

**SEMINAIRE
INTERNATIONAL DE LA ROUTE
« COTONOU 2007 »**

**EXPOSE DU PREMIER DELEGUE
DE LA REPUBLIQUE DU CONGO**

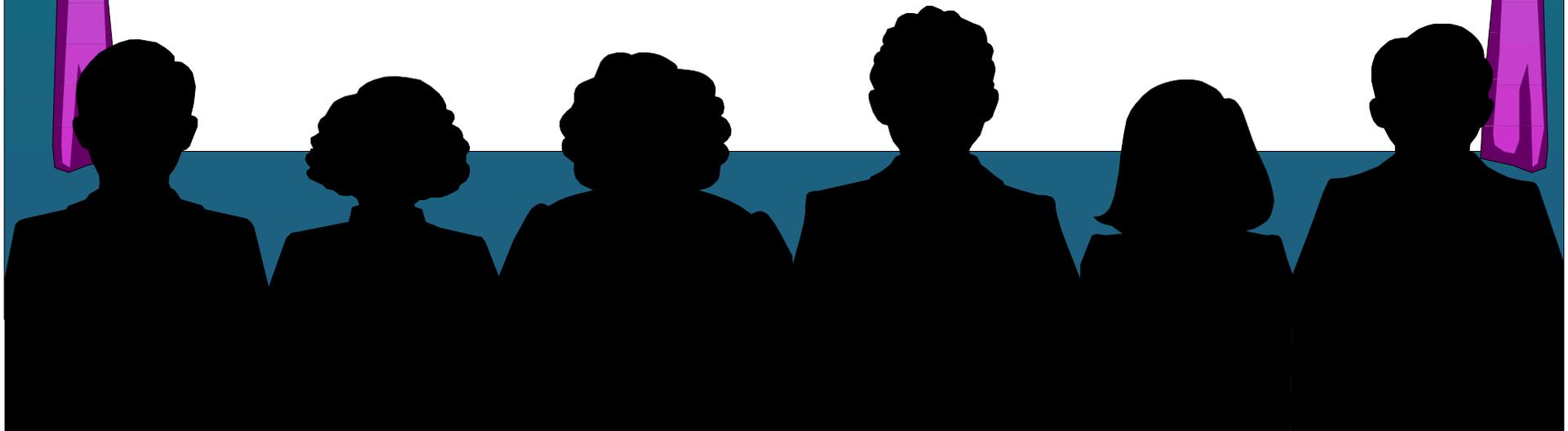
**Monsieur Jean Mathieu MBAUCAUD
Ingénieur en chef des TP (METP)**

Mars 2007

THEME:



**PROBLEMATIQUE DES
RESSOURCES HUMAINES
DANS LES METIERS DES
TRAVAUX PUBLICS AU CONGO**





I- BREF APPERÇU HISTORIQUE



Après la colonisation, le domaine routier congolais a connu trois périodes :

1^{ère} Période: de l'indépendance (1960) à 1987

Succédant au Service des Travaux Publics (STPMC), la Régie Nationale des Travaux Publics (RNTP) est créée en 1965 pour résoudre les problèmes d'infrastructures routières au Congo.

Vingt deux ans après, n'ayant pas atteint les résultats escomptés parce que « juge et partie » c'est à dire qu'elle concevait, exécutait et contrôlait ses travaux, la RNTP va s'éteindre pour donner naissance en 1987 à trois entités distinctes :

- le Bureau d'Etudes des Bâtiments et Travaux Publics (BEBATP),
- le Bureau de Contrôle des Bâtiments et Travaux Publics (BCBTP) et,
- l'Office Congolais de l'Entretien Routier (OCER).



2^{ème} période: de 1987 à 2001 :

A la fin de 1987 l'OCER naît sur les cendres de la RNTTP avec pour unique objet la maintenance réseau routier congolais. Malheureusement là aussi un échec est enregistré, dû à :

- l'absence de ressources suffisantes,
 - son organisation initiale de type administratif alors qu'il était souhaité un comportement de type privé avec son personnel, entièrement pris en charge par l'Etat,
 - la non rémunération du personnel a entraîné inéluctablement la démotivation et l'absentéisme,
 - le statut juridique lui accordant implicitement le monopole car évoluant sous la tutelle du Ministère en charge des Travaux Publics, situation qui n'avait pas favorisé la concurrence donc des remises en questions
- C'est ce cortège de raisons qui a conduit inévitablement l'OCER à sa disparition.

3^{ème} Période: de 2 001 à ce jour :



L'application de l'une des réformes du secteur routier issue de la Déclaration de Politique Sectorielle des Transports du Gouvernement publiée en 1998 a concerné le désengagement de l'Etat des tâches pouvant être confiées au secteur privé pour ne se consacrer qu'à celles de contrôle; d'où la privatisation de l'entretien routier qui a permis l'émergence des petites et moyennes entreprises des travaux publics.

La création des bureaux d'études et des PME est actuellement confrontée à la rareté du personnel qualifié des TP, faute de politique nationale cohérente. Le personnel résultant de la liquidation de l'OCER a été très vite recruté, laissant béant l'énorme trou occasionné par cette pénurie.



II- PROBLEMATIQUE



Le triptyque : « un homme, une mission, des moyens » est une condition nécessaire et suffisante pour réussir une œuvre.

La mission dévolue au Ministère de l'Équipement et des Travaux Publics (METP) au Congo est de concevoir et d'exécuter la politique du gouvernement dans les domaines de l'équipement et des travaux publics.

Pour atteindre ces objectifs, le METP est tenu de disposer des ressources humaines de qualité et en nombre suffisant.





Malheureusement, la politique visant la formation des jeunes professionnels, le recyclage et la formation continue du personnel en activité n'a plus été assurée depuis 1980.

Actuellement on note un déficit considérable en personnel spécialisé dans les métiers des travaux publics affectant insidieusement le fonctionnement du ministère de l'équipement et des travaux publics, les entreprises et les bureaux d'études impliqués dans la conception, la construction et l'entretien des routes au Congo.



En effet, les départs à la retraite et les décès conjugués à l'absence d'une politique conséquente de formation sont de nos jours à l'origine de l'inefficacité de l'Administration et de la contre performance du privé national. Il s'agit d'une situation qui interpelle l'Etat et l'appelle à concevoir des stratégies de sauvetage et de sauvegarde conséquentes.



III- ETAT DES LIEUX

La situation des ressources humaines au plan national est la suivante :



**Tableau 1 : *Effectifs du personnel spécialisé
du Ministère de l'Equipeement et des Travaux Publics,***

N° d'ordre	Qualification	Nbre en activité	Déficit	Total Requis
01	Ing. TP	54	13	67
02	Ing. Méc.	10	.	.
03	Ing. Adj. TP	33	63	99
04	Ing. Adj. Méc.	11	.	.
05	Adj. Tech. TP	21	25	46
06	Adj. Tech. Méc	04	.	.
07	Agent Tech. TP	20	08	28
08	Agent Tech. Méc	08	.	.
09	Chauffeur Mec.	29	.	20
Total		195	109	



**Tableau 2 : *Besoins exprimés par le secteur privé
(Entreprises et bureaux d'études)***

N° d'ordre	Qualification	Nbre en activité	Déficit	Total Requis
01	Ing. TP	04	95	99
02	Ing. Topo.	02	53	55
03	Ing. Hydr.	03	52	55
04	Ing. Géotech.	03	52	55
05	Ing. Adj. TP	03	279	382
06	Agent Tech. TP	03	430	433



**Tableau 3 : Besoins exprimés par les deux secteurs
(Etat et Privé)**

N° d'ordre	Qualification	Besoins (Etat / Privé)
01	Ing. TP	108
02	Ing. Topo.	53
03	Ing. Hydr.	52
04	Ing. Géotech.	52
05	Ing. Adj. TP	342
06	Agent Tech. TP	438

Tableau 4 : **Pyramide des ages du personnel en activité au METP**



N° d'ordre	Qualification	AGE	Nbre
01	ING .TP	40 à 50 ans	10
		50 à 60 ans	44
02	ING. Adj. TP	40 à 50 ans	03
		50 à 60 ans	30
03	Adjoints Tech. TP	40 à 50 ans	02
		50 à 60 ans	19
04	Agents Tech. TP	40 à 50 ans	20
		50 à 60 ans	-





IV- ESQUISSE DE SOLUTIONS



Les solutions proposées sont de trois ordres, il s'agit de:

a- réactiver la formation de base aux métiers des TP, niveau DUT et Ingénieur, qui peut être suivie en Afrique.

(Cf. Tableau 5 pour le choix du type de formation et du pays d'accueil);





b- redynamiser la formation continue destinée aux agents en activité (cf. Tableau 5 pour le choix du type de formation et du pays d'accueil);

c- procéder impérativement à la reconversion du personnel issu de l'OCER aux spécialités recherchées (cf. Tableau 5 pour le choix du type de formation et du pays d'accueil).

NB: Il sied par ailleurs de souligner que les critères de coût et de qualité de la formation sont déterminants.



S'agissant de la formation de base aux métiers des travaux publics, il conviendrait que les ministères de:

- **l'Équipement et des Travaux Publics;**
- **l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique;**
- **Affaires Etrangères et de la Francophonie et ;**
- **la Fonction Publique**

se mettent ensemble en vue de concevoir un plan national de formation qui tienne compte des besoins réels exprimés.

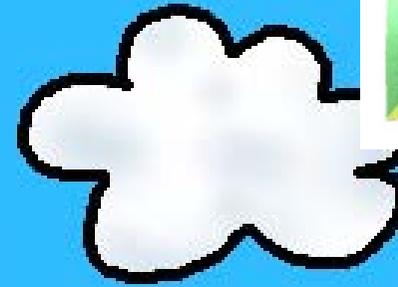
TABLEAU 5: CENTRES OU ETABLISSEMENTS DE FORMATION



CONTINENT	ZONE	PAYS	FORMATION CONTINUE RECONVERSION	INGENIEUR ADJOINT	INGENIEUR
AFRIQUE	AFRIQUE CENTRALE	CONGO	NEANT	NEANT	NEANT
		CAMEROUN			-ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES TP D'ETAT DE YAOUNDE
		GABON	-AGENCE NATIONALE DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL (ANFPP) - CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE M. KADAFI - CENTRE DE SPÉCIALISATION PROFESSIONNELLE DE PORT GENTIL		
	AFRIQUE OCCIDENTALE	COTE D'IVOIRE		ECOLE SUPERIEURE DES TP (ESTP) ABIDJAN	ECOLE SUPERIEURE DES TP (ESTP) ABIDJAN
		MALI		ECOLE NATIONALE D'INGENIEURS (ENI) BAMAKO	ECOLE NATIONALE D'INGENIEURS (ENI) BAMAKO
		BURKINA-FASO			-ECOLE INTER ETATS D'INGÉNIEURS DE L'EQUIPEMENT RURALE (IER) OUAGADOUGOU -ECOLE INTER ETATS DES TECHNICIENS SUPERIEURS DE L'HYDRAULIQUE ET DE L'EQUIPEMENT RURAL (ETSHER) OUAGADOUGOU
	MAGHREB	MAROC			- ECOLE MOHAMMADIA D'INGENIEUR (EMI) Rabat -ECOLE MAROCAINE DES SCIENCES DE L'INGENIEUR (EMSI) CASABLANCA -ECOLE NATIONALE DES SCIENCES APPLIQUEES (ENSA) MARRAKECH -ECOLE NATIONALE DES SCIENCES APPLIQUEES (ENSA) AGADIR -ECOLE NATIONALE DES SCIENCES APPLIQUEES (ENSA) FES -ECOLE NATIONALE DES SCIENCES APPLIQUEES (ENSA) OUJDA -ECOLE NATIONALE DES SCIENCES APPLIQUEES (ENSA) SAFI -ECOLE NATIONALE DES SCIENCES APPLIQUEES (ENSA) TANGER



V- CONCLUSION



C'est avec impatience que le Congo attend les suggestions qui découleront du présent séminaire afin de s'engager résolument sur la voie tracée par le NEPAD, voie salvatrice du développement de l'Afrique. Que l'AIPCR veuille nous accompagner dans cette entreprise !





Thanks!



je vous remercie pour votre attention !

FIN DE L'EXPOSE