

Projet Kibazibazi

User:

crée-moi un projet complet sur le développement sur l'emploi adaptée en fonction d'un pays comme la rd congo et aux valeurs africaines

Assistant:

Voici un projet complet, pensé pour la réalité congolaise et ancré dans les valeurs africaines de solidarité, de communauté et de dignité du travail. Il peut servir de document-cadre pour un mémoire, une proposition de financement ou une feuille de route opérationnelle.

PROJET *KIBAZIBAZI* — Développement de l'emploi adapté à la RD Congo, ancré dans les valeurs africaines

« Kiba zi bazi » (Kikongo) : ce sont les traces laissées par ceux qui sont passés, le chemin qu'on emprunte ensemble.

I. CONTEXTE ET DIAGNOSTIC

1.1. Le paradoxe congolais

La RD Congo est l'un des pays les plus riches du monde en ressources naturelles, mais sa population — dont **plus de 60 % a moins de 25 ans** — fait face à un déficit massif d'emplois décents. Le secteur informel représente environ **75 à 90 % des activités économiques** à Kinshasa et dans les grandes villes. africmemoire.com

Dans toute l'Afrique de l'Ouest et du Centre, **plus de 80 % des emplois sont informels**, et des secteurs stratégiques comme l'agriculture, les mines et l'énergie peinent à trouver des compétences locales. banquemonde.org

Données clés :

| Indicateur | Situation |
|---|---|
| Taux de chômage (RDC, estimation) | ~20-22 % (officiel), sous-emploi massif |
| Part du secteur informel | 75-90 % des activités urbaines |
| Jeunes (< 25 ans) dans la population | > 60 % |
| Emplois formels disponibles / an | Très inférieurs au flux de diplômés |
| Accès au crédit pour les jeunes entrepreneurs | Extrêmement limité |

1.2. Les racines du problème

Déconnexion formation-emploi : les cursus universitaires et techniques restent déconnectés des besoins réels du marché.

Absence de pont formel-informel : le secteur informel est considéré comme un problème à éliminer plutôt qu'un vivier à structurer.

Modèles importés : les politiques de l'emploi copient des modèles occidentaux (agences type Pôle emploi, stages en entreprise formelle) inadaptés à une économie où l'entreprise formelle est minoritaire.

Fracture territoriale : les initiatives se concentrent à Kinshasa, Lubumbashi et Goma, délaissant les provinces rurales.

Non-reconnaissance des structures traditionnelles : tontines, coopératives villageoises, associations de métiers — ces formes africaines ancestrales d'organisation économique sont rarement intégrées dans les politiques nationales.

II. FONDEMENT : LES VALEURS AFRICAINES COMME MOTEUR ÉCONOMIQUE

Le projet repose sur un postulat simple : **l'Afrique dispose déjà, dans ses valeurs et traditions, des outils de son développement économique.** Il ne s'agit pas d'importer, mais de révéler et de structurer.

2.1. Ubuntu — « Je suis parce que nous sommes »

La philosophie *Ubuntu* (présente dans toute l'Afrique sous différents noms : *bomoto*, *bisoïté* au Congo, *harambee* au Kenya) pose que la réussite individuelle n'a de sens que dans la réussite collective.

Application concrète au projet :

Les structures d'accompagnement fonctionnent en cercles solidaires.

L'évaluation d'un entrepreneur ne porte pas seulement sur son chiffre d'affaires mais sur les emplois indirects créés dans sa communauté.

Les financements incluent une clause de « réciprocité communautaire » : le bénéficiaire s'engage à former à son tour au moins deux personnes de sa localité.

2.2. L'économie sociale et solidaire (ESS), version africaine

L'ESS en Afrique existe **depuis des siècles** et puise dans les coutumes et traditions du continent : tontines rotatives, greniers communautaires, travaux collectifs saisonniers (*salongo* au Congo, *kilamo* ailleurs). purlasolidarite.eu

Application concrète au projet :

Chaque « pôle emploi » est structuré comme une **coopérative territoriale** et non comme une agence administrative.

Les décisions de financement sont prises par un **comité de sages** mêlant anciens, entrepreneurs établis et jeunes porteurs de projets.

Le capital de départ peut être mixte : numéraire + apport en nature (terres, outils, matières premières locales).

2.3. La dignité du travail manuel et artisanal

Dans de nombreuses traditions africaines, le « métier » est un héritage familial valorisé — forgeron, tisserand, cultivateur. La colonisation puis la modernité ont dévalorisé ces métiers au profit du col blanc.

Application concrète :

Revalorisation symbolique par la création de labels « Made in Province ».

Transmission intergénérationnelle : un jeune apprenti + un maître-artisan + un financement = une micro-entreprise enregistrée.

III. VISION ET OBJECTIFS

Vision

Faire émerger, dans chaque province de la RD Congo, un écosystème d'emploi et d'entrepreneuriat enraciné dans les solidarités locales, où chaque jeune trouve une voie digne — salariée, coopérative ou entrepreneuriale — sans avoir à quitter sa terre.

Objectif général

Créer **50 000 emplois décents** en 5 ans dans 5 provinces pilotes (Kinshasa, Kongo Central, Nord-Kivu, Haut-Katanga, Tshopo), en structurant le passage du secteur informel vers une économie locale formalisée, solidaire et durable.

Objectifs spécifiques

| N° | Objectif | Indicateur cible (5 ans) |
|-----|--|---|
| OS1 | Structurer le secteur informel en coopératives territoriales | 2 000 coopératives formalisées |
| OS2 | Former et orienter les jeunes vers des métiers porteurs locaux | 30 000 jeunes formés et insérés |
| OS3 | Financer des micro-projets via un mécanisme solidaire adapté | 10 000 micro-projets financés |
| OS4 | Connecter les bassins de production aux marchés urbains | 20 pôles de commercialisation créés |
| OS5 | Installer un cadre de reconnaissance et de suivi du travail décent | 100 % des bénéficiaires suivis et accompagnés |

IV. ARCHITECTURE DU PROJET : LES 4 PILIERS

PILIER 1 : LA MAISON DU TRAVAIL (*Nzo ya Mosala*)

Des guichets physiques de proximité, un par territoire, co-gérés par la communauté et l'État.

Services :

Orientation professionnelle et bilan de compétences.

Mise en relation directe avec les opportunités locales (pas de CV formel exigé : entretien oral, mise en situation).

Inscription simplifiée (carte d'identité + numéro de téléphone).

Espace de coworking rural équipé d'un point numérique solaire.

Innovation clé : La Maison du Travail n'est pas une administration, c'est un **espace communautaire** installé dans un bâtiment existant (maison communale, église, marché couvert) pour éviter la lourdeur des constructions neuves.

PILIER 2 : LE PARCOURS *KOLONGA* (Grandir/Grandir quelqu'un)

Un parcours en 3 étapes inspiré du compagnonnage africain.

Étape 1 — Découverte (3 mois)

Immersion dans un métier artisanal, agricole ou numérique.

L'apprenti est nourri et logé par le maître, selon la tradition.

Allocation modeste de subsistance (50 \$/mois) fournie par le projet.

Étape 2 — Maîtrise (6 mois)

Formation technique approfondie dans un centre partenaire.

Alphabétisation fonctionnelle et gestion de base.

Élaboration du projet professionnel personnel.

Étape 3 — Émancipation (3 mois)

Le jeune choisit sa voie : intégrer une coopérative existante, créer sa micro-entreprise, ou être mis en relation avec un employeur formel.

Accès au Fonds de Solidarité Communautaire (Pilier 3).

Un parrain (ancien du parcours) l'accompagne pendant 1 an.

PILIER 3 : LE FONDS DE SOLIDARITÉ COMMUNAUTAIRE (*Lisanga*)

Un mécanisme hybride de financement qui combine les atouts de la **tontine africaine** et de la microfinance moderne.

Fonctionnement :

Groupes de 10 à 15 porteurs de projets issus du même territoire.

Chaque groupe cotise à hauteur de ses moyens (argent ou nature : sacs de farine, outils, petit bétail).

Le fonds central (subventions + partenaires) abonde la caisse à hauteur de **3 fois** la valeur des apports locaux.

Les décisions d'attribution sont prises par le groupe lui-même sous supervision d'un facilitateur du projet.

Taux de remboursement ciblé : 90 % minimum.

Pourquoi ça marche :

La pression sociale positive remplace la garantie bancaire.

Le groupe sélectionne les projets les plus viables car il connaît le terrain.

L'apport en nature permet aux plus démunis de participer.

Le mécanisme de la tontine est déjà compris et pratiqué par la population.

PILIER 4 : LES CORRIDORS DE COMMERCIALISATION (*Nzela ya Koteka*)

Le chaînon manquant entre production locale et débouchés rémunérateurs.

Actions :

Cartographier les bassins de production (café, cacao, manioc, huile de palme, miel, poisson fumé, artisanat).

Organiser des groupements de producteurs par filière.

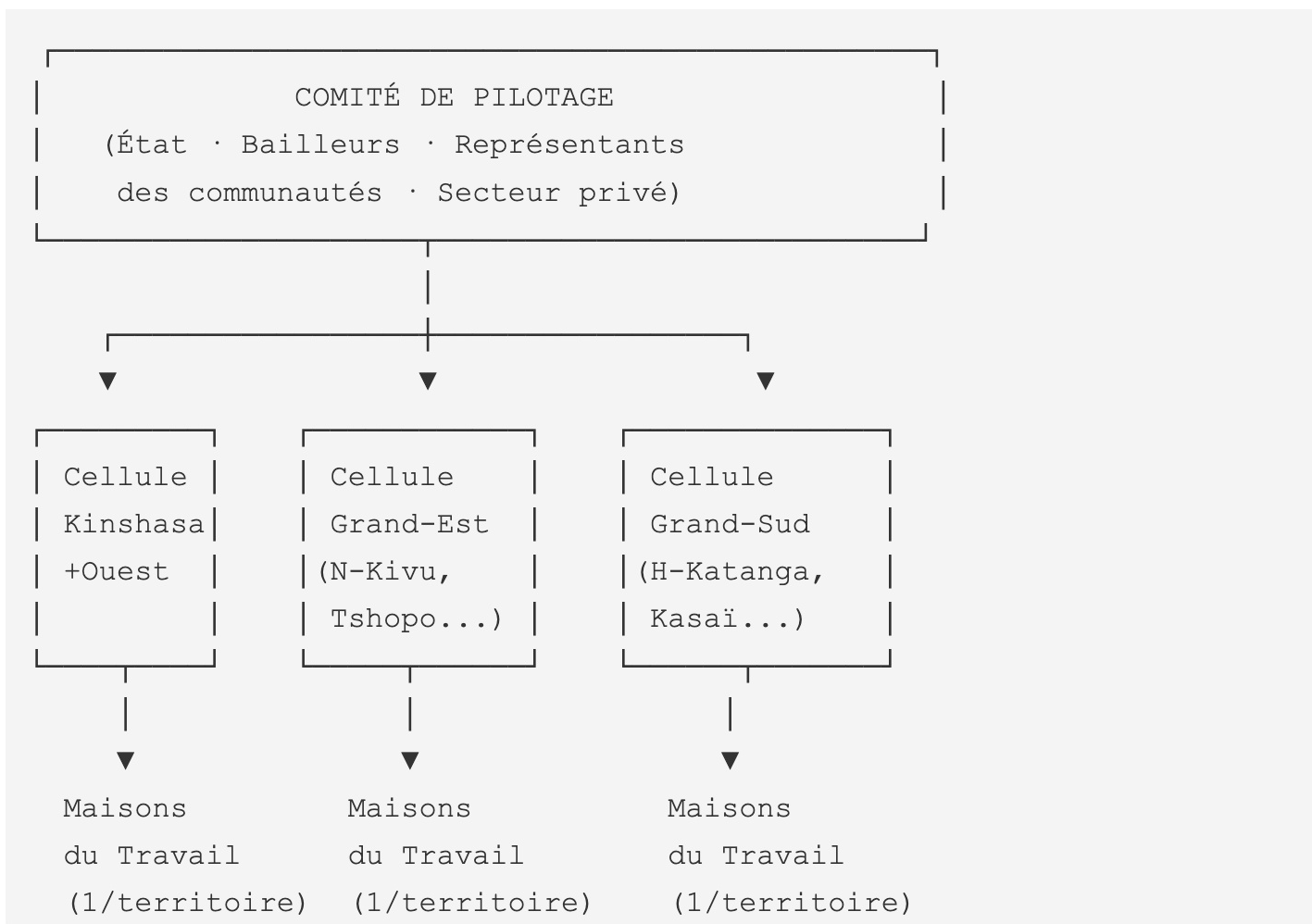
Négocier des contrats groupés avec les acheteurs urbains et les coopératives de consommateurs.

Développer une plateforme mobile (SMS et application légère) de mise en relation offre-demande, accessible sans smartphone.

Créer des mini-entrepôts de stockage et de transformation intermédiaire.

Innovation clé : Le transport est mutualisé. Un camion affrété par le projet ne remonte pas à vide — il livre les produits vers la ville et redescend avec des intrants et des biens manufacturés vers les campagnes (boucle économique circulaire).

V. GOUVERNANCE ET PARTIES PRENANTES



Rôles :

Comité de pilotage : orientation stratégique, validation des budgets annuels.

Cellules régionales : coordination opérationnelle, lien avec les autorités provinciales.

Maisons du Travail : point d'entrée unique pour le citoyen.

Comités locaux de sages : garants de la légitimité communautaire, validation des bénéficiaires, médiation.

VI. PLAN D'ACTION SUR 5 ANS

Phase 1 — Fondation (Année 1)

| Action | Responsable | Livrable |
|---|-----------------------|--|
| Étude de terrain dans les 5 provinces pilotes | Équipe projet | Cartographie des métiers porteurs et des structures traditionnelles existantes |
| Recrutement et formation des facilitateurs locaux (50) | Cellules régionales | 50 facilitateurs déployés |
| Ouverture des 10 premières Maisons du Travail | Cellules régionales | 10 Nzo ya Mosala opérationnelles |
| Lancement du 1 ^{er} cycle Kolonga (1 000 jeunes) | Partenaires formation | 1 000 apprentis en parcours |
| Constitution des 100 premiers groupes Lisanga | Facilitateurs | 100 groupes solidaires actifs |

Phase 2 — Consolidation (Années 2-3)

Extension à 25 Maisons du Travail.

5 000 jeunes/an en parcours Kolonga.

500 nouveaux groupes Lisanga/an.

Lancement des corridors de commercialisation sur 3 filières prioritaires (café, manioc, artisanat).

Mise en place de la plateforme mobile *Nzela*.

Phase 3 — Passage à l'échelle (Années 4-5)

Extension progressive aux provinces non pilotes.

Autonomisation financière des Maisons du Travail (cotisations des coopératives membres).

Plaidoyer national pour l'intégration du modèle dans la politique de l'emploi de la RDC.

Essaimage : documentation et partage du modèle pour réplique dans d'autres pays africains.

VII. BUDGET PRÉVISIONNEL (5 ANS)

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

| Poste | Montant (USD) | Part |
|--|-------------------|--------------|
| Ouverture et équipement de 50 Maisons du Travail | 5 000 000 | 12 % |
| Bourses d'apprentissage (allocations Kolonga) | 7 500 000 | 18 % |
| Fonds de Solidarité Communautaire (capital d'abondement) | 15 000 000 | 36 % |
| Corridors de commercialisation (logistique, plateforme) | 4 000 000 | 10 % |
| Formation des facilitateurs et formateurs | 3 000 000 | 7 % |
| Suivi-évaluation et système d'information | 2 500 000 | 6 % |
| Administration et coordination | 3 000 000 | 7 % |
| TOTAL | 42 000 000 | 100 % |

Ratio d'efficacité cible : 840 USD par emploi créé ou formalisé.

VIII. INDICATEURS DE RÉUSSITE ET ÉVALUATION

Indicateurs quantitatifs

Nombre d'emplois directs créés : cible 50 000 en 5 ans.

Taux de survie des micro-entreprises à 2 ans : cible > 70 %.

Taux de remboursement du Fonds Lisanga : cible > 90 %.

Revenu mensuel moyen des bénéficiaires : cible > 150 USD (contre ~50-80 USD dans l'informel non structuré).

Nombre de coopératives formalisées et fonctionnelles : cible 2 000.

Indicateurs qualitatifs

Sentiment de dignité et d'autonomie des bénéficiaires (enquête annuelle).

Perception de l'utilité du projet par les communautés (focus groups semestriels).

Taux de rétention des jeunes dans leur province d'origine.

Dispositif d'évaluation

SUIVI CONTINU : chaque MAISON du Travail remonte mensuellement ses indicateurs via une application mobile légère.

Audit participatif annuel : les bénéficiaires et communautés évaluent le projet lors d'assemblées publiques.

Évaluation externe indépendante : à mi-parcours (année 3) et en fin de projet (année 5).

IX. FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS ET RISQUES

| Facteur de succès | Pourquoi c'est critique |
|--|---|
| Ancrage communautaire réel | Sans l'adhésion des communautés, le modèle importé échoue comme les précédents. |
| Simplicité administrative | Le public cible est largement analphabète ou peu familier des démarches formelles. |
| Confiance dans les facilitateurs locaux | Ils doivent être issus des communautés, parlant la langue locale, reconnus pour leur intégrité. |
| Souplesse du financement | Le Fonds Lisanga doit accepter des apports en nature — aucune banque classique ne le fera. |

| Risque | Mitigation |
|-----------------------------------|--|
| Instrumentalisation politique | Gouvernance tripartite (communauté/État/bailleurs) et transparence totale des allocations. |
| Insécurité dans l'Est (Nord-Kivu) | Partenariat avec les structures de paix locales ; priorité aux territoires stabilisés dans un premier temps. |
| Dépendance aux bailleurs | Modèle économique progressif : à partir de l'année 4, les coopératives cotisent au fonctionnement des Maisons. |
| Résistance des élites locales | Intégration des autorités coutumières et chefs de groupement dès la conception du projet. |

X. CONCLUSION : POURQUOI CE MODÈLE EST DIFFÉRENT

La plupart des programmes de développement de l'emploi en Afrique échouent parce qu'ils placent

La plupart des programmes de développement de l'emploi en Afrique échouent parce qu'ils proposent des solutions conçues pour des économies où le salariat formel est majoritaire. Or en RDC, le salariat formel concerne moins de 10 % de la population active.

Ce projet renverse la logique :

Il part **du réel** (l'informel, les solidarités traditionnelles, la tontine, le compagnonnage africain) au lieu de partir d'un modèle théorique.

Il traite le secteur informel non comme un problème à éradiquer, mais comme **une base à structurer et à valoriser**.

Il place la **communauté** au centre des décisions (validation des bénéficiaires, allocation des fonds, évaluation).

Il utilise les **valeurs africaines** — Ubuntu, solidarité, dignité du travail manuel — comme des leviers opérationnels et non comme des slogans.

Projet élaboré pour servir de document-cadre adaptable. Les données chiffrées sont indicatives et doivent être affinées par une étude de terrain approfondie dans les provinces ciblées. Le choix de la RD Congo comme pays de référence répond à sa position de « continent miniature » — le modèle, s'il y réussit, est répliquable dans la quasi-totalité des pays d'Afrique subsaharienne.