de salle, collecteur de tickets...etc., comme illustré dans le tableau 2 en annexe.

2.6.5 Organisation du marché du travail

• Acteurs du marché du travail

Les principaux acteurs du marché de travail sont :

- L'Etat représenté par le Ministère en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont la déclinaison fait intervenir l'organe d'exécution qu'est l'ACFPE et l'institution d'élaboration de politique et de contrôle que sont la Direction Générale du Travail et de la Prévoyance Sociale et la Direction Générale de l'Emploi et de la formation Professionnelle ;
- Les opérateurs économiques qui ont vocation à domicilier les offres d'emploi sur ce marché en vue de rechercher les compétences qui correspondent au profil souhaité ;
- Enfin tous les demandeurs d'emploi qui cherchent des offres de qualification correspondant à leur profil.

Il convient de noter que tous ces acteurs qui animent le marché du travail doivent collaborer dans une dynamique systémique afin de donner à ce marché un véritable lieu de la rencontre de l'offre et de la demande où l'offre de formation doit correspondre aux besoins exprimés sur le marché.

C'est l'occasion donnée aux décideurs politiques pour faire l'inventaire des besoins en formation souvent sollicités et qui sont soit rares, soit inexistants sur le

marché de travail afin de combler ce vide pernicieux qui oblige à faire appel à la main d'œuvre étrangère au détriment des nationaux.

●.Intermédiation publique et privée sur le marché du travail

Le marché du travail est fragile. Cette fragilité est largement expliquée par le déséquilibre constaté entre l'offre et la demande et l'incapacité du marché à absorber la masse des jeunes qui affluent chaque année sur le marché du travail. Le paramètre d'ajustement imparable pour notre cible vulnérable a été le peuplement des activités agricoles peu productives et l'économie informelle.

➤ L'offre sur le marché du travail est faible et cette faiblesse est expliquée dans par : i) le faible niveau de création de nouvelles entreprises dû au climat peu propice des affaires ; (ii) les faibles taux d'épargne et d'investissements publics et privés ; (iii) les crises militaro-politiques à répétition ; (iv) le développement de l'économie informelle non encadrée en dehors ou dans un segment particulier du marché du travail; (v) des entreprises formelles qui ne communiquent que rarement leurs besoins de main d'œuvre aux bureaux de placement aussi bien privés qu'à l'ACFPE.

➤ Par contre, la demande sur le même marché est caractérisée par :

(i) le fort poids démographique même en temps de crise ; (ii) la faiblesse du système éducatif, le jeune centrafricain devrait dès le secondaire classique développer son futur esprit d'entreprise ; (iii) l'inadéquation formation-emploi et l'insuffisance de compétences par rapport aux nouvelles filières d'avenir et surtout dans le segment jeune des demandeurs d'emplois ; (iv) le manque de statistiques fiables du travail et la faiblesse de la synergie entre les administrations chargées de la collecte, la confection et les analyses des données statistiques sur l'emploi

Un défi à relever est aussi celui de l'amélioration des conditions de travail, du niveau des salaires et de la protection sociale par l'élaboration de textes légaux et réglementaires du Décret portant statut général des fonctionnaires, la révisions des conventions collectives devenues obsolètes et le respect des textes existants. La bonne gouvernance du marché du travail est aussi nécessaire, à travers le développement du dialogue social. Celui-ci nécessite une gestion tripartite des problèmes de travail et ainsi que des travailleurs, employeurs et Gouvernement suffisamment informés et formés sur la problématique de la création de l'emploi décent.

L'intermédiation sur le marché du travail qui regroupe l'ensemble des dispositifs de rapprochement entre l'offre et la demande de travail mériterait une attention toute particulière.

La réforme du système de placement a prévu un système et une procédure d'agrément des Bureaux de placement privés sous le contrôle de l'ACFPE qui joue aussi le rôle de Bureau de placement public. Malheureusement, les textes d'application de la Loi autorisant l'ouverture des bureaux de placement privés ne sont toujours pas pris.

L'ACFPE est un Office public national à caractère économique technique et social créé par la loi n° 99 008 du 19 Mai 1999, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Il est placé sous la tutelle du Ministère en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Sa mission est la promotion de l'Emploi, la Formation Professionnelle et le développement de la libre entreprise génératrice d'emplois sur toute l'étendue du territoire centrafricain. Elle collabore avec les organismes aussi bien publics que privés, afin de réaliser la planification, l'organisation et la gestion du marché du travail.

L'ACFPE, en tant que Service Public d'Emploi exécute les missions suivantes, à savoir :

- les activités d'intermédiation tendant à rapprocher l'offre et la demande de travail ainsi que la gestion des visas de travail avec la Direction générale du Travail et de la Prévoyance Sociale ;
- la préparation et le financement des formations qualifiantes sur le tas ;-
- l'appui technique et financier à l'auto-emploi, à la micro-entreprise et aux activités génératrices de revenus ;
- la collecte, le traitement et la diffusion d'informations sur le marché du travail.

En tant que fonds de Formation Professionnelle, ses actions concernent :

- la formation continue par le renforcement de capacité des salariés des entreprises et des ONGs ;
- la formation des déscolarisés et désœuvrés dans le cadre de la formation par apprentissage ;
- le renforcement des capacités des demandeurs d'emplois diplômés,

Les ressources de l'ACFPE proviennent essentiellement des contributions patronales (2% de la masse salariale des entreprises soit 95% des ressources de l'Agence), des visas des contrats de travail soit 5% des ressources, des rétributions exceptionnelles de l'état et des financements extérieurs (BIT AFD..).

Le placement des demandeurs d'emplois sur le marché du travail est une des missions assurée par l'ACFPE suppléé par des bureaux de placement privés. Le recours aux bureaux de placement privés par les demandeurs d'emploi reste faible et l'inscription à l'ACFPE ne concerne qu'une infime partie des chômeurs. Parmi les inscrits, très peu comptent sur l'Agence et les Bureaux de placement pour trouver un emploi. Les interventions actuelles de l'ACFPE sont tout de même limitées par manque de moyens matériels et financiers suffisants pouvant lui permettre de couvrir tout le pays.

Malgré les efforts déjà déployés par l'Etat et les partenaires au développement, le chemin est encore long pour la résolution des problèmes de sous-emploi, du chômage, en un mot de la .pauvreté.

C'est dans ce cadre que le schéma directeur ci- après, feuille de route de la Politique Nationale de l'Emploi, est proposée. C'est ainsi qu'au cours des quatre prochaines années (2016 - 2020) le gouvernement vise à améliorer les capacités de création de nouvelle génération d'emplois en de booster l'économie nationale, notamment à travers :

- ✓ Le développement des capacités humaines, en particulier la formation professionnelle et technique et l'employabilité ;
- ✓ L'amélioration du climat des affaires ;
- ✓ L'organisation et la promotion du secteur informel ;
- ✓ Le développement du secteur privé à travers la promotion de l'entrepreneuriat, l'artisanal, ainsi que les Micro, Petites et Moyennes Entreprises ;
- ✓ La modernisation du secteur rural afin de limiter l'exode rural ;
- ✓ La promotion de produits marchands et non marchands à forte intensité de main d'oeuvre ;
- ✓ La rationalisation et modernisation de l'économie de subsistance, aux fins d'apporter un gain de bien-être individuel ;
- ✓ L'amélioration d'une meilleure gouvernance du marché du travail ;
- ✓ La lutte contre la médiocrité du système éducatif centrafricain notamment au niveau de l'enseignement de base primaire et technique ;

- ✓ L'amélioration du niveau des programmes de formation dans les instituts de formation professionnelle en général par la création d'une structure de coordination en particulier.

Dans le domaine du développement des capacités humaines, Il s'agit de relever les défis de l'emploi et de la formation professionnelle dans ses liens avec la croissance économique et la pauvreté. Cela suppose l'engagement et la mobilisation de tous les acteurs du marché du travail ainsi que la Société Civile par l'activation de tous les leviers économiques et sociaux à travers les différentes composantes identifiées d'une manière inclusive lors du forum sur le travail décent de Décembre 2011 à Bangui, à savoir :

- ✓ Le placement de l'emploi au centre des préoccupations macro-sectorielles ;
- ✓ L'accroissement de l'offre d'emplois décents et développement du secteur privé et de l'auto-emploi ;
- ✓ L'amélioration de l'employabilité des populations cibles et développement de la politique de formation technique et professionnelle ;
- ✓ La mise en place d'un système d'information et de meilleure gouvernance du marché du travail.

L'amélioration du climat des affaires, nécessite la levée des contraintes qui accablent les opérateurs économiques dans l'exercice quotidienne de leurs activités. Cela passe par la promotion de mesures fiscales incitatives et de mesures réglementaires favorables au développement des entreprises, l'amélioration de l'efficacité de l'action publique et de l'efficacité du cadre actuel de promotion du secteur privé, et la création des infrastructures d'appui aux opérateurs économiques.

En matière d'organisation du secteur informel, l'enjeu est de mieux organiser ce secteur qui représente plus de 80% des emplois et contribue de façon importante à la génération de la valeur ajoutée nationale.

Dans le registre du développement du secteur artisanal, ainsi que des micro, petites et moyennes entreprises, l'enjeu est d'offrir des fenêtres d'opportunités d'auto-emploi aux jeunes et femmes qui arrivent chaque année en nombre croissant sur le marché de l'emploi.

La rationalisation et la modernisation du secteur rural et de l'économie de subsistance, constitue un enjeu de premier plan pour le gouvernement qui entend mobiliser les ressources financières internes et externes, les compétences, mais également les capacités pour diversifier l'économie à travers notamment le développement et la modernisation de l'agriculture et l'élevage, principales sources

d'emploi, par un appui prononcé aux filières porteuses (filières céréalières, filière oléagineuse, filière fruits et légumes, filière riz, filière pêche, filière de l'élevage et de l'aviculture) et aux industries de transformation agricoles (sésame, karité, savon, viande, poisson, arachide, tomate, mil, riz, maïs, etc.). Cela devant concourir à satisfaire les besoins essentiels des populations centrafricaines actuelles et futures, à améliorer la qualité de vie et l'équité sociale.

Dans le domaine de la promotion de produits marchands et non marchands à forte intensité de main d'œuvre (HIMO), l'enjeu est de parvenir au cours de l'horizon temporel retenu, à développer l'emploi à travers les grands projets d'infrastructure pour la construction des routes, des chemins de fer, des bâtiments et autres investissements dans les infrastructures physiques de base.

Enfin, l'accent doit également être mis sur l'amélioration de l'information et d'une meilleure gouvernance du marché du travail en vue de lever les dysfonctionnements constatés au niveau du marché et pour mieux gérer les conflits qui peuvent provenir de l'inadéquation entre l'offre et de la demande.

Au regard des éléments développés ci-dessus, la nécessité de doter la R C A d'une politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle devient un impératif qui se justifie.

CHAPITRE III : CONTRAINTES A LEVER ET OPPORTUNITES DE CREATION D'EMPLOIS

3.1. Les contraintes

De même qu'il est important de connaître les potentialités et les opportunités qui peuvent être à la base de création d'emplois décents, de même le problème que pose l'emploi et la formation professionnelle ne pourrait se résoudre sans définition des stratégies nécessaires permettant de faire face aux contraintes que la mondialisation impose ; la finalité étant de favoriser une bonne appréciation des perspectives de l'emploi. Ces éléments se focalisent autour des enjeux suivants :

- Contraintes liées au secteur informel,
- contraintes liées à l'absence d'infrastructures de base,
- Contraintes liées aux marchés publics et aux investissements,
- Contraintes liées à l'environnement des affaires,
- Contraintes liées aux groupes vulnérables,
- Contraintes législatives et institutionnelles,
- contraintes liées à la nature de chaque secteur d'activité.

3.1.1. Les contraintes liées au développement du secteur informel

L'Impact grandissant du secteur informel dans l'économie de la République Centrafricaine a été remarquable suite à l'échec des politiques passées en matière d'emploi d'une part et à cause de l'ampleur de la crise qu'a connu le pays d'autre part.

Cependant, il importe de noter que le secteur informel est le regroupement de toutes les unités économiques qui opère à petites échelles et exercent des activités économiques non enregistrées et ou bien dépourvues de comptabilité formelle écrite

Aussi, il faut le reconnaître, le développement important du secteur non structuré , à partir des années 80 résulte en grande partie des échecs des politiques d'emploi passées menées par tous les régimes qui se sont succédés et notamment de l'exode rural, de l'impact des programmes d'ajustement structurels, et du programme de Départ Volontaire Assisté (PDVA), des faibles perspectives d'intégration dans la

Fonction publique, ainsi que les années blanches. Il faut également ajouter à cela la croissance démographique, la lourdeur des réglementations, le coût du travail dans le secteur formel, la pression fiscale qui expliquent le recours au secteur informel.

C'est ainsi que l'entreprenariat représente aujourd'hui la seule opportunité d'emploi et de revenus pour une partie importante de la population, notamment les jeunes et les femmes. Le revenu généré par les activités du secteur privé non structuré a permis à de nombreux ménages de ne pas sombrer dans la précarité et la misère.

Les données statistiques disponibles de : « l'Etude sur la localisation des unités économiques à Bangui » réalisée en 2007 par l'Institut Centrafricain des Statistiques et d'Etude Economique et Sociale (ICASEES) ont démontré que sur 11000 unités économiques recensées, seulement 15% sont du secteur formel et finalement qu'environ 85% appartiennent au secteur informel très développé. On peut affirmer cependant que le faible niveau de qualification et en plus des investissements font du secteur informel centrafricain le principal domaine d'intervention adéquate des micros entreprises.

Force est de constater qu'en Centrafrique les unités s'activant du secteur informel se sont multipliées après les crises et ont une importance déterminante dans divers secteurs de l'économie. La difficulté de ces économies informelles provient du fait qu'elles produisent généralement sur la base des avances reçues de leurs clients, ce qui constitue une entrave puisqu'ils ne permettent pas de faire des projections optimales des opérations de fabrication et d'atteindre à travers des circuits de vente, un marché autre que celui caractérisé par une proximité géographique.

Enfin on note que 79% des Unités économiques recensées appartiennent aux centrafricains, suivis des Africains. La majorité d'entre elles est dirigée par des jeunes nés après 1970. Cependant 5,7% des responsables de ces micro entreprises ont désiré être des administrateurs civils, donc des fonctionnaires ayant pour seconde activité le commerce.

Par ailleurs 60,2% des activités du secteur non structuré sont localisées au bord des routes, le reste étant situé dans les marchés. Les femmes représentent 13% de l'effectif total du secteur non structuré, mais sont 56,3% à exercer leurs activités au bord des routes.

3.1.2. Les contraintes infrastructurelles

Il s'agit de l'épineuse question énergétique. Les entreprises ont besoin d'électricité de bonne qualité et en permanence pour mieux fonctionner. Le boulevard énergétique est une attente majeure du secteur privé. Les voies de communication (chemin de fer, routes nationales et secondaires...), les ports autonomes et secondaires, l'amélioration des voies navigables, la construction et la réhabilitation des aéroports, le développement des télécommunications constituent des contraintes à lever pour opérationnaliser les activités des entreprises et permettre aux privés de rentabiliser leurs investissements.

La mauvaise qualité des infrastructures et services de base freine le développement du commerce et du secteur privé. Dans le domaine du transport, lorsque l'on renchérit les coûts à l'exportation et à l'importation et par ricochet on accentue l'enclavement du pays sans le savoir, l'état des infrastructures peut influencer négativement sur le développement des activités économiques et mettre le secteur privé dans une situation de vulnérabilité face aux ruptures dans la chaîne des approvisionnements.

Le transport routier est caractérisé par l'insuffisance et la dégradation des infrastructures, les tracasseries douanières, administratives et policières du port de Douala jusqu'à destination, la vétusté et l'insuffisance du parc de véhicules de transport de marchandises. En outre le mauvais état ou l'absence des pistes rurales et de désenclavement ne favorise pas la commercialisation et la distribution des produits sur l'ensemble du territoire national, notamment les produits agricoles.

Il faut noter que le transport fluvial sur Brazzaville et Kinshasa au caractère saisonnier (6 mois sur 12 dans l'année) souffre de l'instabilité politique dans la zone, mais constitue une voie importante d'approvisionnement.

En matière d'énergie électrique, la vétusté des infrastructures et l'indisponibilité de la fourniture d'électricité sur l'ensemble du territoire constituent des contraintes majeures.

3.1.3. Les Contraintes liées à l'environnement des affaires :

La création d'environnement propice à l'investissement est un gage sûr pour le développement du secteur privé national et étranger.

Il faut donc pour cela adjoindre les mesures suivantes : (i) donner les gages de stabilité politique et de paix durable, (ii) mettre en place et appliquer rigoureusement les principes de bonne gouvernance et (iii) réaffirmer par des actes, l'impartialité et la dextérité de la justice (iv) renforcer les attributs d'un Etat de droit.

3.1.4. Les contraintes liées aux marchés publics et aux investissements

Il faut davantage vulgariser le code des investissements, renforcer la gouvernance de l'autorité de régulation des marchés, la transparence dans les passations des marchés publics, les appels d'offres et la traçabilité des procédures y afférentes.

3.1.5 Les contraintes liées à la situation des groupes vulnérables

Les groupes cibles spécifiques et vulnérables de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont essentiellement :

✓ les femmes :

Le problème des femmes est celui du genre. La contrainte y relative est celle de leur sous information, leur faible représentativité dans les institutions et sphères de la prise de décision (parité), la survivance des préjugés, le faible engagement des intéressées, l'insuffisance de la formation et de l'appui à leurs initiatives.

✓ les jeunes :

Les contraintes des jeunes sont liées à leur sous information, leur éducation de base, leur orientation, leur formation générale et spécialisée, l'identification de leurs besoins, leurs atouts et potentialités ainsi que l'appui et l'accompagnement des pouvoirs publics à leurs initiatives

✓ les personnes vivant avec handicap :

Ce public cible est confronté au problème de la sous information, de la sous représentativité dans les institutions et structures de décisions, la survivance des préjugés, l'engagement des intéressés, la formation et l'appui (matériel, financier et technique).

- ✓ les peuples autochtones.

L'information, l'orientation, l'éducation de base, la formation générale et spécialisée, la représentativité, la survivance des préjugés, l'engagement des intéressés et l'appui (matériel, financier et technique) constituent des contraintes à lever pour cette catégorie de personnes.

3.1.6 Les contraintes législatives et institutionnelles

Il s'agit ici de revisiter et refondre le cadre légal et réglementaire (les différents codes notamment celui du travail, des investissements, des mines, des impôts, la législation foncière et domaniale et leurs textes subséquents...).

Beaucoup de lois et règlements institués en République Centrafricaine, depuis l'indépendance à nos jours, ne sont plus adaptés aux pratiques actuellement en vigueur dans le monde des affaires. Ils s'apparentent davantage aux exigences dissuasives et coercitives qu'aux véritables stimulants des opérations économiques et financières des entreprises.

A cela, il faut également imprimer une nouvelle culture administrative fondée sur la bonne gouvernance, la redevabilité, le sens du service public, le loyalisme ; simplifier les procédures de création d'entreprises et de traitement des dossiers des opérateurs économiques et reformer les institutions d'Etat qui travaillent régulièrement avec le secteur privé. Ces services sont, entre autres les services des impôts, des douanes, de la gendarmerie nationale, de l'inspection du travail, du commerce, des eaux et forêts, de la police, de la justice, de la mairie... Il faut alléger ou mieux supprimer la parafiscalité, éradiquer la corruption et la concussion. Ces administrations, sans se départir de leur mission classique de contrôle et d'application de la réglementation, doivent privilégier l'information, le dialogue, le conseil et la formation des opérateurs économiques, réguler le fonctionnement du marché du travail (développement de la transparence l'objectivité et le professionnalisme des acteurs), des marchés commerciaux (encouragement de la concurrence mais loyale par la définition des règles claires du jeu.)

3.1.7 Contraintes liées aux secteurs d'activités

D'autres contraintes, tout aussi importantes, sont également à relever. Ce sont :

✓ Agriculture

Il s'agit d'examiner et de résoudre la contrainte liée au foncier (le problème des espaces cultivables et les propriétaires terriens), la question des intrants agricoles, le transport, l'adduction d'eau, le dépannage, l'entretien des engins, la transformation et la commercialisation des produits agricoles. De même, il faut ajouter la formation des cadres et techniciens nationaux dans le domaine agricole et leur redéploiement sur le terrain, bref, la mise en œuvre pour le développement du programme décennal de l'agriculture.

✓ Mines et pétrole

Les contraintes liées au secteur minier et pétrolier sont celles de la formation des cadres techniques nationaux. Il n'existe pas assez de cadres centrafricains formés dans les métiers du pétrole. Cette situation de pénurie a conduit certaines sociétés à procéder à des stratégies d'identification des jeunes étudiants Centrafricains des séries scientifiques dans les universités (université de Bangui et de l'étranger), pour les accompagner avec le financement et l'appui de l'entreprise au processus de leur formation au métier du pétrole dans le cadre des formation-emploi. Les contrats d'exploration et d'exploitation minières signés entre le Gouvernement centrafricain et les sociétés qui y évoluent ou qui en ont la prétention doivent faire l'objet d'un réexamen pour y intégrer de façon explicite la dimension emploi des jeunes centrafricains. Il y a également la question du lotissement des zones d'exploitation et les populations de ces zones, la question de la sous-traitance, ainsi que celle des coûts et sécurité des équipements qui constituent des contraintes majeures à lever.

✓ Industries

La contrainte majeure est celle de la formation des cadres et techniciens nationaux dans le domaine. La République centrafricaine ne dispose pas assez d'ingénieurs et de techniciens. Une autre contrainte est celle des coûts du matériel ainsi que leur sécurisation.

- ✓ Financement de la PME/PMI

La contrainte financière fondamentale est celle de la difficulté pour les entreprises, notamment des PME/ PMI, d'accéder aux crédits financiers au niveau des banques. Il y a également l'insuffisance et l'éloignement des institutions bancaires par rapport aux zones rurales. Toutes les grandes banques (CBCA, BCSIC, ECOBANK, BPMC) ne sont concentrées principalement qu'à BANGUI et dans deux chefs-lieux de préfecture, notamment à Berberati, Bouar et Bambari. Il faut envisager le maillage des institutions bancaires sur l'ensemble du territoire national pour faciliter les opérations financières des entreprises. Il faut également que les produits financiers et les différents services offerts par ces institutions soient suffisamment vulgarisés et portés à la connaissance de tous.

3.2 : Les Opportunités de croissance et de créations d'emplois

3.2.1 : Identification des secteurs porteurs

Le constat étant aujourd'hui établi que le secteur coton produit certes de la croissance, mais crée très peu d'emplois, il est dès lors impératif de promouvoir des secteurs hors coton et diversifier, ainsi, l'économie du pays, dans ces secteurs à la fois porteurs de croissance et de création d'emplois. Cette diversification devrait permettre, dans tous les cas, d'améliorer les perspectives d'emplois, notamment chez les jeunes.

Les secteurs à promouvoir sont essentiellement:

- **Le Secteur Agricole** : il s'agira de relancer, entre autres, la production maraîchère ainsi que des cultures vivrières (maïs, manioc, arachide, haricot, pomme de terre, soja et riz en priorité) et de promouvoir l'arboriculture (les arbres fruitiers), la sylviculture villageoise communautaire, privée et publique.
- **Le Secteur de l'Elevage et de la Pisciculture** : ici encore, il s'agira de relancer la production avicole, intensifier l'élevage des petits ruminants et développer l'apiculture et la pisciculture, etc.
- **Le Secteur Agro-alimentaire** : des opportunités d'emplois sont indéniables dans les domaines suivants: production d'aliments de bétail, des farines de toute nature, pâtisseries et boulangeries artisanales, production artisanale de l'huile de palme, production des jus de fruits et yaourt, savonnerie artisanale, etc.
- **Le Secteur Forestier** : pour relancer ce secteur, il faudrait faciliter la certification de concessions forestières à travers une meilleure application des contrôles de la gestion durable des forêts et des lois sur la faune, prendre

des mesures d'encouragement permettant aux entreprises de transformation du bois de dynamiser le secteur, particulièrement pour des produits fabriqués localement, tels que les meubles.

- **Le Secteur du Commerce et des Services** : il y a ici un large éventail de création d'emplois : Bijouterie ; Salon de coiffure ; Cordonnerie ; Commerce au détail ; Bâtiment et travaux publics ; Prestations de services agricoles ; Prestations de services socio-sanitaires ; Collecte et commercialisation des produits agricoles ; Prestations de services bureautique et communications ; Prestations de services de dépannage, de maintenance et entretien de l'équipement électroménager ; Restauration ; Sérigraphie ; Couture ; Menuiserie ; Ferronnerie, etc.
- **Le Secteur Moderne et des Infrastructures** : l'amélioration des infrastructures de base devrait contribuer à générer des emplois. De plus en revenant à sa vocation première de pays de transit avec des initiatives comme le bitumage Bangui –Garouamboulaye, le vieux projet du chemin de fer Congo-Océan pourrait être renégocié en vue de développer le commerce entre Bangui et Brazzaville etc., des opportunités de création d'emplois se présenteront assurément.
- **Le Secteur Minier**, enfin : les activités minières présentent aujourd'hui des potentialités de création d'emplois indéniables. Une cartographie mise à jour des ressources du pays permettra de mesurer l'importance de la richesse du pays et attirer des promoteurs éventuels.

3.2.2 Incitation à l'initiative privée et accompagnement des promoteurs

Au début des indépendances jusqu'à une époque récente, les centrafricains de manière générale n'avaient guère un esprit d'entreprise très poussé. C'est surtout avec la présence des crises récurrentes que l'esprit d'entreprise a commencé à prendre le pas sur l'Etat providence où l'on avait tendance à attendre tout de la Fonction Publique, donc de l'Etat. Car être fonctionnaire était plus valorisant. C'est ainsi que très longtemps le commerce était resté aux mains des étrangers. Le capitalisme et l'entreprise privée étaient proscrits.

L'Etat était au centre des décisions et des actions économiques et l'avènement du libéralisme au début des années 90 n'a pas inversé la tendance. Les Centrafricains semblent avoir une certaine aversion pour le risque entrepreneurial. Au-delà de cette observation avérée, l'initiative privée souffre de l'absence de mécanismes appropriés de financement des entreprises.

En effet, le secteur financier centrafricain souffre de l'absence de systèmes de financement adaptés. Le secteur bancaire est l'unique composante du secteur financier en Centrafrique. Constitué par quatre banques commerciales et d'un organisme de crédit mutuel, le secteur bancaire centrafricain ne propose pas au

secteur privé de mécanisme de financements à long termes adaptés à l'investissement, $\frac{3}{4}$ de crédits octroyés sont à court terme et destinés prioritairement au secteur commercial, aux industries forestières et au secteur minier. Le secteur bancaire n'est souvent pas prêt à prendre les risques liés au financement des projets des demandeurs d'emploi

Si les grandes entreprises bien établies rencontrent peu de difficultés pour avoir accès au crédit, il n'en est pas de même des petites et moyennes entreprises. dont les dirigeants sont souvent obligés de recourir à l'épargne familiale, ce qui limite leur capacité de développement et de recrutement de la main d'œuvre

L'incitation à l'initiative privée et son accompagnement imposent la prise de plusieurs initiatives dont, entre autres :

1. Le développement des entreprises

Cet axe, qui est central, comporte trois sous axes, à savoir : la mise en place d'un cadre facilitant la création des entreprises, la promotion des services d'appui au développement des entreprises et la mise en place des mécanismes spécifiques pour le financement des entreprises.

Le développement des entreprises vise particulièrement la promotion des PME et des micro-entreprises, la recherche de la création maximale d'emplois dans le secteur moderne, en instituant un fonds d'investissement destiné à soutenir les promoteurs souhaitant créer une PME/PMI.

2. La mise en place d'un cadre facilitant la création des entreprises

L'objectif privilégié est de promouvoir les micro-entreprises, les sociétés coopératives, les PME et PMI dans divers secteurs et branches d'activités.

La principale stratégie est la mise en place d'un service public d'aide à la création des entreprises dans les différents secteurs d'activités.

3. La mise en place des mécanismes spécifiques pour le financement des entreprises.

L'objectif de base est de faciliter l'accès des entreprises en général, des sociétés Coopératives, des PME et PMI en particulier, au crédit et à d'autres ressources financières dans des conditions fortement incitatives.

Les stratégies préconisées consistent en la promotion des institutions financières spécialisées, d'une part, et en la constitution d'un fonds public d'investissement national et de fonds publics d'investissement régionaux d'autre part.

Il s'agira également dans ce cadre, de mutualiser les efforts déjà entrepris sur le terrain par certaines ONG de développement et de micro finances telles que :

- Le CAPMEA, dans l'accompagnement des jeunes (porteurs de projet ou d'idées de projet) créateurs des PTE/ PME/PMI,
- L'Association des promoteurs centrafricains

Pour une meilleure efficacité de ces différentes expériences et mutualisation des apports financiers non moins significatifs dans le cadre de l'accompagnement du privé, la mise en place d'une plate-forme de concertation entre les organismes d'appui et d'accompagnement du secteur privé et l'Etat s'impose.

4. L'Organisation du secteur informel et l'intégration de la Diaspora dans la dynamique de création d'emploi.

Le secteur informel souffre d'un manque d'appui adapté pour lui permettre de rendre ses promoteurs plus outillés pour mieux se prendre en charge en vue de pérenniser et densifier leurs activités. Il s'agit d'accompagner les acteurs du secteur dans la formation technique (formation en gestion), dans l'accès aux financements dans les conditions souples et adaptées, et dans la mesure du possible, dans le domaine fiscal (exonérations partielles) pour certaines acquisitions dans le cadre du petit équipement.

A ce jour, aucune politique d'incitation de la diaspora à investir dans le pays n'a été mise en place. Il s'agit de corriger cet état de fait qui ne permet pas d'attirer des investissements extérieurs par le biais de la diaspora. Dans ce cadre, il s'agira de :

- prendre un certain nombre de mesures législatives et réglementaires accordant des facilités d'implantation des entreprises créées par les centrafricains de la diaspora et leurs partenaires ;
- dédier une structure spécialisée à la gestion des projets de la diaspora ;
- mettre en place un cadre de concertation entre l'Etat et la diaspora (plateforme d'échanges entre centrafricains de la diaspora et les services publics de l'Etat).

3.3 Les défis

Les contraintes à lever et les opportunités à valoriser de l'économie centrafricaine ainsi répertoriées permettent d'esquisser un schéma directeur de la PNEFP avec quatre axes stratégiques, un dispositif de mise en œuvre, de pilotage et de suivi afin de répondre aux défis majeurs que sont :

- **Défi n°1** : Accroître les opportunités d'emploi et améliorer la qualité de l'emploi par des actions de formation grâce à une meilleure efficacité des politiques et programmes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- **Défi n°2** : Améliorer le contenu en emplois des investissements publics en infrastructures et intégrer l'emploi dans les outils de planification budgétaire ;
- **Défi n°3** : Répondre aux besoins du marché du travail par une formation appropriée des demandeurs de travail et renforcer le dispositif d'information sur l'emploi ;
- **Défi n°4** : Soutenir le secteur privé, mieux encadrer le secteur informel et améliorer la protection sociale ;
- **Défi n°5** : Impliquer davantage les collectivités décentralisées et les régions dans les programmes d'emploi et développer le partenariat publics-privés-collectivités décentralisées tout en développant le dialogue social.
- **Défi n°6** : Organiser le marché du travail en le dotant d'un système d'information efficace basée sur des statistiques fiables

CHAPITRE IV : ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNE EN CENTRAFRIQUE

La Politique Nationale de l'Emploi et de la formation Professionnelle a pour vocation de donner des réponses satisfaisantes aux différents défis de l'emploi et de la formation professionnelle dans ses liens avec la croissance économique et la pauvreté. Elle devient une de ses finalités afin que les politiques macros et sectorielles contribuent largement aux objectifs de création d'emplois et de réduction de la pauvreté. Par l'augmentation de la demande globale induite par les revenus optimisés, l'emploi est un inducteur de la croissance et il peut être aussi la résultante d'une bonne diversification de l'économie nationale.

La condition de réussite de la PNEFP est l'engagement et la mobilisation de tous les acteurs du marché du travail ainsi que la Société Civile par l'activation de tous les leviers économiques et sociaux à travers les différents axes stratégiques identifiés d'une manière inclusive lors du forum sur l'emploi de 2011, améliorés et complétés par les réunions des commissions du Comité de formulation de la PNEFP mis en place à cet effet.

4.1. Fondements et principes

L'orientation stratégique de cette politique se fonde sur des principes généraux qui seront la base du code de conduite de toutes les actions et activités prises au cours de l'exécution et la mise en œuvre de la PNEFP en Centrafrique.

4.1.1 Principes

Des principes de base seront les socles de cette nouvelle vision de la politique de l'emploi, ils concernent principalement :

- La transversalité de la PNEFP car ce seront tous les pans de l'économie centrafricaine et des bassins d'emplois qui seront concerné ;
- Elle sera un élément fédérateur et un des instruments majeurs fédérateur pour la consolidation de la paix et du dialogue culturel et cultuel et confessionnel ;
- Sa base, globale et intégrée permettra une mise en œuvre d'activités et de programme envers les populations vulnérables (jeunes et handicapés) en tenant compte de la dimension genre pour la création d'emplois décents;

- Le renforcement de capacité et de gestion technique intègre la notion du partenariat dynamique entre les acteurs ;
- Enfin, la décentralisation-déconcentration sera l'un des principes directeurs intangible de tous les programmes spécifiques concourant à la création et la consolidation des emplois.

4.1.2. Vision du Gouvernement et orientations stratégiques.

Cette vision est contenue dans les divers documents, stratégies et politiques élaborées depuis l'avènement de la nouvelle république.

Après près d'une décennie de luttes intestines et d'instabilité économique et sociale, le Gouvernement de la RCA à travers une vision nouvelle de l'emploi voudrait que la mise en œuvre de la PNEFP permette durablement l'édification d'une société plus juste, équitable où chaque citoyen centrafricain, quel que soit son lieu de résidence, son appartenance confessionnelle ou ethnique, soit placé dans les conditions d'obtenir un emploi décent afin de subvenir à ses besoins. Ce sera dans un cadre de dialogue social permanent entre tous les partenaires (Gouvernement, travailleurs, employeurs, société civile, collectivités locales décentralisées) que se dessinera cette nouvelle orientation.

4.1.3. Population cible

La PNEFP couvre le plus large éventail possible de femmes et d'hommes en quête d'un emploi et/ou une meilleure formation professionnelle allant des jeunes garçons et filles sans ou ayant une qualification, les personnes vivant avec un handicap, les militaires démobilisés, les déplacés, les centrafricains ayant fui leur pays et voulant revenir, de la diaspora et les chômeurs de longue durée.

4.1.4. Objectifs de la PNEFP

- Objectifs de développement

L'objectif de développement de la PNEFP est de contribuer à la création et à l'accroissement des opportunités d'emplois décents contribuant ainsi à une croissance économique forte. Grâce à sa transversalité, la PNEFP qui embrasse toutes les politiques macros et sectorielles, prendra en compte l'impératif de décentralisation et de diversification de l'économie centrafricaine.

- Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques nés de l'identification des différents défis de la société centrafricaine sont ainsi répertoriés :

- L'emploi est au centre des préoccupations macro et sectorielles ;
- L'employabilité, instrument d'amélioration de la capacité d'absorption de la main-d'œuvre ;
- Développement de l'entreprise privée et programmes spécifiques de création d'emplois ;
- Renforcement de gouvernance et amélioration de l'information sur le marché du travail et développement du dialogue social et de la Protection sociale

4.2. Les différentes composantes de la PNEFP et logique d'intervention

4.2.1. Orientation stratégique 1 : l'Emploi au cœur des politiques

Macroéconomiques et sectorielles.

L'emploi, dont la mutation en facteur de croissance et non en résultante uniquement de celle-ci, est décisif pour la mobilisation vers la création de richesse nationale à travers les différentes politiques macroéconomiques et sectorielles. L'intégrer dans les processus de formulation et de mise en œuvre des différentes politiques est d'une nécessité absolue dans cette phase de redéploiement économique, industriel et rural. Ainsi, le caractère transversal de l'emploi reconnu par les PNE de seconde génération requiert l'établissement d'un lien entre la PNEFP et les autres politiques sectorielles et nécessite un renforcement technique et un redéploiement des capacités humaines des administrations publiques.

La Fonction Publique au sens large n'est pas saturée, son développement est limité par le manque de ressources financières stables. Des emplois publics peuvent encore être créés dans beaucoup de domaines sur la base d'un organigramme et un plan stratégique établis à partir d'une étude diagnostique et organisationnelle de l'administration centrale. L'Etat centrafricain s'engage à faire de l'emploi une haute priorité de sa politique économique. Cela implique une inflexion des politiques macroéconomiques et sectorielles pour les rendre plus favorables aux investissements à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) et des projets d'investissement « Labor Using ». La dimension emplois sera intégrée au processus

de formulation et d'exécution des politiques publiques : Le pari est d'orienter des investissements publics dans des secteurs et projets susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi tout en gardant à l'esprit leur rentabilité. Ainsi, l'emploi sera perçu comme un facteur de production et un déterminant essentiel de la demande globale.

Les chaînes de valeurs porteuses de croissance identifiées seront les vecteurs de croissance et d'emplois prioritaires de la politique nationale de l'emploi. Aussi serait-il important, puisque l'emploi est un puissant levier et un pilier transversal pour la croissance et la réduction de la pauvreté, que des indicateurs pertinents de suivi puissent être identifiés, notamment dans les secteurs prioritaires.

- Politiques budgétaires et d'investissement public

Les leviers des politiques macro-sectorielles restent encore largement tributaires des politiques budgétaires et fiscales qui devront s'orienter entre autres objectifs à : (i) encourager l'investissement dans des secteurs prioritaires ciblés et créateurs d'emplois et de richesse ; (ii) affecter une partie du budget d'investissement dans des projets et programmes à Haute Intensité de Main d'œuvre privilégiant les chantiers-écoles ; (iii) faciliter l'accès aux avantages fiscaux aux projets privés créateurs d'emplois ; (iv) simplifier les critères d'éligibilité aux PME et à la commande publique tout en assurant l'équité et la transparence.

La technique HIMO et les chantiers - école seront introduits et renforcés dans la réalisation des projets et programmes d'investissement de l'Etat ainsi que dans l'attribution des marchés publics comme critère de sélection (PIP, PAP, CDMT).

C'est ainsi que l'Agence, chargée de la Promotion des Investissements dont la création est programmée, devra veiller au respect strict des engagements en terme de créations d'emplois des différents promoteurs ayant obtenu les agréments et bénéficié d'exonérations fiscales et douanières. Le suivi de la réalisation de ces projets permettra d'alimenter un indicateur important de la participation du secteur privé à la création et la consolidation d'emplois décents.

Le nouveau cadre de pilotage de la Politique Nationale de l'Emploi, en collaboration avec la future Agence de Promotion de l'Investissement et le Ministère chargé de l'Economie et du Plan pourrait animer une structure interministérielle chargée de définir le contenu « emploi » dans toutes les politiques

macroéconomiques et sectorielles et aider à définir le contenu en emplois des projets et programmes des PIP.

La PNEFP prendra davantage en compte la préoccupation de création d'emplois au profit des jeunes dans le cadre de l'élaboration du plan quinquennal et d'une approche analytique à travers des cadres de dépenses à moyen terme (CDMT), programmes de travail et lettres de mission du gouvernement qui en seront tirés. Chaque investissement pourra être assorti d'un volume d'emplois à créer de même que leur localisation. *En Inde ce sont des quotas d'emplois qui sont affectés aux localités et aux individus à travers les THIMO, en vue de leur assurer, sur une période donnée, un niveau de revenu minimum.*¹³

- Politiques de développement des PME

Cette option stratégique est centrale, comporte trois produits essentiels, à savoir : la mise en place d'un cadre facilitant la création des entreprises, la promotion des services d'appui au développement des entreprises et la mise en place des mécanismes spécifiques pour le financement des PME. Le développement des entreprises vise particulièrement la promotion des PME et des micro-entreprises, la recherche de la création maximale d'emplois dans le secteur moderne, en instituant un fonds d'investissement destiné à soutenir les promoteurs souhaitant créer une PME/PMI. Une stratégie spécifique de création de PME viables tout en recensant l'existant sera mis en place.

(I) S'agissant de la Promotion des services d'appui au développement des entreprises, le principal objectif est de faciliter l'accès des PME/PMI aux principaux services de développement des entreprises. Les principales stratégies retenues sont le renforcement des services publics et privés d'appui au développement des entreprises et l'encouragement à la création des organismes privés d'appui au développement des entreprises. Le développement au sein des populations cibles demandeurs d'emplois de la culture entrepreneuriale et de l'esprit d'entreprise.

(II) Pour la mise en place d'un cadre de facilitation pour la création et le développement de l'entreprise centrafricaine, l'objectif est de privilégier et de promouvoir les micro-entreprises, les sociétés coopératives et en général les PME-PMI dans les secteurs, branches et créneaux identifiés. La future mise en place de l'Agence pour les Investissements et d'aide à la création d'entreprise et des

¹³Inde Rural Employment Guarantee scheme octroie 100 jours de travail par an en salaire raisonnable et au Bangladesh, le programme «vivre contre travail» garantie chaque année 100 millions de jour de travail à 4 millions de personnes

incubateurs sera bénéfique au développement de l'entreprise et de l'économie du pays.

(III) La mise en place de mécanismes spécifiques pour le financement de la PME et de l'Entreprise coopérative en facilitant l'accès au crédit dans des conditions particulières et incitatives et des mesures d'accompagnement idoines est un objectif de cette politique et principalement de la promotion d'institutions spécialisées et de fonds préfectoraux.

- **Chaines des valeurs et Projets de développement rural et local**

L'identification des chaines des valeurs au niveau du secteur rural (agriculture, élevage, pêche) sera à la base de la PNEFP. D'une agriculture de subsistance à une agriculture intensive et diversifiée, le paysan illettré et peu formé se hissera au statut d'entrepreneur agricole soucieux du rendement de sa production et maîtrisant parfaitement l'utilisation rationnelle des intrants et de la conquête du marché national et des pays limitrophes.

Cette stratégie dépendra de l'installation de la paix et de la cohésion sociale et de la célérité avec laquelle, la nouvelle vision sera traduite en actions révélatrices du vrai potentiel des zones rurales comme moteur de croissance, de création d'emplois (jeunes ruraux), résilience des crises et développement équitable et durable.

Les résultats attendus du partenariat entre les services chargés de la formation professionnelle et de l'emploi avec ceux de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche seraient : (i) la promotion de TPE viables en zones rurales par la mise en place de batteries de mesures d'aide aux entrepreneurs et collectivités décentralisées (technique de formulation de projets, financement à des taux concessionnels, système de suivi et d'encadrement de projets), (ii) la promotion et la diversification d'activités rurales (petites unités de transformation de produits agricoles, de coopératives de production et de services), (iii) la promotion de filières porteuses et des cultures de contre saison, tout au long des cours d'eau, (iv) l'identification des technologies agricoles, industrielles et artisanales disponibles, accessibles et prêtes à être vulgarisées, (v) l'accès des jeunes ruraux aux ressources financières et foncières par la mise en place d'un crédit rural orienté vers l'élevage, l'agriculture, la pêche, sans oublier les zones défavorisées et à très haut taux de pauvreté, l'identification des besoins de services financiers, la mise en place de mécanismes simples de mobilisation de l'épargne. La stratégie à adopter est celle basée sur une approche

filière ainsi, la mise en œuvre intégrale des politiques macro-économiques et sectorielles existant.

L'emploi sera au cœur des stratégies et actions locales et des partenaires sociaux. La RCA a un dispositif à fortifier et stabiliser à travers l'ACEPE, de fonds et programmes ministériels, d'organisations de la société civile et des ONG. Il sera ainsi créé **une plateforme de coordination et d'échange** pour l'emploi et le développement des compétences, avec comme mission de mettre en cohérence les procédures existantes pour chaque fonds et institution. Le rôle de la plateforme sera de : réceptionner, analyser, approuver et faire financer les projets locaux par des structures existantes ou à créer.

Le Programme développera, en partenariat avec les acteurs locaux, un **Guide opérationnel** pour la relance économique de l'emploi au niveau préfectoral et communautaire.

Une approche sectorielle à travers les chaînes des valeurs permettra de rendre encore plus attractifs, les emplois ruraux et le Gouvernement fera l'effort d'accorder une part locale aux emplois jeunes dans les équipements ruraux et pistes de production, les aires et magasins de stockage et de conservation (HIMO). L'approche de Développement Agricole Communautaire Intégrés Intégrés (DACI) devra apporter une innovation dans ce sens.

Une stratégie la création d'emplois verts et produits bio en milieu rural et périurbain sera introduite à travers l'encadrement et l'organisation du monde rural et l'aménagement et le reboisement des terres

Encadrement et organisation du monde rural

- *appui et accompagnement des populations rurales à travers l'information, la sensibilisation, la formation et l'organisation ;*
- *développement des capacités entrepreneuriales des exploitants et coopératives agricoles ;*
- *soutien et accompagnement au développement d'initiatives économiques en zone rurale.*

Aménagement et reboisement

- *aménagement et gestion des territoires agricoles ;*
- *aménagement des zones économiques agricoles ;*
- *développement des infrastructures socioéconomiques de base agricoles ;*
- *installation des jeunes ruraux et autres opérateurs économiques ;*

- *aménagement des pistes, des terres agricoles et des autres infrastructures hydro agricoles et rurales ;*

4.2.2. Orientation stratégique 2 : Formation Professionnelle et amélioration de la capacité d'absorption de la main d'œuvre

● Amélioration de la Formation Professionnelle de la main d'œuvre

Les acteurs privés font souvent remarquer l'écart existant entre les emplois offerts et la demande en face tant au niveau des qualifications que des expériences acquises.

L'offre de formation qualifiante est largement déficitaire au regard de l'étendue du territoire, de la demande sociale et de pressions et besoins du marché du travail.

Le manque ou l'insuffisance d'aptitudes professionnelles représente l'une des premières causes du chômage et du sous-emploi particulièrement chez les jeunes et les femmes.

A travers l'approche participative, le Gouvernement mettra l'accent sur l'adéquation formation/emploi à travers une planification rigoureuse de l'offre de formation et une prévision des ressources pour le financement des formations ciblées. Les formations techniques susceptibles d'accompagner le développement industriel, minier et rural seront mises en œuvre.

Afin de réaliser cet objectif d'augmentation et, d'amélioration de la qualité et la diversification de l'offre de formation, il faudra : (i) améliorer et standardiser les référentiels de formation ; (ii) diversifier les modes et les filières de formation (formation en milieu scolaire, alternance sous responsabilité scolaire ou stage de formation professionnelle) ; (iii) réduire les disparités dans l'accès des zones (zones géographiques, genres, groupes spécifiques) par des efforts de réformes, de rationalisation et de restructuration ; (iv) développer la formation des formateurs dans des centres de développement des compétences et créer des écoles techniques et professionnelles bien équipées et spécialisées tenant compte des ressources locales à exploiter ; (v) renforcer l'équipement en matériels didactiques des centres de formation professionnelle et des filières techniques et professionnelles ; (vi) améliorer la qualité de l'offre en modernisant les infrastructures et le matériel didactique, rehausser le niveau de formation des enseignants et être capable de

répondre immédiatement aux signaux du marché du travail par des aménagements rapides dans la portée et le contenu de la formation ; (vi) décentraliser les intervention tant au niveau de Bangui que des autres préfectures.

Des incitations fiscales et administratives seront octroyées aux entreprises qui accepteraient dans le cadre d'une convention Etat /Entreprises, l'insertion professionnelle et les stages en entreprises des primo-demandeurs d'emplois et des jeunes en particulier.

- **Promotion de l'emploi salarié dans les secteurs modernes publics et privés**

L'objectif consiste en la mise en place d'un cadre de concertation tripartite entre les acteurs économiques de l'administration, le secteur privé, les travailleurs et la société civile afin de passer en revue les différents blocages à la création d'emploi, pour créer ensuite la gamme d'incitations nécessaires pour la création d'emplois salariés aussi bien dans le secteur public que privé. Le secteur privé doit rester le premier pourvoyeur d'emplois pour les centrafricains en général et la frange jeune en particulier.

La gestion de certains ratios dont celui de la masse salariale sur recettes globales n'empêchera cependant pas empêcher (i) de continuer l'assainissement par la mise à la retraite des travailleurs atteints par l'âge pour pallier le déficit de compétences constaté dans la fonction publique, (ii) d'améliorer la gouvernance administrative et plus fondamentalement les questions de dépenses publiques et de lancer un plan de renouvellement du son personnel dans les domaines de confection et de collecte des informations sur l'emploi et, d'une manière générale, de planification économique.

4.2.3. Orientation stratégique 3 : Développement de l'entreprise privée et Programmes spécifiques de création d'emplois

- **Promotion de l'auto emploi et transition de l'informel vers le formel**

Le volet pour la création et le développement de l'emploi réside dans l'encouragement par la mise en place d'un dispositif favorisant la création de petites unités génératrices d'emplois et de richesse et facilitant la migration de l'informel vers le formel afin de réduire fortement la taille du secteur et le sous-emploi visible.

Le secteur informel a toujours été un passage obligé pour tous ceux qui ne peuvent pas trouver d'embauche, sa viabilité est liée à sa capacité d'adaptation, à sa fluidité et sa flexibilité, face à des besoins individualisés est de nature à lui faire assurer la pérennité dans un monde de plus en plus personnalisé.

Les stratégies d'appui au secteur non structuré peuvent être conçues selon trois axes opérationnels :

- Le premier axe doit appuyer le rôle et l'organisation des intervenants du secteur informel ;
- Le deuxième axe doit appuyer la formation et les technologies pour le secteur informel ;
- Le troisième axe doit appuyer les modalités du financement-crédit et d'obtention des commandes publiques.

L'auto-emploi, à mi-chemin entre les secteurs moderne et informel, fait vivre de nombreuses familles, dans des domaines variables (vannerie menuiserie, mécanique-auto, électronique, soudure etc....). Ces secteurs regorgent des individus qualifiés, mais malheureusement privés du crédit bancaire. Il suffit donc, d'un apport financier et d'une formation conséquente, pour parvenir en un laps de temps à créer un réseau de PMI qui pourra ambitionner la fabrication dans les domaines ci-dessus cités, au même titre que les artisans dans les pays émergents. La micro-finance et les fonds d'appui à la création des ateliers possédant désormais des technologies pour un façonnage de qualité sont des instruments financiers à développer. L'auto emploi sera promu avec la ferme volonté de le décentraliser et d'accompagner le développement des secteurs porteurs de croissance notamment les activités agricoles, forestières, les BTP, et des mines.

• **Développement de programmes spécifiques de création d'emploi à l'endroit des populations vulnérables et lutte contre le chômage de longue durée**

Le Gouvernement s'engage à mettre en place des programmes spécifiques d'emplois pour les couches défavorisées et les jeunes : (i) le programme emploi-jeune sera financé et exécuté selon des normes d'efficacité et de recherche de la rentabilité des projets par la formation, le suivi et le financement à des conditions convenables ; (ii) la création du FPE et des guichets décentralisés dans les 16 préfectures ayant pour mission la mise en place de fonds de garantie et de bonification d'intérêt des financements des projets des populations cibles. Le Gouvernement mettra en place une stratégie de mobilisation de fonds afin d'alimenter à un niveau convenable les fonds de promotion de l'emploi en général ;

(iii) la mise en place d'un programme civique national et de volontariat pour une réinsertion efficace des démobilisés ; (iv) le Gouvernement portera une attention particulière aux programmes spécifiques pour les femmes en vue de leur meilleure insertion et pour l'allègement de leurs travaux par la mise en place de plateformes multifonctionnelles. Ainsi, seront déterminés et encouragés la promotion et l'accompagnement de l'emploi féminin dans l'agriculture, le traitement et séchage des poissons, l'élevage, l'artisanat, le commerce, la transformation des produits agricoles, les métiers autour de l'économie minière ; (v) la mise en place de mesures incitatives en faveur des IMF afin qu'elles ouvrent leurs activités aussi bien en milieu urbain que rural.

Les primo-demandeurs d'emplois seront particulièrement suivis afin de prévenir le chômage de longue durée et trois actions seront prioritaires et mises en œuvre :(i) appuyer et moderniser et le service public d'emploi en lui permettant d'assurer un meilleur encadrement de l'offre et la demande d'emploi ;(ii) mettre en place une convention de premier emploi à négocier d'une manière tripartite ;(iii) développer la culture et l'esprit d'entreprise

4.2.4. Orientation stratégique 4 : Dialogue Social, Renforcement de la gouvernance et Amélioration de l'information sur le marché du travail

4.2.4.1. Gouvernance du marché du travail et Dialogue social

Cette orientation stratégique pour une meilleure gouvernance du marché du travail vise principalement l'amélioration de la transparence du marché du travail pour une gestion efficace de l'expression des besoins en ressources humaines de l'ensemble des entreprises centrafricaines. Pour ce faire, il faudra nécessairement renforcer les capacités de veille sur l'évolution de l'offre et de la demande de travail, et les questions liées au développement de l'entreprise, des filières et des effets de la croissance économique en :

- Renforçant les capacités techniques et opérationnelles de la Direction Générale de l'Emploi, organe clef dans la mise en œuvre et du suivi de la PNEFP ;
- Renforçant l'ACFPE ce qui se traduirait par l'amélioration du système d'information et d'intermédiation sur le marché du travail par (i) l'accroissement significative des contributions de l'état ;(ii) le renforcement des capacités de

son personnel en matière d'intermédiation dans les domaines des missions traditionnelles des services publics d'emploi (contrôle et gestion des bureaux de placements privés.....) ;(iii) de continuer le maillage par l'ouverture d'autres bureaux préfectoraux

- Améliorant la gouvernance du marché du travail et avec comme préalable, la création des tribunaux du travail efficaces qui vont dans le sens d'une justice vraie et le respect de la réglementation du travail. La prise en compte des objectifs du travail décent dans le traitement rapide des questions liées à l'emploi (dialogue social, sécurité et protection sociale). Un dialogue social libre et assuré par des partenaires sociaux y compris la société civile, informés, et bien formés participera à l'augmentation de la productivité du travail et de la compétitivité accrue de l'entreprise privée et de l'économie globale.
- En relisant le code du travail et toutes les conventions collectives caduques ou dépassée par rapport aux objectifs de gestion moderne du monde du travail et de l'entreprise revisitée à l'aune de la modernité.
- La Gouvernance du marché du travail devra intégrer la dimension dialogue social, qui devra être non seulement innovant mais plus inclusif en s'élargissant aux organisations sociales des jeunes, des femmes, chômeurs et de tous les groupes vulnérables qui voudraient exprimer leurs besoins singuliers. Il sera inclusif et innovant et participera à l'édification d'une société stable et sans risque de dérapage scellant un **nouveau pacte social et de stabilité** entre les différents partenaires sociaux et l'état.
- Il accompagnera l'effort de décentralisation-déconcentration pour la mise en œuvre d'une politique nationale de l'emploi tenant compte des **spécificités locales et départementales**. Le dialogue social devra être sectoriel. L'on pourra directement dialoguer avec l'agriculteur et les artisans mineurs et les grandes sociétés, de même qu'il serait positif d'organiser le dialogue avec le secteur informel pour la migration stable et positive de ce secteur. Pour maximiser les chances de réussite de cette migration, l'approche doit être réfléchie et graduelle afin de mieux comprendre sa dynamique et insister sur la nécessité de formation après l'identification des besoins pour le renforcement de la création d'emplois décents et de richesse par une meilleure productivité du travail. L'investissement sur le développement des compétences devra se bonifier aux vues du renouveau du dialogue social.
- La promotion du dialogue social se fera à travers la consultation participative tant au niveau des provinces que des églises et organisations confessionnelles et culturelles. Les leaders locaux devront aussi être impliqués dans le processus de création et d'évaluation de l'emploi et des créateurs d'emplois.

- Les Organisations non gouvernementales, de par leur présence massive en RCA pendant cette période de crise, sont de fait devenues des créateurs de richesse et d'emplois. Elles devront donc être associées au processus de formation des acteurs sociaux et de renforcement de capacités.
- Les partenaires sociaux qui participent à ce système devront être suffisamment informés de l'évolution économique et sociale et des contraintes et opportunités sectorielles et macroéconomiques. Des programmes de renforcement de capacités devront les accompagner dans ce processus, en y incluant les questions de formation, d'emploi, de travail et la vulgarisation des textes législatifs et réglementaires et principalement celle des mesures d'application du code du travail et la localisation d'institutions d'accompagnement .
- Ces décisions permettront aux partenaires sociaux de mieux jouer leur rôle et mieux porter le dialogue sur les conventions signées au niveau national, sectoriel et dans l'entreprise, permettant ainsi de partager l'information et les bonnes pratiques sur la responsabilité sociale de l'entreprise en ce qui concerne le développement des compétences.
- S'agissant de la protection sociale en RCA est caractérisée par, sa pauvreté, une faible couverture et la faiblesse de l'application des normes internationales en matière de sécurité sociale et, dans le cas du secteur informel, d'une quasi absence de protection maladie et de santé. Il s'y ajoute la fébrilité de la Caisse de Sécurité Sociale due aux divers arriérés de paiement de l'état La faiblesse de la gouvernance et le manque de moyens et de capacités des institutions et organismes de protection sociale sont autant de freins au développement et à l'amélioration de la productivité nationale.
- Le Document de Politique Nationale en matière de Protection Sociale en attente de validation par le Gouvernement comporte des solutions à ces différents problèmes., il est dès lors recommandé la mise en place rapide d'un système de renforcement et de mise en norme des systèmes de protection sociale existants, notamment par la mise en œuvre d'une bonne législation en la matière (code de sécurité sociale, loi cadre des mutuelles et, dans le cadre de la libéralisation du secteur de l'assurance, de la mise en place de la micro-assurance et la décentralisation du système de protection et l'instauration de la Couverture Maladie Universelle par le développement de points d'enrôlement et de mutuelles).

4.2.4.2. Système d'information sur le marché du travail

Le marché du travail Centrafricain est aussi caractérisé par l'absence d'un système fiable d'information due à la pauvreté des statistiques de l'emploi. Le Gouvernement s'engage à mettre en œuvre une politique permettant d'avoir un système

d'information apte à donner des statistiques fiables, régulières et pertinentes, facilitant un mécanisme de suivi régulier et une analyse régulière du marché du travail tant dans ses évolutions que dans ses mutations. Ces informations permettront d'avoir des indicateurs sur l'offre d'emplois, d'informer à temps les utilisateurs et d'alerter les décideurs pour d'éventuelles actions correctrices. Il s'avère nécessaire de doter le ministère en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'un Observatoire de l'emploi et des métiers dont l'objectif est de produire différentes informations sur l'emploi et la formation professionnelle au travers des documents dont la périodicité de diffusion doit être régulière, par exemple :

Un bulletin semestriel ou annuel d'information sur le marché du travail (BSMIT) recensant les offres et demandes sur le marché du travail et surtout au niveau des bureaux de placement. Il pourra produire par exemple des informations sur le nombre d'entreprises enregistrées, le nombre de conflits de travail...; un rapport d'analyse situationnelle sur le marché du travail (RASAMT) décrivant complètement le marché en donnant des informations utiles aux décideurs sur le seuil de pauvreté, le nombre d'écoles, de centres de formation, les taux de réussite scolaires, le taux de chômage, les placements effectués. Une enquête périodique spécifique sur l'emploi, pourrait servir de support pour la confection d'un tel rapport d'analyse. Ce document pourrait être réalisé en collaboration avec le BIT, l'AFRISAT et l'ICASEES dont les capacités devraient être renforcées en matière d'enquêtes sociales.

- La stratégie est fondée sur la création ou le renforcement d'un dispositif institutionnel participatif et le développement du système d'information sur le marché de l'emploi, à partir d'outils conceptuels et méthodologiques performants, unifiés et orientés vers la gestion prospective de l'emploi.
- Le développement de ce système n'est possible qu'avec la mise en place d'un outil conceptuel et méthodologique performant, orienté vers la gestion prospective de l'emploi, la collecte générale des informations sur le marché de l'emploi, la réalisation des analyses sur les offres d'emploi et les qualifications, ainsi que la diffusion des résultats de ces analyses et la création d'un système unifié d'information sur l'emploi devant servir d'outil de référence et d'aide à la décision à travers la confection d'indicateurs uniques.
- La responsabilisé de chaque structure, dans la collecte, la validation et la diffusion de l'information statistique sur l'emploi sera réaffirmée et les dotations pour les renforcements de capacités et de moyens mises en place

En résumé, pour assurer une meilleure gouvernance du marché du travail, le gouvernement entend : *(i) mettre en place une réglementation du travail moderne par une relecture du code du travail ; (ii) renforcer le système administratif et judiciaire chargé du contrôle et de l'application de la réglementation du travail, renforcer et rendre opérationnel le cadre du dialogue social ; (iii) un système d'intermédiation entre l'offre et la demande de travail ; (iv) un cadre d'organisation du dialogue social et de la sécurité sociale ; (v) renforcer les capacités techniques et opérationnelles du Ministère en charge de l'emploi et du travail et de la prévoyance sociale ; (vi) une mise en place d'un système d'information efficace au niveau national, préfectoral et communautaire permettant de retracer tous les emplois aussi bien publics que privés, apte à donner des statistiques fiables, régulières et pertinentes, facilitant un mécanisme de suivi régulier et une analyse appropriée (Mise en place d'outils d'analyse pour la formation technique, Professionnelle et de l'emploi au sein de l'observatoire national de l'emploi) ;*

CHAPITRE V : DISPOSITIF DE PILOTAGE ET SUIVI EVALUATION

La mise en œuvre de la PNEFP devrait traduire son caractère transversal et sa vocation interministérielle. Faisant appel à plusieurs acteurs variés et divers, cette spécificité commande la mise en place et d'une organisation et d'un mécanisme de pilotage et de suivi satisfaisant. Elle appelle aussi à un pilotage politique devant procéder aux arbitrages idoines.

Une inorganisation du cadre institutionnel, une insuffisance de coordination d'actions et initiatives multiples en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle et technique, un manquement dans sa mise en œuvre paraissent comme des risques pouvant se traduire par une non optimalité des résultats de toutes ces initiatives.

Un dispositif organisationnel permettant de couvrir des fonctions essentielles pour une mise en œuvre efficace sera prévu avec des fonctions et tâches identifiées:

- Le pilotage et l'arbitrage politique,
- La concertation et la coordination technique,
- L'impulsion opérationnelle de la mise en œuvre,
- Les relais d'impulsion opérationnels à l'échelon préfectoral et infra préfectoral.

5.1. Cadre institutionnel

Le cadre institutionnel de pilotage de la PNEFP s'appuiera sur les structures existantes dont il conviendrait de renforcer les capacités d'intervention (tel que présenté au chapitre VI), mais prévoit également la création d'un organe de suivi, de coordination et d'orientation placée sous la haute autorité du comité de pilotage(Conseil Présidentiel pour l'Emploi) présidé tous les ans par le chef de l'état.

L'optimisation de la coordination opérationnelle se fera à travers un dispositif tant au niveau central que local.

5.1.1 Au niveau central

La Coordination

Un Conseil présidentiel ayant la vocation décisionnelle et d'arbitrage sera présidé au moins tous les ans par le chef de l'Etat avec comme maître d'œuvre le Ministre en charge de l'emploi et de la Formation Professionnelle. Autour du chef de l'état, tous les ministères techniques et transversaux seront représentés au plus haut niveau ainsi que des personnes ressources et les PTF invités.

Un Comité de suivi Emploi(CE) qui sera un cadre de concertation et d'orientation de toutes les actions traduites par la mise en œuvre de la PNEFP telles que décrites dans son futur Plan d'Action Opérationnel. Le comité emploi sera présidé par le ministre en charge de l'emploi et de la formation professionnelle. Sa mission sera d'informer le Gouvernement et en particulier le président du comité de pilotage des résultats de la mise en œuvre de la PNEFP suivant une périodicité à définir par le plan d'Action Opérationnel ce qui lui permettant de suivre l'évolution des progrès accomplis et de recueillir ses orientations pour apporter des améliorations aux indicateurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le CE sera chargé entre autres tâches de :

- suivre les indicateurs inclus dans le PAO ;
- discuter en profondeur des résultats des activités phares de la PNEFP et
- veiller à l'actualisation des données et particulièrement de la cartographie des initiatives d'emploi ;
- d'élaborer ou de faire élaborer les rapports périodiques sur la mise en œuvre de la PNEFP

5.1.2 Le niveau stratégique et opérationnel

Le secrétariat Technique

Le Comité est composé des représentants des ministères techniques et acteurs concourant au développement des compétences et de l'emploi et chaque fois que de besoin, des représentants des bailleurs de fonds et du secteur privé, principaux responsables des organismes et services techniques impliqués, sans compter la société civile sera doté d'un **Secrétariat Technique (ST)** qui en sera son bras opérationnel. et logé au sein de la Direction Générale de l'Emploi qui en assume la responsabilité de la gestion

Le Secrétariat technique sera l'organe opérationnel de suivi de la mise en œuvre de la PNEF ; logé au sein du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle et technique, il devra s'acquitter des tâches suivantes :

- Dresser les procès-verbaux des réunions du CE ;
- Assurer la communication et l'information à diffuser auprès des acteurs, spécialistes et universitaires ;
- Renseigner sur l'évolution des fonds mobilisés en vue du financement des activités de la PNEFP ;
- Assurer des relations fluides entre les points focaux et ministère en charge du travail et de l'emploi.

Le plan de travail annuel du comité est préparé par le Secrétariat technique.

La plate-forme collaborative

Une Plate-forme Collaborative(PC), composée d'un réseau de points focaux Emploi, représentant les ministères et structures techniques et sectoriels chargés de la remontée des informations vers le comité emploi.

Les Points focaux représentent les différents départements qui contribuent à la mise en œuvre et au suivi de la politique nationale de l'emploi au sein de leurs structures respectives. A cet effet, ils ont pour mission essentielle :

- de veiller à la prise en compte des questions de l'emploi dans les plans, programmes et projets de leurs départements ministériels respectifs ;
- de faire le suivi des actions issues desdits plans, programmes et projets ;
- d'établir au ministère en charge de l'emploi un bilan périodique des emplois générés par lesdits plans, programmes et projets.

L'Observatoire National de l'Emploi(ONE), dans le cadre de la confection d'une cartographie de l'emploi et en relation permanente avec l'Institut National de la Statistique, analysera les données sur l'emploi et la formation professionnelle en étudiant d'une manière méthodique la base de données disponible sur le marché du travail et celles fournies par les différentes enquêtes sur le chômage, la formation professionnelle et technique et le secteur informel et permettant de renseigner sur l'évolution des ODD et de produire les indicateurs de suivi des projets en cours et à venir en faveur de la création et la stabilisation d'emplois.

La mise en place d'un cadre de concertation entre le ministère en charge de l'emploi et les PTF pour la mobilisation des ressources et l'utilisation optimale des fonds dédiés aux projets de création d'emploi et de formation professionnelle sera l'une des principales tâches du Comité emploi.

5.1.3 Au niveau local et préfectoral

Il sera primordial, dans ce cadre stratégique de mise en œuvre de la PNEFP, d'élaborer des plans de développement locaux(PDL) intégrant dans une large mesure la problématique de la création et de développement de l'emploi local. La pleine mesure de cette dimension dans les PDL est gage de gestion satisfaisante des

risques et un relai indispensable des mécanismes élaborés au niveau central. Des passerelles entre le comité –emploi et les comités locaux sont indispensables pour la recherche des cohérences et des échanges de bonnes et de mauvaises pratiques.

Le dispositif de suivi/évaluation reposera sur les Préfectures, les maires de villes et appuyés par les délégués régionaux des Ministères chargés de l'Emploi, de la jeunesse, des PME, de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Le ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle et celui du plan renforcés en capacité, appuieront techniquement les exécutifs régionaux et locaux dont les Délégués régionaux du plan pour la formulation et mise en œuvre rendant opérationnels les programmes d'emploi à dimension locale et jouera un rôle directeur des dynamiques territoriales.

Les différents fonds de l'emploi existants seront rationalisés et déconcentrés afin d'en produire plus d'impact local. Ainsi, la réalisation des orientations et stratégies définies par le Gouvernement à travers la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et son futur Plan d'Action permettront de participer plus efficacement:

- Lutter contre le chômage, le sous-emploi au niveau local ;
- Favoriser la promotion et la génération d'emplois durables dans les différents secteurs de l'économie ;
- Améliorer la contribution du secteur informel à la génération de valeur ajoutée nationale et d'emplois décents ;
- Soutenir la croissance par la valorisation du capital humain et leur dimension locale et préfectorale.

5.1.4 Instruments techniques de mise en œuvre

Les instruments techniques et l'organisation décrite plus bas permettront au gouvernement de réaliser des résultats pertinents et partagés par l'ensemble des acteurs

Plusieurs instruments seront utilisés dans la mise en œuvre de la PNEFP parmi lesquels :

● Plan d'action opérationnel (PAO)

La PNEFP est l'instrument qui incarne la vision du Gouvernement en matière d'emploi et dresse les orientations à suivre. Elle doit se traduire en actes opérationnels (activités), en indicateurs qui permettent de ne pas naviguer à vue, et la réalisation de résultats dont les performances doivent être évaluées périodiquement. Le PAO vise à définir un paquet d'actions cohérentes, réalistes et réalisables en regard avec les capacités organisationnelles de la RCA, les compétences mobilisables et les moyens matériels, humains et financiers mis à

disposition et ou prévisibles. Le PAO, instrument dynamique de gestion, s'inscrit dans un horizon temporel à durée déterminée, révisable en fonction des constats, acquis et insuffisances constatés.

La mise en œuvre de la PNEFP, dont l'instrument essentiel est le PAO, se fera avec efficacité que sous certaines conditions :

- Un renforcement des capacités et le développement des compétences de tous les acteurs ;
- l'internalisation des outils d'intervention et d'analyse ;
- Une bonne communication
- et un système de suivi et de reporting efficace.

● **Programme d'investissements publics(PIP) et le Cadre des dépenses à moyen terme (CDMT)**

Pour éviter la dispersion des efforts et des moyens, il serait souhaitable de coordonner toutes les interventions en finançant des actions ayant pour finalité la résolution de la problématique d'emplois et de formation professionnelle. Un fonds unique pour l'emploi disposant de guichets adaptés, pourrait constituer la solution vers laquelle l'on pourrait s'orienter à terme.

Il reste entendu qu'en plus de l'intégration de la dimension-emploi dans les politiques macros et sectoriels, il est souhaitable que le processus de budgétisation positionne la PNEFP.

Trois cadres sont à privilégier lorsqu'il s'agit d'adosser le processus de mise en œuvre de la PNEFP sur les choix budgétaires et de planification économique :

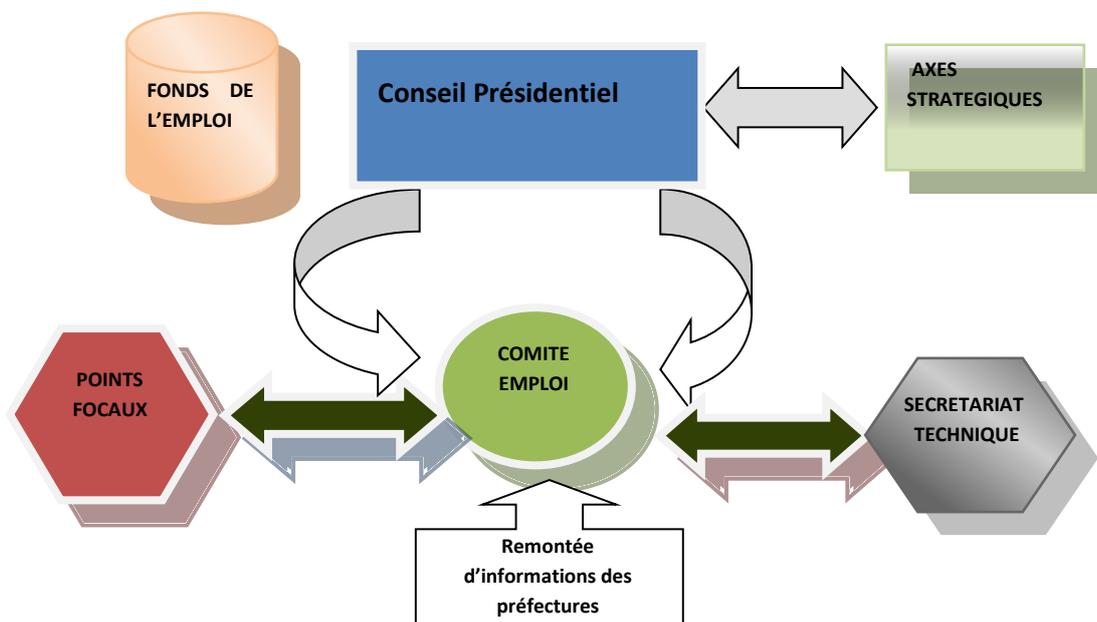
✚ Les commissions thématiques et sectorielles des plans de développement économiques doivent intégrer, à la base, cette problématique à travers les ministères en charge de la dimension emploi et particulièrement la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et c'est ainsi que les programmes d'investissements publics deviennent l'instrument privilégié de positionnement de l'emploi dans les politiques sectorielles;

✚ Le processus budgétaire est par essence la traduction financière et d'affectation des ressources à court terme des options de politique économique. Le Cadre des Dépenses à Moyen Terme(CDMT) exprimant la vision à moyen terme de la politique budgétaire devra assurer d'une part, la cohérence PNEFP et priorités nationales et d'autre part PNEFP et Programme d'Investissement Public(PIP) ;

✚ Le Cadre Général d'Organisation des Appuis Budgétaires au Plan National de Développement Economique devra assurer une place de choix à l'emploi, étant entendu que c'est ce cadre qui réunit les PTF et l'Etat.

5.1.5 Instruments juridiques

Les instruments juridiques sont l'ensemble des documents de réglementation et de régulation des activités au niveau du secteur de l'emploi. Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente politique nationale de l'emploi, des textes pour réglementer davantage le fonctionnement des structures de promotion de l'emploi existantes (ou en attente de création) seront pris et le code du travail sera relu et actualisé pour le rendre plus performant à la structuration du système de gestion du marché de l'emploi et incitatif à la création et à la consolidation de l'emploi.



Le mécanisme de coordination ainsi décrite devra être participatif et nourri par des informations et une communication ciblée. Le partage des informations entre tous les acteurs en est le socle pour une meilleure visibilité des actions et performances des actions de l'état concourant à la création et la stabilisation des emplois. Le degré de partage d'informations entre le niveau central et les structures régionales et la société civile y compris les organisations des travailleurs et

employeurs de même que la communication externe sont les garants de la réussite de telles initiatives.

5.2. Conditions de mise en œuvre de la PNEFP

La mise en œuvre de la PNEFP en RCA devra s'inspirer principalement des leçons apprises des différents programmes d'emplois dans le pays et nourries des leçons apprises et des bonnes pratiques dans les autres pays d'Afrique de l'Ouest et central.

Quelques principes directeurs guideront la mise en œuvre de cette politique :

- Le principe de la primauté de l'emploi comme résultante et finalité souhaitée de toutes les actions économiques ;
- Le principe de la responsabilité de l'état ;
- Le principe de la transparence et de l'engagement ;
- Le principe de l'intégralité
- Le principe de la transversalité et de subsidiarité ;
- Le principe de redevabilité ;
- Le principe d'équité et de visibilité des actions ;
- Le principe d'efficacité des actions et interventions.

5.3. Mécanisme de suivi évaluation

Le dispositif de suivi-évaluation des performances de la PNEFP qui sera mis en place permettra de collecter, traiter toutes les informations générées pendant les différents cycles d'exécution de la PNEFP.

Le mécanisme de suivi-évaluation reposera, d'une part sur l'ensemble des services centraux, départementaux et locaux de l'administration du travail et de l'emploi, et d'autre part sur les services chargés des statistiques nationales, sectorielles et les différents programmes concernés par la création, la protection, la promotion de l'emploi.

Un plan de travail semestriel est établi par le Comité Emploi. Toutes les activités semestrielles sont consignées dans les rapports d'activités qui permettront de comparer l'exécution des activités prévues avec les objectifs de la PNEFP. Des rapports d'avancement sont produits chaque année, des évaluations à mi-parcours et finales opérées.

Le système de suivi, d'évaluation et de capitalisation qui sera mis en place, participe de l'appropriation de toutes les activités du cadre logique de la PNEFP et de leur conduite vers les produits, les effets et les impacts recherchés. Il sera basé

sur la méthodologie de Gestion Axée sur les Résultats (GAR) à laquelle devront être formés l'ensemble des acteurs avant la conception et finalisation du PAO. Il s'agira de développer également une approche d'autoévaluation à tous les niveaux d'intervention sur le terrain et de garantir la transparence dans l'exécution.

Il importe de noter que le succès De l'exécution de la PNEFP reposera en partie sur l'efficacité de son système de suivi-évaluation. C'est grâce à ce dernier que le Gouvernement et les partenaires techniques et financiers pourront mesurer de manière objective les résultats atteints dans la mise en œuvre des différents projets et programmes et d'en assurer l'optimalité. Cet instrument de redevabilité permettra également aux bénéficiaires et à la société civile de demander des comptes aux décideurs de différents niveaux et secteurs car, c'est par cet instrument que l'on pourra mesurer les performances du programme et des projets mis en œuvre. Dès l'élaboration du PAO de la PNEFP, un système de suivi et d'évaluation ainsi qu'un cadre de mesure des performances sera produit par le **Secrétariat technique du Comité Emploi**.

Un plan de suivi et évaluation sera élaboré en collaboration avec tous les membres du CE à travers une approche participative et déterminera les objectifs stratégiques, les modalités et procédures de suivi et évaluation de la PNEFP. Toutefois, les mécanismes de suivi et évaluation seront articulés autour d'un dispositif de coordination qui permettra à toutes les parties prenantes de communiquer et de tirer de bons enseignements et pratiques sur la mise en œuvre et les résultats. Des missions de terrain seront régulièrement organisées en relation avec les comités locaux pour faire le point sur la mise en œuvre des différentes activités, les progrès réalisés en direction des produits et résultats prévus, identifier les difficultés rencontrées et apporter des mesures correctrices, tirer les leçons et bonnes pratiques.

Ainsi, pour mesurer l'état d'avancement des activités, plusieurs outils de rapportage et d'évaluation seront utilisés.

Rapports annuels : pour mesurer les performances et les contre-performances, des rapports d'activités annuelles seront produits en lien avec le cadre logique par le ST. Ces rapports donneront un résumé des activités déjà réalisées, les difficultés rencontrées, les leçons apprises et préciseront l'état de mise en œuvre du projet dans son ensemble en rapport avec le dispositif de suivi et du niveau d'exécution des

dépenses. Ils incluront également une liste détaillée des activités critiques à mener par les différents axes pour les périodes suivantes et le calendrier de l'ensemble des activités restantes. Le rapport annuel comprendra les suggestions d'amélioration et les nouvelles orientations pour l'atteinte des réalisations le cas échéant. Ces rapports annuels feront l'objet d'une présentation au Conseil Présidentiel pour l'Emploi(CPE).

Rapports périodiques : Ces Rapports techniques de synthèse trimestriels ou semestriels sont des documents détaillés soumis dans le cadre de la mise en œuvre des activités au niveau préfectoral et local, couvrant les activités réalisées au cours d'un trimestre. Les rapports sont ensuite analysés et validés à travers les rencontres trimestriels de planification.

Rapport final du programme : produit à la fin du cycle du PAO, ce rapport doit faire ressortir les activités, les réalisations et apports de la PNEFP, les leçons apprises, les objectifs atteints, les risques encourus etc. Il doit mentionner les recommandations aptes à assurer la durabilité et la réplique des activités. Le Comité Emploi appuiera la mise en place de mécanismes, de documentation et de dissémination des bonnes pratiques et des leçons apprises.

Evaluation à mi-parcours

Une évaluation indépendante à mi-parcours du projet interviendra lorsque la moitié de la durée du PAO aura été atteinte et sera l'occasion de mesurer le niveau de réalisation des objectifs. Cette évaluation déterminera les progrès en cours vers l'atteinte des produits et identifiera au besoin, les corrections nécessaires. Elle se concentrera sur la pertinence, l'efficacité, l'efficience et sur les délais tout en soulignant les questions méritant une décision et des actions et présentera les leçons d'expérience apprises du programme en termes de formulation, de mise en œuvre et de gestion.

Evaluation finale

A la fin du cycle du PAO, une évaluation finale indépendante sera organisée en collaboration avec le BIT pour mesurer le degré d'atteinte des résultats prévus, tirer les enseignements, mesurer l'impact du programme et la durabilité de ses résultats, donner une appréciation d'ensemble et envisager la suite à donner aux résultats obtenus et à la pérennisation des acquis.

Les résultats de la PNEFP, tant au niveau global qu'au niveau sectoriel, feront l'objet d'une restitution annuelle à travers une communication du Ministre chargé de

l'Emploi en Conseil des Ministres. Cette restitution sera nourrie par les résultats du système d'évaluation décrit *infra*.

Toutes ces évaluations ne seront possibles sans la matrice du cadre logique qui identifie les indicateurs, les résultats attendus et les activités à mener (Plan d'Action Opérationnel : PAO). A cet effet, les actions stratégiques seront articulées autour des objectifs spécifiques retenus et seront déclinées en produits, activités, indicateurs, moyens de vérification, calendrier de mise en œuvre avec une répartition des responsabilités de toutes les parties prenantes à la PNEFP.

A l'échelle régionale, il est un impératif d'intégrer dans la feuille de route de l'exécutif régional la mission de suivi – évaluation en mobilisant l'ensemble des organes d'interventions de lutte contre le chômage. De ce point de vue, les délégués respectifs du ministère en charge de l'emploi placés sous l'autorité de l'exécutif régional aideront à rendre compte directement au Comité Emploi.

5.4 Rôle des acteurs

Afin de garder sa cohérence et sa durabilité, il sera nécessaire de mettre en place une **Plateforme Nationale d'échange** entre services de l'état et d'autres acteurs de la société civile dont les organisations patronales et syndicales dans le cadre du renforcement des capacités afin d'optimiser les ressources et renforcer les synergies et la pérennisation des différents dispositifs existants.

CHAPITRE VI : GESTION DES RISQUES ET CONDITIONS DE PERENNISATION ET FINANCEMENT DE LA PNEFP EN CENTRAFRIQUE

6.1. GESTION DES RISQUES

Les risques pour la mise en œuvre de la politique de l'Emploi et de la Formation professionnelle sont multiples et variés. On peut mettre en évidence à ce titre :

- ***L'appropriation insuffisante.*** Ce risque existe dans le cas où la démarche de médiatisation, de sensibilisation et d'implication est insuffisamment mise en œuvre ou tronquée ou déviée. Il appartient aux responsables du Département chargé de l'emploi d'y veiller en toute responsabilité.
- ***L'insuffisance de capacités.*** Il concerne tous les acteurs qui doivent avoir les capacités suffisantes d'action pour la mise en œuvre effective.
- ***La faiblesse de la mobilisation des ressources.*** Comme toute politique, la PNEFP a besoin de fonds pour être concrétisée, ce qui évidemment dépend des arbitrages budgétaires nationaux et extérieurs
- ***Le manque de rigueur dans le dispositif institutionnel et organisationnel.*** Des écarts par rapport à la démarche retenue, peut conduire à des distorsions, à des abandons d'objectifs, de résultats ou d'actions, voire à décourager les partenaires et donc à affaiblir la mise en œuvre de la politique.
- L'insécurité et les aléas politiques sont des éléments déstabilisants majeurs à suivre et à gérer rigoureusement.

6.2 - CONDITIONS DE PERENNISATION DE LA PNEFP

La réussite ou la pérennisation de la PNEFP dépendra essentiellement des facteurs suivants :

- la prise de conscience et l'internalisation de la transversalité du traitement des questions d'emploi ;
- la prise en compte par les acteurs de chaque politique transversale et sectorielle concernée de la primauté de l'impératif d'emploi, et donc de la nécessaire cohérence globale des dites politiques dans leur rapport à l'emploi ;
- une veille permanente sur la mise en œuvre de la politique, avec non seulement un suivi de ses avancées mais aussi un effort d'analyse et de réflexion constant pour, selon le cas et au moment opportun, la rectifier, la renforcer ou l'engager sur des pistes nouvelles plus à même d'atteindre les objectifs de création d'emplois. Et cela, sans oublier d'être à l'écoute des initiatives prises hors de la politique, mais qui ont une implication sur la politique ou l'emploi ;

- la capacité à organiser les convergences et les complémentarités dans la conception comme dans l'action concernant l'emploi, ce qui suppose adhésion, dialogue, concertation et coordination ; Plus que de coordination au sens propre, qui comporte une connotation d'autorité, il faut parler et pratiquer l'organisation de partenariats qui assurent la convergence et la complémentarité des actions pour l'emploi ;
- le dialogue social.

Et d'autre part, elle devra dépendre aussi des différents organes opérationnels et du cadre réglementaire à mettre sur pied

6.2.1 Les Organes à renforcer

- ✓ la Direction Générale de L'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP).

Créée en 2015, la Direction générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), organe technique qui assiste le Ministre dans l'exercice de ses attributions en matière de politique de l'emploi et de la formation Professionnelle devra être dynamisé dans le cadre du développement et du renforcement des capacités de ses agents.

Il s'agira aussi, de le doter en moyens financiers et roulants conséquents en vue de lui permettre de mieux répondre aux attentes des usagers dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique.

- ✓ L'Agence Centrafricaine pour La Formation Professionnelle et l'Emploi (A C F P E) organisme d'Etat chargé de la gestion du marché de l'emploi :

La dynamisation du service public de l'emploi en tant qu'organisme d'Etat chargé de la gestion du marché de l'emploi s'impose pour l'adapter aux nouvelles exigences de l'économie libérale. Cette dynamisation passe par une réforme structurelle et institutionnelle, le renforcement et le développement des capacités de ses agents qui doivent à leur tour s'adapter aux nouvelles missions à lui confier par l'Etat. Il s'agira de développer et conduire des programmes de création et de promotion d'emploi, en dehors de celles qui sont traditionnelles.

Le renforcement des capacités opérationnelles des structures partenaires spécialisées dans l'assistance, l'accompagnement des demandeurs d'emploi porteurs de projets, le suivi et l'évaluation des projets, la conduite de bilan de compétence, la validation des acquis de l'expérience, etc. seront le prolongement dans l'exécution d'un certain nombre de missions de l'Agence.

- Direction de l'orientation et des bourses :

Dans la perspective adéquation formation-emploi, il est prévu la dynamisation de la direction de l'orientation et des bourses qui devra renouer avec sa philosophie première qui lui impose des séances d'information sur les débouchés et carrières professionnelles en fonction des profils des lycéens. De même qu'il est préconisé le développement et le renforcement des capacités des agents de cette direction.

6.2.2. Les Organes à créer

- ✓ Fonds National pour la Promotion de l'Emploi et de la Formation Professionnelle(FNPEF)

Le FNPEF aura, pour objectif principal, d'appuyer financièrement la réalisation des orientations et stratégies définies par le Gouvernement à travers la Politique Nationale de l'Emploi et le Plan d'Action pour l'Emploi, afin de lutter contre le chômage et le sous-emploi et favoriser la promotion et la génération d'emplois durables dans les différents secteurs de l'économie, et de soutenir la croissance par la valorisation du capital humain.

En vue d'éviter la dispersion d'efforts et des moyens, il sera souhaitable de concentrer les ressources au niveau de ce fonds et de le doter de plusieurs guichets et en fonction des différents domaines de création d'emploi à soutenir et à financer.

A cet effet, l'on pourra ouvrir les guichets relatifs à :

- l'appui et au financement des actions de formations qualifiante,
- l'appui et au financement à la formation des porteurs de projets de création d'emploi,
- l'appui et au financement des actions de reconversion pour la sécurisation de l'emploi,
- l'appui et financement du secteur informel,
- l'appui et financement des projets de la diaspora,
- l'appui et le financement des programmes de promotion de l'emploi.
- L'appui et le financement des programmes de formation qualifiante

Cette formule aura l'avantage de mieux gérer les fonds disponibles

- ✓ L'Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (OEFP)

C'est un établissement public à caractère administratif et social doté d'une autonomie financière

▪ **Objectifs :**

L'Observatoire de l'emploi et de la Formation professionnelle a pour objectifs de mettre en place un système d'information sur le marché de l'emploi, à réaliser des analyses sur les offres d'emploi et les qualifications et à diffuser les résultats de ces analyses.

▪ **Missions :**

L'observatoire de l'emploi et de la Formation professionnelle aura pour missions de :

- collecter les informations sur la situation du marché de l'emploi à l'échelle nationale, régionale et sectorielle conformément à la législation et à la réglementation concernant le dispositif national statistique ;

- réaliser des enquêtes pour le suivi de la situation de l'emploi dans les entreprises ;
- concevoir et mettre en place des bases de données sur l'emploi ;
- évaluer les programmes et les instruments adaptés dans le domaine de l'emploi ;
- réaliser des études et des analyses en vue d'apporter des éléments d'éclairage sur l'évolution future de l'emploi et des professions ;
- analyser les statistiques relatives à l'emploi en vue de préparer des indicateurs et des bulletins périodiques sur l'évolution conjoncturelle du marché de l'emploi.

Pour être opérationnel, l'observatoire devrait comporter en son sein :

- une banque de données ;
- un répertoire de métiers ;
- un fichier des entreprises ;
- un fichier du réseau des centres de formation ;
- un fichier des demandeurs d'emploi.

Les résultats des analyses et traitements des données collectées sur le terrain, devraient servir d'outils d'aide à la réorientation ou redimensionnement des programmes de formation, anticiper sur les formations en vue de les adapter aux évolutions des métiers ; Bref, servir d'outils d'aide la formulation des nouvelles politiques de formation et d'orientation professionnelle.

Il est entendu que le point d'ancrage de cet observatoire devrait être la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de compte-tenu de son caractère de structure de conception, d'élaboration et de suivi de la politique de l'emploi.

✓ Cadre de pilotage

Tenant compte du caractère transversal de l'emploi et en vue d'impliquer tous les acteurs sociaux dans la résolution de la question du chômage, il est préconisé la mise en place des plate-formes de consultation, de concertation et d'échange.

Ainsi, il a été prévu la création ou la dynamisation des organes consultatifs, plate-forme d'échanges et des débats

❖ **Le Comité intersectoriel**

Le comité intersectoriel de l'Emploi a pour objectif d'assurer l'intégration des préoccupations d'emploi dans les investissements publics en aidant à l'intensification des effets emplois dans les différentes politiques macroéconomiques et sectorielles.

Ce comité est composé ainsi qu'il suit :

- L'administration ;
- Les organisations patronales ;
- Les syndicats des travailleurs ;
- Les ONG et la société civile.

Ce comité qui mérite d'être dynamisé devra jouer le rôle d'instance d'harmonisation des convergences sur le terrain.

❖ **La commission nationale consultative de l'emploi et de la formation professionnelle.**

Elle est instituée auprès du Ministre en charge des questions de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle a pour missions générales de :

- étudier les problèmes concernant l'emploi et la formation professionnelle;
- émettre des avis et formuler les propositions et résolutions à intervenir en ces matières.

Cette commission est un organe tripartite composée en nombre égal des représentants des travailleurs de l'Administration et des employeurs.

Le Secrétariat de la commission est assuré par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un décret fixera les conditions d'organisation et de fonctionnement de la commission nationale consultative de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que le nombre des membres la composant, s'il n'en existe pas dans le code du travail

6.3 STRATEGIE DE MOBILISATION DE FONDS

Autant il faudra évidemment identifier les ressources spécifiques pour piloter la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP) et assurer une certaine cohérence entre ses différentes composantes, autant il sera absolument nécessaire que la PNEFP s'insère dans le DSRP et dans les différents programmes sectoriels du Gouvernement et ceux financés par les bailleurs dans les départements et dans le cadre de la relance accélérée de l'économie post crise. De ce fait, la PNEFP sera un pilier important de la stratégie de mobilisation des ressources de lutte contre la pauvreté.

La Politique Nationale de l'Emploi constituée de plusieurs composantes pourrait être présentée à plusieurs bailleurs par une mobilisation des fonds non encore décaissés et/ou en accompagnant des projets en cours d'exécution dans certains départements (réhabilitation des routes et pistes rurales, dans l'agriculture et la sécurité alimentaire et la distribution d'intrants et de semences par exemple).

La conjonction des futurs fonds à mobiliser par le PNEFP et les fonds et mécanismes déjà en place dans les projets financés par des partenaires extérieurs permettraient de financer des modules de formation et des kits de semences, de pêche et d'engrais pour le développement de la production pour le développement de l'emploi rural parmi tant d'autres.

Les sous programmes sectoriels (coopérations bilatérales, le PAM, FIDA et la FAO..) participeront ainsi en infléchissant vers les zones prioritaires certains investissements et programmes déjà financés et en cours d'exécution ou en cours de formulation.

La mise en œuvre de la PNEFP pourra aussi soutenir certaines organisations spontanément mises en place par les jeunes par la mise à disposition de kits en matériels agricoles, des semences céréalières et maraîchères sélectionnées à travers l'ACFPE et d'autres Organisations privées seront financées à partir des fonds propres du Fonds de Promotion pour l'Emploi, un pourcentage des recettes minières Ndevra lui être affecté. Si les ressources propres du FPE sont rendues disponibles rapidement, cela permettra d'amorcer plus facilement les discussions avec les responsables des programmes sectoriels et des PTF.

Au fur et à mesure que les ressources sont mobilisées pour la PNEFP, différentes activités des composantes pourraient être démarrées et mises en œuvre. D'où la nécessité de procéder assez rapidement à l'identification des ressources propres ou de projets acceptant de travailler en synergie. Dans le cadre de l'emploi jeune, le BIT devra mobiliser très rapidement les fonds prévus dans les programmes emploi-jeune. Le PNUD pourrait être sollicité pour le financement de l'appui institutionnel et quelques programmes de formation et de développement des ressources humaines en mobilisant avec le BIT, les financements prévus.

Outre, le PNUD et le BIT, pour la mobilisation de l'appui institutionnel, la BM ou les coopérations bilatérales (belge, japonaises, hollandaise, anglaise, de la Suède, de Norvège et française...) pourraient être sollicitées ainsi que des fondations et ONG sur des activités spécifiques des différentes composantes décrites plus haut. Les pays émergents comme le Brésil, l'Inde et Singapour (s'ils sur place) pourraient être sollicités.

Les différents projets ci-dessous répertoriés devront voir leur exécution répondre à l'esprit de la PNEFP et participer à la création d'emplois surtout en faveur des jeunes filles et garçons et des couches vulnérables et défavorisées.

Une évaluation de certains Programmes, permettra au-delà de la construction des routes et autres infrastructures avec des moyens mécanisés, d'identifier les rivières et de Société civile.

Certaines activités de composantes ciblées possibilités de réorienter ces programmes pour augmenter leur impact en emploi des jeunes dans les localités actuelles d'intervention et développer l'approche HIMO.

Les grandes sociétés du secteur privé dans le domaine des services (tels que les Sociétés de téléphonie mobile, les sociétés pétrolières et minières, Western Union, des fondations, etc.) devraient aussi être approchées pour des contributions éventuelles, pouvant prendre les formes suivantes : a) des financements directs, b) des renseignements sur les filières et chaînes de valeur liant leurs activités aux possibilités de création de micro entreprises des jeunes, c) de parrainages pour accompagner les jeunes dans de nouvelles initiatives, d) de matériel de communication et didactique aux jeunes. Ainsi le secteur privé et la Société civile seront des contributrices d'appoint du Programme.

Le financement nécessaire à la mise en œuvre de la PNEFP sera mobilisé aussi à partir des ressources nationales publiques et privées et éventuellement des contributions des Partenaires Techniques et Financiers (PTF), notamment par le budget de l'État dans un Cadre de dépenses à moyen terme établi en lien avec les activités définies dans le Plan d'Action Opérationnel.

Conclusion Générale

Pendant plusieurs décennies après l'indépendance de la République Centrafricaine, tous les différents régimes politiques qui se sont succédés n'ont pu asseoir une véritable politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Centrafrique. Il a fallu attendre 2011 pour que la prise de conscience autour de cette question avec l'aide du BIT commence à prendre forme par l'organisation du Forum National sur le Travail Décent, comportant deux volets : i) Emploi formation Professionnelle et ii) Protection Sociale. Les travaux de ce Forum se sont déclinés en actes et rapport du forum qui sont les documents de base de la présente étude.

Le présent document-cadre a permis de poser le diagnostic de l'emploi, de cerner les enjeux et les défis que posent la question de l'emploi en Centrafrique face aux bouleversements provoqués par les différentes crises récurrentes, de capitaliser les potentialités et les opportunités d'emploi existants dans le pays, confirme bien la thèse selon laquelle la question de l'emploi demeure le centre des préoccupations du gouvernement, étant donné que l'emploi est aujourd'hui conçu comme une cause nationale prioritaire de stratégie de développement.

Au terme de cette étude où le diagnostic de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle a été posé, celui-ci a permis de mettre en exergue les principaux défis, enjeux et contraintes à la promotion de l'emploi en Centrafrique et lancer les orientations stratégiques majeures.

Conscient de cet enjeu, le Gouvernement, fort des engagements pris au niveau international, a lancé au niveau national un processus de réflexion dirigé par un comité de pilotage devant déboucher sur une Politique de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. La première étape a consisté à réaliser une étude diagnostic de l'emploi en Centrafrique. Cette étude a servi, dans une première étape, à la tenue en Décembre 2011 d'un Forum National sur le Travail Décent avec deux volets ; Emploi /Formation Professionnelle et Protection Sociale. L'élaboration de l'actuel Document de Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est une mise en œuvre des préoccupations exprimées lors de ce Forum.

Le présent document répond donc à ce souci légitime et vient combler un vide qui était préjudiciable à l'immense majorité de la population centrafricaine, surtout les jeunes sans emploi qui arrivent chaque année en nombre croissant sur le marché du travail. Le moment est donc venu de dérouler les orientations stratégiques qu'il propose, afin de créer les emplois idoines. Mais pour y parvenir, un Plan d'Action Opérationnel(PAO) avec un coût global sera réalisé le plus

rapidement possible et permettra de donner un contenu concret aux objectifs spécifiques et aux stratégies d'interventions et portant l'espoir et les attentes de tous ceux et de toutes celles, jeunes comme adultes, rêvent quotidiennement d'avoir un emploi décent et durable.

BIBLIOGRAPHIE

- AHO Gilbert, " Pour une stratégie de croissance pour les pauvres et au service du développement, Bangui, PNUD, 2006.
-
- AHO Gilbert, OUSMAN Niag, Emmanuel Mbétidé - Bessane, Enjeux, obstacles et perspectives de réduction de la pauvreté en milieu rural, Bangui, 2008.
-
- ACFPE, Répertoire des Centres de formation Professionnelle pour la localité de Bangui et les Préfectures de la RCA, Bangui Avril, 2008
-
- ACFPE, Rapport d'enquête relative aux besoins en formation par secteur , Bangui, Juillet 2007.
-
- BIT, Conclusion sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement. Genève, 2008.
-
- BIT, Rapport sur les travaux du Forum de Dialogue mondial sur la Formation Professionnelle et le perfectionnement des travailleurs du secteur – Genève, 24-25 2008
-
- BIT, Mise en œuvre de l'Agenda Global pour l'Emploi en appui au travail décent- Document de vision- Genève 2006.
-
- BIT, Centre International de Turin, Rapport d'Atelier sous régional sur les systèmes d'information sur l'emploi et la formation professionnelle en Afrique Centrale
-
- BOUANA Eugène, Rapport sur le Diagnostic de l'Emploi dans le secteur forestier : Forces, Faiblesses, opportunités, Bangui, Septembre 2011
-
- Comité de Supervision et de coordination du Fichier Unique de Référence en Centrafrique, Guide méthodologique et organisationnel du recensement des fonctionnaires et agents de l'Etat, dans le cadre de la mise en place du Furca, Bangui, Mai 2004.
-
- Comité National Stratégique, Rapport d'évaluation du DSRP sur la mise en œuvre du DSRP/2008-2010, Bangui, 2010
-
- DRAFT-SM , La RCA sur la voie de la Résilience, Note de synthèse sur les précédents efforts de réintégration de la RCA. Juillet 2016
-
- KOMOKO BLACKA Alphonse, Consultant National, Rapport Final d'études sur la situation de l'emploi dans le secteur des infrastructures en RCA, Octobre 2011

- KOYATRO Charles, Consultant National « Rapport d'études sur l'Emploi et la Formation professionnelle dans le secteur minier
- KAROUNGA Keita et YOELE Pierrot, consultants : Rapport d'analyse diagnostique de la problématique de l'emploi et particulièrement l'emploi des jeunes en RCA, , post crise, Bangui, Septembre 2015
- MBAYA Etienne, Professeur à l'Université de Cologne, " La participation des populations rurales au développement national, Séminaire sur l'information et l'éducation des droits de l'homme en milieu rural, Bangui, Janvier 1990
- Michel VERGE et Justin Bruno SAMBIA-BAMINGO Consultants Rapport final de mission et nomenclature des emplois- Programmes ARCAD-PNUD, Bangui 14 Octobre 2014
- Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération Internationale, Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP), Version II, Bangui, 2007
- Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération Internationale : Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté II - 2011-2015, Réduire l'extrême pauvreté.
- Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération Internationale « Stratégie Nationale de Promotion et de développement de l'entrepreneuriat Féminin en RCA- Rapport Final- Novembre 2010
- Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de la Sécurité Sociale et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes, "Rapport du Forum National sur le Travail décent" Bangui, 7-11 Décembre 2011
- Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de la Sécurité Sociale et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes « Les Actes du Forum sur le Travail décent » Bangui, Juillet, 2011
- Ministère de l'Education nationale, éléments de diagnostic du système éducatif centrafricain(RESEN), contraintes et marges de manœuvre pour la reconstruction du système éducatif dans la perspective de la réduction de la pauvreté, Février 2007.
- Ministère Béninois de la Micro finance, des Petites et Moyennes entreprises, de l'Emploi des Jeunes et des femmes et le PNUD, cartes des potentialités d'emplois des jeunes et des femmes dans les communes du Bénin, Première Edition révisée
- Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle du Mali « Plan d'action Opérationnelle de la Politique Nationale de l'Emploi 2015-2017 » Bamako, Juin 2014

- Ministère du Commerce et de l'Industrie, Document de Stratégie Commerce- secteur privé, Bangui, 2014
- NGOM Djibril, Consultant International, « Rapport Introductif sur le Forum national sur le t'Emploi, »Bangui, Décembre 2011
- PNUD, Répertoire des Unités Economiques de la ville de Bangui (RUECA), Bangui 2007.
- PNUD ; Répertoire des Unités Economiques des Préfectures, (RUECA), Bangui, 2007
- République Centrafricaine/ UNICEF, Rapport de la Revue semestrielle 2007 du Programme de Coopération RCA/UNICEF, Bangui, Juillet 2007.
- REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE, Guide des Affaires et d'Opportunités d'investissements - Guide Economique Africain - Edition Intergoest et Ficadex, 2009/ 2010
- REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO, Rapport sur le Forum National sur l'emploi en RDC, Kinshasa, Janvier 2008.
- ROSANVALLON André, la stratégie d'emploi comme composante de la stratégie de réduction de la pauvreté – Document préparatoire, RCA / PNUD, BANGUI, Novembre 2006.
- ROSANVALLON André, la stratégie d'emploi comme composante de la stratégie de réduction de la pauvreté, Rapport de Mission , Bangui, Novembre 2006.
- SECRETARIAT TECHNIQUE PERMANENT du cadre stratégique de lutte contre la pauvreté, Analyse qualitative de la pauvreté en RCA, Rapport Préliminaire, Washington, Avril 2007
- SESSOU Félix, Consultant International, Appui à la mise en place du fichier unique de référence à la République centrafricaine, Primature / PNUD, Bangui, Août 2002
- SIANGUE Charles, Etat des lieux sur l'emploi, la formation, la promotion des entreprises et le système d'information en RCA, Bangui, Novembre 2000.
- TCHABASSIMY, Jacky « Rapport d'Etudes sur l'Emploi dans le secteur de l'Agriculture » Bangui, Décembre 2010

- UNION AFRICAINE, Déclaration sur l'Emploi et la lutte contre la pauvreté « Document EXT/ ASSEMBLY / AU/ 3, Sommet Extraordinaire de UA sur l'Emploi et la Lutte contre la pauvreté, Ouagadougou, 2004
- UNION AFRICAINE, Plan d'Action pour la promotion de l'Emploi et la Lutte contre la Pauvreté, Document EXT / ASSEMBLY /AU 4, Ref 3, Sommet Extraordinaire de l'UA sur l'Emploi et la lutte contre la Pauvreté, OUAGADOUGOU, Septembre2008.
- YANGO – SINDO Alexandre Désiré, " Mémento Social du chef d'entreprise en COTE – d'IVOIRE, Cabinet Galaxie, Abidjan, Avril 2003.
- YANGO – SINDO Alexandre Désiré, Rapport d'Etude sur l'Identification des obstacles à la mise en œuvre effective des Principes et Droits Fondamentaux au travail en RCA, BSR de l'OIT pour l'Afrique Centrale, Bangui, Août 2008
- YANGO – SINDO Alexandre Désiré, Rapport d'Etude sur les Opportunités d'emplois ruraux et urbains de la RCA, PNUD / CCIMA, Bangui, Mars 2009
- YANGO – SINDO Alexandre Désiré, Rapport d'Etude de Consultation sur la Formation, le Développement et la Transformation du secteur informel en Secteur formel en RCA, PNUD / CCIMA, Bangui, Mars 2009
- YANGO – SINDO Alexandre Désiré, « Rapport d'Etude sur la situation de l'Emploi en RCA et ses besoins en Formation, » PNUD, Bangui, Novembre 2011

LISTE DES PERSONNALITES RENCONTREES

II/ DU COTE DU GOUVERNEMENT

Son excellence Monsieur le Président de la République, Faustin Archange TOUADERA

- Monsieur le Ministre de la Fonction Publique, de la Modernisation de l'Administration, du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale
- Monsieur le Ministre du Plan
- Monsieur le Ministre des Infrastructures
- Monsieur le Ministre des Mines

III/ DU COTE DES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS

AFD
BAD
BM
FAO
HRC
MINUSCA
PNUD
UA
UNFPA
UNICEF
VIH/SIDA

II / - DU COTE DE L'ADMINISTRATION

- Madame Marie Odile ZITONGO – MADENGA, Ancien Ministre de la Fonction Publique
- Monsieur Albert SANGOU-GBAYA, Directeur de Cabinet du Ministère de la Fonction Publique, de la Modernisation de l'Administration, du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale
- Monsieur Pierrot YOELE, Chargé de Mission en matière de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- Madame DAMALE née OUENZOU Augustine, Chargé de mission en matière du Travail
- Monsieur Jean Claude GOUANDJIA, Inspecteur Central en matière du Travail et de la Prévoyance Sociale.
- Madame TEKPA Claire, Inspecteur Central en matière de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- Monsieur Justin Bruno SAMBIA – BAMINGO ; Directeur Général du Travail et de la Prévoyance Sociale
- Monsieur Jean de Dieu YONGONDOUNGA, Directeur Général de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Secrétaire Technique Permanent du Comité de Pilotage du processus de Formulation de la PNEFP)
- Monsieur Jean Pierre DOUZIMA, Directeur Général de l'ACFPE (Secrétaire Technique Suppléant du Comité de Pilotage du processus de Formulation de la PNEFP).
- Monsieur Frédéric DAMOURA, Directeur de la Formation Professionnelle.
- Monsieur Sylvestre Emilien BENAM, Directeur de l'Emploi
- Monsieur Edouard NVOUNI, Conseiller en Formation Professionnelle.
- Monsieur Aubin KOULET- VICKOS, Chef de Service de la Statistique à l'ACFPE.

- Monsieur Firmin NGONDJO, Directeur des Etudes, de la Planification des Statistiques, (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

III / DU COTE DES ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS

- Monsieur Gilles Gilbert GRESENGUET, Président de l'Union Nationale du patronat Centrafricain (UNPC).
- Monsieur Michel Fobain, Directeur Général de DHL, Secrétaire Général de l'UNPC.
- Monsieur Faustin Billy TCHOKAM, Chef de Service du Personnel à HUSACA.

IV/ DU COTE DES ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS

- Monsieur Théophile SONNY- COLE, Ancien Secrétaire Général de L'Union Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (USTC).
- Monsieur Noël RAMADAN, Secrétaire Général de L'USTC.
- Monsieur Sabin KPOKOLO, Secrétaire Général de la Confédération Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (CSTC).
- Monsieur Louis Salvador