

LE PROCESSUS DE DDR EN AFRIQUE CENTRALE. UNE CONTRIBUTION À LA MISE EN ŒUVRE DE LA PHASE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES EX-ENFANTS SOLDATS (EAFGA) DANS LE SUD KIVU (RDC), À TRAVERS L'EXPÉRIENCE DE LA FONDATION SOLIDARITÉ DES HOMMES (FSH)



BY

Jean de Dieu Désiré Ntanga Ntita

A THESIS PRESENTED IN PARTIAL COMPLETION OF THE REQUIREMENTS OF
The Certificate-of-Training in United Nations Peace Support Operations



Peace Operations Training Institute®

INSTITUT DE FORMATION AUX OPERATIONS DE PAIX

Le processus de DDR en Afrique Centrale. Une contribution à la mise en œuvre de la phase d'orientation professionnelle des ex-enfants soldats (EAFGA) dans le Sud Kivu (RDC), à travers l'expérience de la Fondation Solidarité des Hommes (FSH).

Mémoire présenté comme exigence partielle pour l'obtention du Certificat de formation aux opérations de maintien de la paix de l'Institut de formation aux opérations de paix.

Par :

Jean de Dieu Désiré NTANGA NTITA

Dirigé par :

Professeur Yvan CONOIR, MA, MBA

Le 31 Décembre 2009



Photo : Google.

Une vue aérienne de la ville de Bukavu. Bukavu est une ville de la République démocratique du Congo située sur la rive sud-ouest du Lac Kivu et la capitale de la province du Sud-Kivu. La ville compte environ 245 000 habitants, et quelques 250 000 autres dans la banlieue et les villages alentours.

De nombreux crimes de guerre, viols, massacres y ont été perpétrés entre 1996 et 2004 dans la guerre civile où étaient impliquées les troupes étrangères, les troupes congolaises, et plusieurs milices. En 2004, la ville fut le théâtre de combats sanglants entre les troupes rwando-ougando-burundaises et les troupes gouvernementales congolaises (¹).

¹ <http://fr.wikipedia.org/wiki/Bukavu>

Liste des abréviations

ACB	Association communautaire de base
ADEJEDA	Action Pour le Développement et l'Encadrement des Jeunes Désœuvrés et Artisans,
AE	: Agence d'exécution.
AFDL	: Alliance des Forces Démocratiques pour la Libération.
AGR	: Activité génératrice de revenus.
ANAPI	: L'agence Nationale pour la Promotion des Investissements
ANC	: Armée nationale congolaise.
ARV	Anti rétroviral (traitement)
ASBL	: Association sans but lucratif
BIT	: Bureau International du Travail.
BUNADER	Bureau national de désarmement, démobilisation et réinsertion
BVES	Bureau de volontariat au service de l'enfance et de la santé
CADECO	Caisse d'épargne du Congo
CAP	Centre d'apprentissage professionnel
CAPA	: Centre d'apprentissage professionnel et artisanal
CARG	Conseil agricole et rural de gestion
CDE	Convention relative aux droits de l'enfant
CELPA	Communauté des églises libres pentecôtistes en Afrique
CICR	Comité international de la Croix-Rouge
CMA	Confédération du monde artisan
CONADER	Commission Nationale de Démobilisation et Réinsertion.
COTISPO	Certificate of Training in Peacekeeping Support Operations / Certificat de formation aux opérations de maintien de la paix
CPI	Cour pénale internationale
CRONGD	: Conseil régional des organisations non gouvernementales pour le Développement.
CRS	: Centre de recherche scientifique
CRSN	Centre des recherches en sciences naturelles
CTO	Centre de transit et d'orientation
DDR	: Désarmement, Démobilisation et Réinsertion.
DE	: Direction de l'emploi
DFP	: Direction de la formation professionnelle

DIFA	:	Division de la femme et famille.
DIVAS	:	Division des affaires sociales.
DPPV		Direction de la production et protection de végétaux
DSS	:	Direction de la sécurité sociale
DT	:	Direction du travail
EAFGA	:	Enfant associé aux forces et groupes armés.
ESFGA	:	Enfant sorti des forces et groupes armés
ESPD	:	Enfant vivant en situation particulièrement difficile.
FAO	:	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'Agriculture
FARDC	:	Forces armées congolaises
FEC	:	Fédération des entreprises du Congo.
FNUAP	:	Fonds des Nations Unies pour la Population
FSH	:	Fondation Solidarité des Hommes.
GECECO	:	Groupe d'expertise et de capacitation des entreprises et des Organisations.
GEL	:	Guichet d'économie locale.
GOTEC		Goal Team Consult
GTZ		Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (l'agence de coopération technique allemande pour le développement)
IDDRS		Integrated Disarmament Demobilization and Reintegration Standards
IFSE		Ingénierie de la formation et des systèmes d'emplois
INEAC		Institut national pour l'étude agronomique du Congo-belge
INERA		Institut national pour l'étude et la recherche agronomique
INPP	:	Institut national de préparation professionnelle
INPP	:	Institut national de préparation professionnelle.
INS	:	Institut national de la statistique
INSS	:	Institut national de sécurité sociale
IPEC	:	Programme International pour l'Elimination du Travail des Enfants.
IPEMEA	:	Division de la petite et moyenne entreprise.
IRC		International Rescue Committee (Comité international de secours)
MESEP		Messenger pour l'éducation à la paix
MICS 2	:	Multiple Indicators Cluster Survey 2

MLC	Mouvement pour la libération du Congo
MONUC :	Mission de l'Organisation des Nations Unies au Congo.
MST	Maladie sexuellement transmissible
NODEFIC	The Norwegian Defence International Centre
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMS :	Organisation Mondiale de la Santé
ONEM :	Office national de l'emploi
ONG :	Organisation non gouvernementale.
PA :	Programme d'action.
PAM	Programme alimentaire mondial
PEA	Population économiquement active
PN DDR	Programme national de désarmement, démobilisation et réinsertion
PNC	Police nationale congolaise
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le Développement
RCA	République centrafricaine
RCD/KML :	Rassemblement Congolais pour la Démocratie/Kisangani Mouvement de Libération.
RCD/N :	Rassemblement Congolais pour la Démocratie/Nationaliste.
RDC :	République démocratique du Congo
ROI :	Règlement d'ordre intérieur.
SENASEM	Service national de semences
SMIG :	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SNV	Service national de vulgarisation
UNICEF :	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UNIKIN	Université de Kinshasa
UNIKIS :	Université de Kisangani.
UNITAR	United Nations Institute of Training and Research/Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UPI :	Unité de production informelle
UPPE-SRP :	Unité de pilotage du processus d'élaboration et de mise en œuvre de la Stratégie de réduction de la pauvreté
VIH/Sida :	Virus d'immunodéficience humaine/Syndrome d'immunodéficience acquis

Remerciements.

Je tiens à remercier monsieur Yvan CONOIR, MA, MBA pour avoir accepté de diriger ce travail, cela malgré ses multiples occupations. Ses conseils et remarques ont été utiles non seulement pour ce travail, mais aussi pour d'autres travaux.

Que monsieur George OLIVER, coordonnateur du programme COTIPSO de l'Institut de formation aux opérations de paix trouve ici l'expression de ma gratitude.

Je tiens également à remercier mon ami et collègue Emmanuel TAMBA Mbayo, administrateur en charge de la formation à la MONUC, sans qui je n'aurais jamais su qu'il existait une structure appelée UNITAR POCI de formation au maintien de la paix. Joseph BREIDI a bien voulu assurer la relève de TAMBA après sa mutation. Qu'il daigne trouver l'expression de ma gratitude.

Que Bertine NGALULA, mon épouse trouve à travers ces mots mes sincères remerciements pour son soutien moral. Ses encouragements m'ont enfin permis de finir ce travail.

Introduction Générale

De nos jours, les conflits armés constituent une situation inquiétante, mettant en péril la vie de plusieurs milliers des personnes, hommes et femmes, jeunes et vieux, citadins et villageois. Aucune tranche de la population n'est épargnée des effets néfastes, que ce soit de près ou de loin.

Dans une des ses chansons célèbres, ZAO exprimait cela en ces termes :

...Pourquoi la guerre

La guerre ce n'est pas bon, ce n'est pas bon

Quand viendra la guerre tout le monde affamé, oh!

Quand viendra la guerre tous nos enfants affamés, oh!

Le coq ne va plus coquer, cocorico oh!

La poule ne va plus pouler, pouler les oeufs

Le footballeur ne va plus footer, pousser le ballon

Les joueurs cadavérés, les équipes...

La radio..., la télévision..., les stades...,

Les artistes..., les supporters..., ta femme...,

Ton premier bureau..., ton deuxième bureau...,

Mes boeufs..., mes moutons..., mon chef..., mon chat...

Tout le monde cadavéré, et moi même cadavéré (!) (2).

² ZAO, Paroles de la chanson Ancien combattant, consulté : <http://www.greatsong.net/PAROLES-ZAO>, ANCIEN-COMBATTANT,101816856.html, (le 14 Novembre 2006).

Depuis près de deux décennies, la République Démocratique du Congo, qualifiée de “coffre fort de l’humanité (3)” fait face à une crise généralisée. Ainsi, sur le plan socioéconomique, l’on peut noter le délabrement des infrastructures de base, le chômage généralisé, la dégradation de conditions alimentaires et sanitaires (4).

Sur le plan politique et sécuritaire, l’on note l’instabilité politique depuis l’accession du pays à l’indépendance jusqu’aux dernières élections historiques (5) ayant conduit à la mise en place des institutions actuelles, en passant par la période dictatoriale du président Mobutu (6).

³ Propos du cinéaste belge Thierry Michel, diffusé par la chaîne de Télévision AFRICA 24 (<http://www.africa24tv.com/>) lors du festival international de cinéma à Ouagadougou [*Retranscrit par nous-mêmes*].

⁴ Les conflits qui ravagent l’est de la RDC depuis 1996 ont affecté l’ensemble de l’Afrique Centrale. Cette guerre que d’aucun a considéré comme la Première guerre mondiale africaine aurait fait plus de entre 3 et 4 millions de morts, provoqué le déplacement intérieur de 2 millions de personnes et poussé 300.000 congolais à se réfugier dans les pays voisins. Plusieurs sources indiquent des chiffres qui se situent en cette fourchette, par exemple : http://www.populationdata.net/humanitaire/guerre_bilan_rdc2004.html, (pour 2004) consulté le 28 nov. 09

⁵ Le premier et le deuxième se sont déroulés respectivement le 30 juillet et 29 octobre 2006. Voir aussi [En ligne] http://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89lection_pr%C3%A9sidentielle_congolaise_de_juillet_2006 , Consulté le 28 novembre 2009.

⁶ Le Maréchal Mobutu Sese Seko Wazabanga a fait le coup d’Etat le 24 novembre 1965 et est mort le 07 septembre à Rabat, au Maroc, où il était en fuite face aux troupes de Laurent Désiré Kabila. [En ligne]

Sur le plan sécuritaire, on note une amélioration notable dans plusieurs zones jadis occupées, indépendamment des certaines zones qui ne sont pas encore pacifiées. Il s'agit notamment des régions de l'Est (nord et sud Kivu) qui continuent à subir toujours en 2009 des effets des groupes armés étrangers tels les FDLR –dont les présumés responsables viennent d'être arrêtés en Allemagne, sans oublier la déstabilisation créée par le Général déchu Laurent Nkunda (7).

Il faudrait par ailleurs, rappeler que cette situation a été accentuée par plusieurs guerres – qui d'ailleurs, continuent dans certaines zones du pays- menées à partir des zones de l'Est du pays depuis 1996.

Bien qu'il ne soit pas aisé de dire exactement le nombre d'enfant utilisés dans les conflits armés, en 2003, le BIT a estimé, à l'issue d'une étude que *«le recrutement forcé d'enfants comme combattants est l'une des pires formes de travail des enfants dans le monde. Dans plus de 30 pays sur tous les continents, plus de 300.000 enfants de moins de 18 ans se battent comme soldats dans les rangs des forces armées gouvernementales ou aux côtés de groupes rebelles »* (8).

<http://www.linternaute.com/histoire/motcle/1724/a/1/1/mobutu.shtml>. Consulté le 28 nov. 09

⁷ SITUATION A L'EST DE LA RDC - DANS UN RAPPORT A L'ONU : LES EXPERTS ACCUSENT LE GOUVERNEMENT [En ligne] <http://kakaluigi.unblog.fr/2007/07/27/situation-a-lest-de-la-rdc-dans-un-rapport-a-lonu-les-experts-accusent-le-gouvernement/> . Consulté le 28 nov. 09

⁸ BIT, Enfance blessée, l'utilisation des enfants dans les conflits armés en Afrique Centrale, Genève, BIT, 2003, p.1

Dans le même ouvrage, le BIT tente de décrire le profil de ces enfants en termes des conditions de vie et de travail. L'étude indique qu'en Afrique, quelques 120 000 enfants de moins de 18 ans ont été recrutés de force comme soldats, porteurs, messagers, cuisiniers ou esclaves sexuels. Pour la RDC, les projections faisaient état - en cette période-là - de plus de 15.000 enfants associés aux groupes et forces armées.

La recherche renchérit pour dire que les enfants en question, âgés de 10 à 15 ans sont déjà des soldats, poussés au crime par des adultes qui leur ont appris à tuer. Il faut y ajouter dans certains pays, des centaines de milliers d'enfants très jeunes, de 10 ans, parfois moins, membres des armées gouvernementales ou des forces rebelles, non combattants mais mobilisables à tout moment.

Les enfants font d'excellentes recrues parce que les adultes peuvent les dominer. Ils sont obéissants, dociles. Ils sont souvent inconscients face au danger, ils désertent rarement et ne se plaignent pas. En outre, ils coûtent moins cher: ils se nourrissent peu et se contentent de petites soldes.

A la suite de cette liste, il faudrait ajouter le fait que les enfants, c'est-à-dire les personnes âgées de moins de dix huit ans enrôlés dans les forces et/ou groupes armés sont particulièrement vulnérables lors des conflits armés qui opposent les différents belligérants et en période de troubles.

La guerre a des répercussions énormes sur la vie psychologique et sociale des populations, particulièrement des enfants. Elle ruine les fondations de la vie des

enfants, brise la confiance qu'ils ont à l'égard des adultes. De plus, ils subissent des atrocités diverses (9).

Ainsi, ils deviennent des enfants soldats bien que n'ayant pas la maturité, encore moins l'âge de servir dans une armée.

En RDC, l'enrôlement des enfants a commencé entre les années 1996 et 1999, particulièrement à l'est du pays. Ce fut lors de la "longue marche de libération du Congo" dirigée par Laurent-Désiré Kabila, surnommé Mzée. En cette même période, l'Alliance des forces démocratiques pour la libération du Congo (AFDL) aurait recruté près de 10.000 enfants de 7 à 16 ans (10) surnommés les « kadogos » (11).

En 1998, l'insurrection qui éclate entre les rebelles dirigés par les leaders issus des groupes ethniques locaux et les forces gouvernementales dans l'extrême est du pays provoque un nouveau recrutement massif de jeunes soldats. Le 07 août de la même année, un communiqué officiel de la radio nationale appelle les enfants et les jeunes de 12 à 20 ans à s'enrôler dans les forces armées en vue de mater la rébellion, au nom du patriotisme (12).

⁹ MBUTA NGOY J.C., Perception de l'avenir chez les enfants soldats démobilisés de l'armée à Kinshasa, Mémoire de fin d'études, FPSE, UNIKIN, 2002, p.1

¹⁰ COALITION TO STOP THE USE OF CHILD SOLDIERS: Child Soldiers 1379 Report, London, 2002, p.78

¹¹ Kadogo est le terme communément utilisé au Congo et dans d'autres pays swahilophones pour désigner le petit. Par extension, Kadogo désigne le petit soldat, le jeune. Il semblerait que ce fut une des expressions couramment utilisées par Mzée pour désigner ses petits soldats.

¹² BIT, Op.Cit. ; p.5

Plusieurs témoins estiment qu'à l'époque environ 4000 à 6000 enfants, filles et garçons confondus auraient répondu à cet appel. Cependant, ces estimations sont faites sur base des afflux massifs observés pendant la journée et ne prennent pas en compte les mouvements observés la nuit, étant donné que les portes étaient grandement ouvertes aux enfants désireux de rejoindre les forces à tout moment (13).

La protection de l'enfance en période des conflits armés, particulièrement sur un de ses aspects choquants qu'est le (re) recrutement d'enfants soldats n'a nullement laissé indifférent le Conseil de Sécurité des Nations Unies. Ainsi l'on peut noter plusieurs actions dont principalement :

- La Résolution 1261 (1999) : condamne le recrutement et l'utilisation d'enfants-soldats ;
- La Résolution 1314 (2000) : condamne le recrutement, appelle les parties au conflit à respecter le droit international et à démobiliser les enfants ;
- La Résolution 1379 (2001) : évoque pour la première fois l'idée de sanctions, la nécessité d'intégrer les enfants dans les programmes de désarmement, démobilisation, réintégration (DDR) et surtout crée - en son paragraphe 16 - le mécanisme de la « liste d'infamie » ou « naming and shaming » (annexée au rapport annuel du SG, cette liste identifie les parties à un conflit – Etats et acteurs non-étatiques - qui recrutent et

¹³ Ntanga Ntita, J., Propos recueillis lors de la rencontre avec les agences de protection de l'enfance, Bukavu, Juillet 2005.

utilisent des enfants-soldats en violation de leurs obligations internationales, pour les situations à l'ordre du jour du Conseil) (14).

- La Résolution 1460 (2003) : évoque pour la première fois l'idée de plans d'action pour mettre fin aux recrutements, avant d'envisager des « mesures appropriées » en cas d'inaction, et demande un élargissement de la liste aux situations n'étant pas à l'ordre du jour du Conseil (15).
- La Résolution 1539 (2004) : prévoit un dispositif « gradué » pour les situations à l'ordre du jour du Conseil (élaboration de plans d'action pour mettre fin aux recrutements, supervisés par des « points focaux » désignés au niveau local et adoption de sanctions en cas de non-action) et ouvre la voie à un dispositif analogue pour les situations hors agenda du Conseil ; autorise également l'élargissement des listes d'infamie à d'autres violations des droits de l'enfant que le seul recrutement d'enfants-soldats ; enfin demande au SGNU une réforme du mécanisme onusien de contrôle et de rapport (*monitoring and reporting*) permettant au Conseil de disposer rapidement d'informations objectives et détaillées sur les recrutements et les autres violations graves ;
- La Résolution 1612 (2005) : mise en place d'un mécanisme de suivi et d'évaluation, permettant une remontée efficace et coordonnée de l'information jusqu'au Conseil de sécurité, en commençant par les 5 situations suivantes à l'ordre du jour du Conseil: République démocratique du Congo, Burundi, Côte d'Ivoire, Soudan et Somalie ;

¹⁴ UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL, Report of the Secretary General on Children and armed conflicts, S/2002/1299, New York, 26 November 2002.

¹⁵ Texte disponible gratuitement sur : www.un.org/Docs/scres/2003/sc2003 (consulté le 25 Mai 2006).

création d'un groupe de travail du Conseil pour examiner les informations lui parvenant et formuler des recommandations au Conseil.

- Et tout dernièrement la résolution 188216 (2009) (17) qui s'est ajoutée à cette liste.

La RDC (18) a signé et ratifié plusieurs instruments internationaux de protection de l'enfant, en tout temps, dont durant la période des conflits armés. On peut sommairement citer la Convention relative aux droits (CDE) avec ses protocoles additionnels relatifs à la protection des enfants pendant les conflits armés, la C138, la C182. La RDC est aussi signataire du Statut de Rome, créant et instituant la Cour pénale internationale, (CPI) de la Haye.

La CDE (19), avec ses protocoles additionnels met en place un cadre de protection de l'enfant allant du contexte général vers spécifiquement les conflits armés. En effet, la CDE demande par exemple aux Etats de prendre des mesures pour assurer que les enfants de moins de 15 ans ne prennent pas directement part

¹⁶ UN Security Council Breaks New Ground to Protect Children in War [En ligne] <http://www.un.org/children/conflict/pr/2009-08-04218.html>, consulté le 28 nov. 2009.

¹⁷ http://www.un.org/children/conflict/_documents/SC-RESOLUTION1882-2009-FR.pdf

¹⁸ Bureau du Représentant spécial du secrétaire général des Nations Unies pour les enfants et les et les conflits armés [En ligne] <http://www.un.org/children/conflict/french/key-documents.html> consulté le 28 nov. 09

¹⁹ Appelée aussi Convention de New York ou simplement CDE, elle a été ratifiée par la RDC en 1990, et est l'instrument le plus ratifié par les Etats du monde.

aux hostilités et que des telles personnes ne soient recrutées dans les forces armées (20). Par ailleurs, à travers les deux protocoles additionnels, la CDE clarifie davantage la question du recrutement des enfants.

Tout d’abord, le protocole facultatif (21) à la CDE concernant l’implication d’enfants dans les conflits armés fixe à son tour un certain nombre de conditions pour que le recrutement volontaire dans les forces régulières soit effectivement considéré comme volontaire.

La Convention 182 de l’Organisation internationale du travail, l’OIT sur les pires formes de travail (2000) définit l’utilisation des enfants soldats comme étant une pire forme de travail des enfants et interdit le recrutement forcé ou obligatoire des enfants âgés de moins de dix huit ans en vue de leur utilisation dans les conflits armés. (22).

Ayant donc ratifié cette Convention en bonne et due forme, la RDC a déclaré tout engagement dans les forces armées ou dans les groupes armés –que cela soit de manière volontaire ou forcée- comme étant une forme dangereuse de travail des enfants.

D’ailleurs, la Constitution dispose : *Nul ne peut être recruté dans les forces armées de la RDC ni prendre part à des guerres ou à des hostilités s’il n’a atteint dix huit ans révolus au moment du recrutement* (23). Tenant compte de ce

²⁰ ONU (1989) : Convention relative aux droits de l’enfant, Art. 38.

²¹ Spécialement en son Article 3, para 3, et a été ratifié par la RDC en Novembre 2001.

²² OIT(1999), Convention contre les pires formes de travail des enfants, Article 3, Para (a). Ratifiée par la RDC en Juin 2001.

²³ Constitution de la République Démocratique du Congo, Art. 184.

qui précède et se basant sur les articles 3 et 6 de la C182 de l'OIT, le nouveau Code du Travail révisé a clairement intégré l'utilisation d'enfants soldats sur la liste des vingt pires formes de travail en ces termes : les enfants soldats ou « Kadogos » utilisés par les groupes armés et l'armée nationale (24).

En vertu des dispositions du Statut de Rome (25), le recrutement, au même titre que l'utilisation des mineurs, c'est-à-dire des personnes âgées de moins de dix huit ans dans des situations d'hostilités est considéré comme un crime de guerre.

L'on peut se rappeler que la RDC a battu un record mondial avec le plus grand nombre d'anciens chefs miliciens arrêtés pour avoir recruté les enfants soldats. A titre de rappel, à part Jean-Pierre BEMBA Gombo, arrêté pour crimes de guerre commis en République centrafricaine, RCA, *le recrutement des enfants à des fins militaires est l'une des raisons ayant motivé l'arrestation et le transfert, de Thomas Lubanga* (26), Germain Katanga et de Matthieu Ngodjolu Chui (27), respectivement en mars 2006, octobre 2007 et février 2008.

Conscient de cette situation, le gouvernement congolais a pris un certain nombre de mesures allant dans le sens de la protection des enfants. On peut désormais noter la signature des décrets-lois portant démobilisation et réinsertion des

²⁴ LOI n° 015/2002 du 16 octobre 2002, portant Code du Travail

²⁵ Ratifié par la RDC en Avril 2002.

²⁶ Le procès Lubanga transformé par les victimes [En ligne] http://www.iwpr.net/?p=acr&s=f&o=355770&apc_state=hfrpacr, consulté le 28 nov. 09

²⁷ RDC: deux chefs de milice accusés d'avoir voulu "effacer" un village [En ligne] <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5jmYXZPHqk-Ig-HQR--GgPdR8Oggw>, consulté le 28 nov. 09

enfants soldats, la création des différentes structures nationales chargées de DDR, telles le Bureau national de désarmement, démobilisation et réinsertion (BUNADER) et la Commission nationale de DDR (CONADER), avec bien entendu le soutien de la communauté internationale à travers les différentes organisations spécialisées en la matière telles que le Fond des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), le Comité international de secours (*International Rescue Committee*, en anglais IRC), le Bureau international du travail (BIT) à travers son programme spécialisé pour l'élimination du travail des enfants, (IPEC, en anglais), CARE International pour ne citer que celles-ci.

Que ce soit dans le cadre opérationnel sur le DDR des enfants associés aux forces et groupes armés (EAFGA), dans les standards intégrés de DDR des Nations Unies sur le DDR (28), dans les principes de Cape Town ou encore plus récemment dans les Principes de Paris, tous s'accordent sur la nécessité de réinsertion sociale et économique des enfants séparés des forces et groupes armés.

Tout récemment, le Département des Opérations de Maintien de la Paix (DOMP) des Nations Unies a mis en place les lignes directrices sur la mise en œuvre d'un processus de DDR sensible à la protection de l'enfant, qui en lui-même ne s'écarte en rien des précédents instruments, mais par contre les renforce et consolide l'intégration harmonisée de la protection dans les

²⁸ IAWG DDR, Integrated DDR Standards, 2006, Module 5.30, également disponible gratuitement en ligne sur : www.iddrs.org (consulté le 15 Novembre 2009) [En anglais seulement].

opérations de DDR et vice-versa, dans le cadre bien précis des opérations de maintien de la paix (29).

Dans le processus de DDR, les enfants soldats doivent- en plus des composantes psychosociales- être orientés soit vers la (re) scolarisation ou alors vers la formation professionnelle ou l'apprentissage des métiers, selon les cas en vue de leur permettre d'acquérir des nouvelles compétences, utiles pour l'insertion socio professionnelle dans les zones de réinsertion.

L'orientation professionnelle représente un exercice technique, visiblement simple, mais déterminante pour la suite du processus de réintégration des bénéficiaires. Ce dernier représente pour eux une chance unique pour réussir leur vie et commencer une autre façon de faire. Dans le cas contraire, il peut aussi les orienter vers l'échec et conduire à une reprise de la violence, parfois plus sévère qu'avant.

Le présent travail se fixe essentiellement deux objectifs. Dans un premier temps, il se focalisera sur la description de la composante orientation professionnelle des EAFGA, dans le cadre du programme de réinsertion économique, tandis que dans sa deuxième partie, il tente d'analyser l'impact de l'orientation professionnelle sur le choix de filières de métiers.

Dans le temps, nous intéresserons aux enfants congolais démobilisés au cours de la période allant de 1996 à 2005, lesquels ont été pris en charge par le projet interrégional de prévention et réinsertion des enfants affectés par les conflits

²⁹ UN DPKO, Directives et politique d'intégration de la protection de l'enfant au sein des missions de paix (en anglais), 2009 (Policy directive on mainstreaming the protection of CAAC within UN peacekeeping missions)

armés (30). Le choix de cette tranche d'enfants et période est justifié par le fait qu'il ne nous a pas été possible de réunir les données des autres tranches pour faciliter l'analyse de l'impact.

Le présent travail comporte quatre chapitres, en plus de l'introduction et de la conclusion. Le premier chapitre est consacré aux généralités, notamment la définition des concepts et la présentation du Sud Kivu et de la Fondation solidarité des hommes (FSH).

Le deuxième chapitre abordera le profil social et économique des enfants et tente de comprendre les conditions de vie et de travail des au sein des forces et groupes armés. Ce chapitre nous amènera aussi à cerner les problèmes spécifiques des enfants à la sortie des forces et groupes armés.

Le troisième se focalisera sur les deux éléments essentiels de la réintégration économique, en plus de l'individu à orienter que sont le marché local du travail et les opportunités de qualifications. Il s'agira, dans ce chapitre de présenter une analyse du marché local du travail, d'un côté et des possibilités existantes pour

³⁰ Plus de détails sur www.ilo.org En octobre 2003, le programme IPEC du BIT a lancé le projet interrégional « Prévention du recrutement et réintégration des enfants impliqués dans les conflits armés ». Ce programme propose des activités sur trois ans destinées à sept pays particulièrement frappés par le problème du recrutement d'enfants soldats dans les forces ou groupes armés. L'objectif de ces activités est d'empêcher le recrutement d'enfants soldats et de soutenir la réinsertion des enfants démobilisés. Quatre des pays sont situés en Afrique du Centre (Burundi, République du Congo, République démocratique du Congo et Rwanda), deux en Asie (Philippines et Sri Lanka) et un en Amérique latine (Colombie).

les EAFGA d'obtenir des qualifications leur permettant d'être employables sur le marché local du travail.

Enfin, le quatrième chapitre, se basant sur la trilogie « Enfant-soldat – Marché local du Travail et Opportunités » aborde la mise en œuvre de la composante « orientation professionnelle ». Il présentera les outils et l'implémentation du concept et tentera, en dernière position d'évaluer l'impact de cette approche sur les choix des métiers et aussi sur la compréhension des problèmes des enfants.

Sur le plan méthodologique, comme tout phénomène profondément humain, social et politique, le DDR n'est pas une science, mais une pratique intelligente qui n'a cessé de raffiner ses techniques au fil des années, à l'aide de militaires, mais aussi d'anthropologues, de sociologues, de politologues, de sociologues, comme de psychologues et évidemment de gestionnaires de programmes de coopération internationale.

Le concept n'existait pas comme tel à la fin de la Guerre froide et il a fallu, à l'instigation du Conseil de sécurité des Nations Unies, les Agendas de la Paix de l'ancien Secrétaire Général des Nations Unies, Boutros B. Ghali pour initier une réflexion globale sur ce phénomène aux dimensions soudainement extraordinaire et dessiner les premières lignes de force de cette nouvelle thématique (31).

Pour réaliser ce travail, nous avons essentiellement procédé à l'analyse systémique des organisations de formation, permettant ainsi de mettre en exergue les liens et relations existants entre les individus et les institutions de formation concernées, d'une part, et des rapports existants entre les individus

³¹ Yvan CONOIR et Gérard VERNA, « La fin d'une Trilogie », dans Désarmer, démobiliser et réintégrer, Défis humains-Enjeux globaux, Ed. PUL, 2006, pp. 14-15.

ciblés et les marchés du travail, d'autre part. Et vice-versa. Pour y parvenir, nous avons fait recours aux techniques suivantes :

- Les outils de collecte d'informations socio-économiques et de l'identification des opportunités (32). Les outils standards de cette méthodologie sont adaptés aux réalités de la ville de Bukavu, particulièrement dans la partie profilage ainsi qu'identification et évaluation des capacités des structures de formation et d'apprentissage professionnel;
- Le recoupement des informations qualitatives et quantitatives. Cette approche a été adoptée en vue de palier aux difficultés de terrain, notamment l'absence d'informations utiles dans les certains secteurs;
- Des discussions avec des groupes focaux (focus group) organisées avec les différents agents économiques de la communauté tels les producteurs, les consommateurs et les différents corps de métiers, lesquels ont été choisis dans les différentes strates des communautés ciblées (mixtes, vieux, jeunes et femmes);
- Des interviews avec des personnes clés vivant ou non dans la ville de Bukavu, mais jouant des rôles clés (de près ou de loin) dans les zones ciblées pour la réintégration des ex-combattants en vue de récolter leurs points de vues;

³² Il s'agit des outils développés par Transition International (www.transitioninternational.org) et le Collège Norvégien de la Défense (www.nodefic.org) en 2005. Cette méthodologie présente l'avantage d'avoir été utilisée dans le cadre de programmes de DDR de plusieurs pays en post conflits, en l'occurrence Liberia, Haïti, Soudan et Aceh.

- Enfin, la technique d'observation (33) nous a permis de mieux cerner directement et personnellement les réalités de terrain, étant nous-même acteurs du processus de DDR dans la région.

Indépendamment de la sensibilité des informations sur les enfants soldats, dans un pays où l'arrestation des leaders des mouvements rebelles est toujours d'actualité, il sied de noter que ce travail n'a pas été réalisé sans difficultés.

Nous citerons entre autres :

- La lourdeur des instruments de collecte de donnée utilisés. En réalité il n'existe pas d'instruments spécifiques de collecte et traitement des données en DDR ou en réintégration, comme nous l'avons dit plus haut avec le professeur Yvan CONOIR et Gérard Verna, le DDR n'est pas une science exacte ! Nous avons procédé à l'adaptation des outils aux réalités spécifique de la zone d'étude en procédant soit à la suppression ou à l'ajoute de questions.
- Le sujet spécifique de réintégration des enfants soldats (orientation professionnelle) étant nouveau, il n'a pas été possible de mener une revue de littérature approfondie. L'on s'est donc contenté, à plusieurs reprises des informations récoltées lors des séances de travail ou des visites de terrain. Ceci a, en retour donné un sens d'originalité à la recherche, mais a été un travail de longue haleine.
- La décision de travailler sur les enfants soldats étant prise pendant que nous étions déjà en fonction comme Conseiller technique du projet de

³³ MPALA MBABULA, L., Pour vous chercheur, Directives pour rédiger un travail scientifique suivi de recherches sur internet, 3^{ème} Edition augmentée, Ed. Mpala, Lubumbashi, 2006, p. 51.

réintégration économique des enfants soldats, il avait été difficile de dissocier les deux statuts, à savoir celui de responsable du projet et celui de chercheur.

- A cette difficulté s'ajoute enfin la sensibilité des informations, parfois jugées comme étant "secrètes" par les différents groupes cibles.

En tout état de cause, pour arriver à la présentation de ce travail, il a fallu plus d'endurance, de patience et de dialogue avec les groupes cibles pour expliquer le double bien fondé de sa réalisation, notamment en tant qu'exigence partielle de la formation (COTIPSO, en anglais) et contribution à la recherche pouvant donner un plus aux acteurs de terrain.

Les partenaires ont été informés qu'en participant à cette recherche, ils contribueraient à aider des milliers d'enfants à travers le monde qui seront aidés par les chercheurs ou acteurs de terrain qui liront et appliqueront les expériences et/ou adapteront la méthode à leur propre contexte. Plusieurs interlocuteurs ont été d'accord avec nous.

Chapitre premier : Généralités

Ce chapitre est essentiellement consacré, comme son titre l'indique, aux généralités de notre travail. Il s'agit des informations préliminaires, jugées nécessaires pour une bonne appréhension de la suite du travail. Nous l'avons expressément subdivisé en trois grandes sections à savoir la définition des concepts, la présentation du sud Kivu ainsi que celle de la FSH.

Section 1 : Définition des concepts.

1.1. L'orientation professionnelle

1.1.1. Etymologiquement

Le découpage du concept "orientation professionnelle" révèle deux mots, à savoir orientation, qui vient du verbe orienter et professionnelle qui découle à son tour de profession. Orienter signifie :

- placer ou diriger par rapport aux points cardinaux ;
- conduire, diriger ;
- reporter sur une carte les repères des points cardinaux ;
- en mathématique, donner à une droite un sens positif ;
- au sens figuré influencer (orienter l'opinion), ou alors aiguiller (orienter une conversation) , donner le choix des études en vue du métier envisagé, placer les recherches scientifiques, policières, sur un terrain nouveau ;
- se diriger par rapport aux points cardinaux, trouver sa route ;
- diriger son action ou son activité vers quelque chose.

Pour nous, orienter signifie donner des informations utiles à une personne et dans notre cas un enfant, se trouvant généralement en situation d'embarras de

choix afin de lui permettre de prendre une décision raison et définitive pour sa vie.

1.1.2. Selon le BIT

L'épithète "professionnelle", utilisée pour qualifier "orientation" ou "formation" signifie que ces dernières servent à identifier et à développer les aptitudes humaines en vue de d'une vie active productive et satisfaisante et, en liaison avec les diverses formes d'éducation, à améliorer la faculté de l'individu de comprendre les conditions de travail et le milieu social et d'influer sur ceux-ci individuellement ou collectivement (34).

Dans la Convention 142 (35) et la Résolution 150 de l'OIT, l'orientation professionnelle vise à aider les individus à mieux connaître les possibilités en matière d'éducation, de formation et d'emploi, et à faciliter l'organisation de leur carrière. L'orientation professionnelle peut-être dispensée dans les écoles, les centres de formation et les agences ou institutions spécialisées.

Les services d'orientation peuvent jouer un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des chances des filles et des femmes pour le choix de leur carrière, des cours de formation professionnelle et des futurs domaines d'emplois. Ces services devraient veiller à ce que leurs propositions ne soient pas influencées par des considérations basées sur des stéréotypes ou des préjugés ayant pour effet de diriger les femmes - y compris les filles, bien entendu- vers certains secteurs ou activités.

³⁴ Recommandation (N°150) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

³⁵ Convention N°142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Disponible sur www.ilo.org

1.1.2. Selon l'OCDE

Concernant l'orientation professionnelle en elle-même, disons que l'examen de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur cette dernière la définit comme étant "les services et activités qui s'adressent à des individus de tout âge, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à faire leur choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle" (36).

Ces services peuvent se trouver dans des les écoles, dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, les établissements de formation, les services publics de l'emploi, sur les lieux de travail, dans le secteur du volontariat et dans le secteur privé.

Les activités peuvent avoir lieu individuellement ou en groupe, face à face ou à distance (y compris les services en ligne ou par informatique). Ils comprennent la production et la diffusion de l'information sur les emplois et les carrières (sous forme de textes imprimés, au moyen des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ou sous d'autres formes), les outils d'évaluation et d'auto évaluation, les entretiens de conseil, les programmes de préparation à l'emploi (pour aider les individus à mieux se connaître, à saisir les options qui leur sont proposées, et à gérer leur évolution professionnelle), les stages de découverte (pour se faire une idée des orientations possibles avant de faire un choix), les programmes de recherche d'emploi et d'insertion (37).

Pour nous, il s'agit essentiellement d'une assistance apportée à un individu –dans notre cas, un ex combattant, en l'occurrence, un EAFGA - se trouvant en

³⁶ OCDE, *L'orientation professionnelle-Guide pratique pour les décideurs*, 2004.

³⁷ OCDE, *op cit.*

besoin de faire un meilleur choix pour une décision déterminante de la vie à prendre face une gamme d'options qui lui sont clairement présentées, avec leurs exigences, avantages et inconvénients.

Ce choix devrait être le plus réaliste possible en vue de lui permettre, non seulement de jouer pleinement son rôle actif, positif et productif dans sa communauté, faisant face à la compétition pour la survie, mais aussi pour la quelle, il est possible de trouver localement (ou en tout cas dans la mesure des possibilités de l'assistance) la possibilité de pouvoir obtenir les qualifications nécessaire pour se faire accepter et absorber par les différents acteurs sociaux et économiques.

Nous disons assistance et ajoutons avec sa participation active, car même si l'orientation professionnelle se fait, dans certains cas en groupe, il n'est pas question de retenir les meilleurs en éliminant les autres sans se soucier de leur sort, mais de tenter de trouver à chacun une place (38).

Dans ce sens, le processus devrait permettre de découvrir ce que l'individu possède comme valeurs intrinsèque et extrinsèque, cela à des différents points de vue. Il s'agit par exemple, sans prétendre être exhaustif de types d'intelligence, des aptitudes, son tempérament, sa volonté, son idéal en vu d'un bon rendement.

Ce processus cherche, enfin de compte d'accompagner le client vers un domaine où il présumé être à l'aise, socialement productif et s'adapte au contexte actuel de sa communauté. Vue sous cet angle, l'orientation professionnelle devient donc une tâche très délicate et capitale pour le client d'abord, la communauté et l'assistance technique.

³⁸Dictionnaire de la langue pédagogique.

1.2. La réintégration des ex combattants dans le processus de DDR

A la différence de programme de DDR – qui se réfère à une série d’activités techniques bien définies dans le temps et dans l’espace- le processus de DDR se réfère à une suite logique des composantes s’insérant dans un contexte plus global et globalisant de sortie de crise.

Sous ce concept, nous allons passer en revue le concept de DDR en disséquant progressivement et individuellement les mots désarmement, démobilisation et réintégration.

1.2.1. Le Désarmement

Le verbe transitif “désarmer (39)” signifie enlever son arme, enlever ses armes. Il signifie aussi détendre le ressort de percussion d’une arme à feu. Dans son sens figuré, il signifie faire cesser un sentiment violent, fléchir, adoucir. Comme verbe intransitif, il signifie “*réduire ses armements...*”

On entend par désarmement, la collecte, la documentation, le contrôle et l’élimination des armes de petit calibre, des munitions, des explosifs et des armes légères et lourdes des combattants et, souvent également, de la population civile. Le désarmement comprend également l’élaboration de programme de gestion responsable des armes (40).

Le désarmement consiste à recueillir les armes de petit calibre, légères et lourdes dans une zone de conflit. Il suppose souvent le rassemblement et le

³⁹ Le Petit Larousse illustré 1999.

⁴⁰ Note Administrative du Secrétaire Général des Nations Unies, A/C.5/59/31, du 24 mai 2004, réaffirmé par les IDDRS.

cantonement des combattants et devrait aussi comprendre la mise en place de programmes de gestion des armes, y compris leur stockage en lieu sûr, et leur élimination définitive, y compris parfois leur destruction. Le déminage peut aussi faire partie de ce processus (41).

1.2.2. Démobilisation

Démobiliser, signifie dans le langage courant empêcher d'être mobile, actif. Le Petit Larousse (42), indique que ce verbe transitif désigne - au sens figuré, bien entendu- "enlever l'envie de se battre, de militer, de défendre quelque chose".

La démobilisation est la libération officielle et contrôlée des combattants actifs de forces armées ou d'autres groupes armés. La première étape de la démobilisation peut s'étendre du traitement des combattants dans des centres temporaires jusqu'à la concentration de troupes dans des camps désignés à cette fin (sites de cantonnement, camps, zones de regroupement ou casernes).

La deuxième étape de la démobilisation comprend la fourniture de moyens d'aide aux démobilisés, que l'on appelle généralement "réinsertion" (43).

Il s'agit d'un processus par lequel les parties à un conflit commencent à démanteler leurs structures et les combattants, à réintégrer la vie civile. Cette opération comporte généralement l'enregistrement des ex-combattants, la fourniture d'assistance sous une forme ou une autre afin de leur permettre de répondre à leurs besoins immédiats, leur libération et leur rapatriement dans

⁴¹ Ian Douglas et al., Guide Pratique et Théorique, GTZ, NODEFIC, Centre Pearson, SNDC 2003, p16

⁴² Le Petit Larousse illustré 1999, op cit.

⁴³ Ian Douglas et all, op.cit.

leurs communautés d'origine. Elle peut être suivie du recrutement dans une nouvelle force militaire unifiée.

La démobilisation est un acte administratif. La démobilisation se comprend comme un acte de décision officiel par lequel l'autorité militaire désengage des rangs un militaire actif pour le rendre à la vie civile. Sur le plan opérationnel, la démobilisation se réalise par étapes successives, lesquelles sont bien décrites dans les procédures opérationnelles dépend d'un contexte à un autre.

En tant qu'acte administratif, la démobilisation implique la suppression des noms des combattants sur les listes des effectifs actifs de l'armée ou du groupe militaire.

Désormais, les liens hiérarchiques avec la structure militaire sont définitivement rompus. Conséquemment, un ancien militaire, enfant ou adulte ne peut être poursuivi, en aucun cas et sous aucun prétexte par son ancienne hiérarchie militaire pour cause de désertion militaire.

1.2.3. Réinsertion

Le verbe "réinsérer" revêt souvent une connotation sociale. Il désigne insérer de nouveau, réintroduire quelqu'un, en particulier un individu dans un groupe social donné.

La réinsertion est l'assistance offerte aux anciens combattants pendant la démobilisation, et avant le processus à plus long terme de réintégration. La réinsertion est une forme d'assistance transitoire visant à satisfaire les besoins fondamentaux des anciens combattants et de leurs familles, et peut comprendre

des indemnités de sureté transitoire (44), des aliments, des vêtements, un abri, des services médicaux, des services d'éducation à court terme, une formation, un emploi et des outils.

Il faut faire attention au fait que dans certains cas, les acteurs du processus de DDR ont tendance à réserver le concept réintégration aux militaires regagnant l'armée nationale intégrée. Dans ce sens, ils regroupent tout le contenu dans la composante démobilisation, qui devient alors plus étendu.

Toutes fois, quelque soit le débat sur les terminologies, retenons que la réinsertion, par rapport à son contenu et sa finalité se situe entre la sortie officielle des ex combattants des rangs des forces et/ou groupes armés avant de pouvoir commencer le processus à long terme.

1.2.4. Réintégration

Le mot "réintégrer" vient du latin, "reintegrare" signifiant rétablir. Il signifie donc revenir dans un lieu que l'on avait quitté ou alors rendre possession intégrale de ses droits.

Selon la note administrative du Secrétaire Général des Nations Unies, on entend par réintégration, le processus par lequel, les anciens combattants acquièrent un statut civil et obtiennent un emploi et des revenus durables. *La réintégration est essentiellement un processus social et économique de durée non déterminée, qui a lieu principalement dans les collectivités au niveau local. Elle fait partie du*

⁴⁴ Cette appellation est bien relative et dépend d'un contexte, d'un pays à un autre. On peut parler, selon des cas de filet de sécurité, de frais ou prime de démobilisation etc comme cela a été le cas en RDC.

développement général d'un pays et est une responsabilité nationale, et elle exige souvent une assistance extérieure à long terme (45).

Le processus de réintégration des ex-combattants dans leur communautés d'origine ou d'accueil est la résultante de plusieurs composantes, dont entre autre le degré de la sévérité des conflits armés sur le fonctionnement global de la communauté, la capacité des communautés, particulièrement les leaders d'opinions et politique, les populations d'accueil à pouvoir pardonner, à accepter et à considérer les ex-combattants revenus comme étant des nouvelles personnes à part entière, pouvant jouer un rôle activement positif et constructif dans la communauté.

Les ex-combattants doivent être considérés comme d'autres citoyens à part entière, capable d'apporter leur contribution à la reconstruction de la communauté en lui offrant les mêmes chances que les autres membres de la communauté, sans tenir compte de sa couleur de peau, de son sexe, de son état physique, au détriment de ses capacités.

Un autre élément important à signaler reste la capacité de l'ex-combattant à pouvoir s'intégrer dans le milieu d'accueil ou d'origine, en tout état, le lieu où il a librement choisi de se réinsérer. Cette capacité devrait constituer une condition essentielle pour lui de pouvoir jouer un rôle nouveau dans la communauté.

A cet égard, les programmes de réintégration doivent, d'un côté augmenter les capacités des ex-combattants à pouvoir supporter les charges liées à leur propre vie ainsi qu'à celle de leurs dépendants. En même temps, ces programmes doivent faire en sorte que les bénéficiaires ainsi que leur suite deviennent des

⁴⁵Ian Douglas et all, op.cit Ibid.

personnes utiles, des agents jouant un rôle actif dans la vie sociale, économique, culturelle et politique de la communauté.

Ce degré de réintégration est déterminé par le niveau des rôles joués par les ex-combattants dans les différents secteurs et sous secteurs de la vie de la communauté. De l'autre côté, les programmes de réintégration doivent, en tout cas, veiller à accroître les capacités des populations d'accueil à pouvoir absorber les ex-combattants.

Il s'agit essentiellement de l'amélioration des conditions sociales globales et plusieurs autres, intervenant au niveau macroéconomique, politique etc.

Pour nous résumer, disons que, si le désarmement et la démobilisation, premières composantes du processus peuvent être des événements, des opérations symboliques, souvent utilisés pour témoigner de la volonté politique des parties, jadis impliquées dans les conflits armés à aller vers la paix, la réinsertion ainsi que la réintégration, dernières composantes du DDR sont par contre des composantes d'un processus.

Ils nécessitent absolument une certaine préparation, dans la mesure où ils revêtent une importance capitale dans le couronnement des efforts de pacification.

Le DDR est donc un programme, avant tout politique ayant des objectifs précis allant de la sécurité à l'instauration d'un Etat de droit en passant par la pacification au niveau régional, national et local. Il combine plusieurs approches allant de l'humanitaire au développement économique local en passant par le redressement économique et la réhabilitation post conflit.

1.3. Les enfants associés aux forces et groupes armés (EAFGA)

1.3.1. L'enfant

L'enfant est défini et perçu de plusieurs manières, le tout étant fondamentalement influencé par la culture, le contexte. Ainsi, très souvent, l'on se réfère à un certain nombre de critères sociaux, économiques, voire politiques pour différencier un enfant d'un adulte. Parmi les critères, l'on peut par exemple considérer la taille de la personne en présence, son état civil, niveau d'initiation socioculturelle, autonomie économique, utilité dans sa communauté, niveau de responsabilité, niveau d'éducation, et l'âge...

Dans cette optique, un marié, même s'il est chronologiquement moins âgé est souvent et toujours considéré comme adulte et a accès un des cercles plus restreints appelé, cercle des responsables, dans certaines cultures. Un jeune initié est plus respecté et considéré dans sa communauté qu'un adulte non initié, à l'instar des jeunes "Poroman (46)" de Korhogo, dans le nord de la Côte d'Ivoire.

Cependant, il sied de noter que tous ces critères ne sont pas universels, standards dans le temps et dans l'espace, mais plutôt subjectifs. Pour couper aux discussions, la définition de l'enfant présentée dans la CDE semble, jusqu'en ce moment obtenir un consensus plus large. Elle considère en effet l'enfant comme

⁴⁶Le poro est un rituel sénoufo, qui demande une initiation très longue, parfois une vie entière pour atteindre le degré suprême de la connaissance. L'initiation se déroule sur 3 cycles de 7 ans. Les femmes ont le droit d'être initiées au premier cycle, puis elles se marient, font des enfants, et peuvent reprendre leur initiation après la ménopause. <http://www.rezoivoire.net/cotedivoire/patrimoine/122/le-poro-societe-secrete-chez-les-senoufo.html> (15 Octobre 2009).

étant “tout être humain âgé de moins de dix huit ans; sauf si la majorité lui est accordé plus tôt par la législation qui lui est appliquée (47)”’.

1.3.2. Les enfants associés aux forces et groupes armés (EAFGA)

Un enfant impliqué dans une force armée ou un groupe armé est toute personne âgée de moins de dix huit ans qui est ou a été recrutée ou employée par une force ou un groupe armé, quelque soit la fonction qu’elle y exerce. Le terme ne désigne pas seulement un enfant qui participe ou a directement participé à des hostilités (48). Il peut s’agir, notamment mais pas exclusivement, d’enfants, filles ou garçons utilisés comme combattants, cuisiniers, porteurs, porteurs, messagers, espions ou à des fins sexuelles.

La réinsertion de l’enfant est le processus lui permettant d’opérer la transition vers la vie civile en assumant un rôle positif et une identité civile acceptés par leurs familles et leurs communautés dans le cadre d’une réconciliation locale et nationale. La réinsertion est durable lorsque les conditions politiques, juridiques, économiques et sociales dont dépendent la survie, la subsistance et la dignité des enfants sont réunies. Ce processus vise à garantir aux enfants la possibilité d’exercer leurs droits, parmi lesquels l’éducation formelle et non formelle, l’unité de la famille, les moyens d’une existence digne et le droit d’être à l’abri du danger (49).

⁴⁷ CDE, (1989) Art. 1^{er} (relatif à la définition de l’enfant).

⁴⁸ Principes de Paris (2007), Définition de l’enfant associé aux forces et groupes armés (EAFGA).

⁴⁹ Principes de Paris (2007), op. cit.

Section 2 : Présentation du Sud Kivu

Dans cette partie nous allons sommairement passer en revue les éléments contextuels de la province du sud Kivu ainsi que de la ville de Bukavu pour permettre la localisation spatiale. Par la suite, nous parlerons des conditions de vie et de travail.

2.1. Population, taux de croissance démographique

La population du Sud Kivu en 2005 a été estimée en 3.92 millions avec presque un équilibre global entre les deux sexes (1.98 million d'hommes et 1.93 million de femmes). D'un côté, le nombre des garçons diminue sensiblement dans la tranche d'âges 20-29 ans, comme résultat, probablement, de la participation des nombreux jeunes hommes aux groupes combattants (et par conséquence non couverts par l'enquête).

De l'autre côté, plus de 50% de la population a moins de 15 ans, et 4.5% plus de 60 ans (juste 3% est âgée 65 ou plus). Par conséquence, environ 45% de la population an âge de travailler, soit pour le travail ménager que pour le travail de subsistance et de marché.

Dans ces conditions, et spécialement en vue des maigres revenus fournis par l'économie locale, il y a de fortes pressions sur les enfants pour abandonner l'école et pour entrer précocement au sein du monde du travail (50).

⁵⁰ Ministère du Plan, Unité de Pilotage du Processus DSRP, *Monographie de la Province du Sud-Kivu*. Kinshasa, 2005, pp.19-26.

Tableau 1 : Grandes classes d'âge par sexe

Age	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
0-14	1.041.735	963.645	2.005.380
15-29	444.070	471.826	915.896
30-59	408.624	417.529	826.153
60+	90.407	86.036	176.443
Total	1.984.836	1.939.036	3.923.872

Source : Ministère du Plan, UPP, Monographie Sud Kivu, p. 16. (2007)

Tableau 2 : Distribution par classe d'âge selon sexe

Age	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
0-14	51.9%	48.1%	100.0%
15-29	48.5%	51.5%	100.0%
30-59	49.5%	50.5%	100.0%
60+	51.2%	48.8%	100.0%
Total	50.6%	49.4%	100.0%

Source : Ministère du Plan, UPP, Monographie Sud Kivu, p. 18 (2007)

2.2. Population urbaine et rurale

La population est classifiée en trois types de milieux de résidence : villes, cités et villages. Dans la Province du Sud Kivu l'Enquête 1-2-3 de 2005 a estimé que la population des villages représentait 78.4% du total, soit 3.078.725 personnes. Pour la Ville de Bukavu (51) (la seule localité dans cette catégorie dans le Sud

⁵¹ Bukavu est une ville de la RDC située sur la rive sud-ouest du Lac Kivu et la capitale de la province du Sud-Kivu. La ville compte environ 245 000 habitants, et quelques 250 000 autres dans la banlieue et les villages alentours. La ville de Bukavu occupe une superficie de 65000 km², soit plus de deux fois la Belgique, le Burundi et le Rwanda. Prise dans son ensemble, elle touche à la province du Maniema à l'Ouest, à celle du Katanga au sud, au nord elle est limitée par la province du Nord

Kivu) on a estimé, à la date de l'Enquête 1-2-3, une population de 514.878 (c'est-à-dire 13.1% de la population totale de la province), tandis que l'ensemble des cités hébergeaient 332.696 (8.5%).

2.3. Dynamique démographique

Selon le Ministère congolais du Plan, la population du Sud-Kivu se chiffrait à 2.273.22652 habitants en 1990. Depuis cette période jusqu'à l'enquête 1-2-3 réalisée en l'an 2005, soit 15 ans plus tard, les estimations font état de 3.92 millions. La population actuelle, en une décade et demie a fortement augmenté, comparativement à la première.

La polygamie et le manque de planning familial seraient à prendre en compte pour expliquer le fait. Par ailleurs, sur le plan culturel, l'on notera que pour les congolais, l'enfant est un "civulukidi (53)", c'est-à-dire un mémorial (54), un

Kivu, à l'Est par le Rwanda, le Burundi et la Tanzanie. Ancien territoire du royaume de Bashi, la ville s'appelait Rusozi. Le nom Bukavu vient de la transformation du mot 'bu'nkafu' (ferme des vaches). Bukavu fut fondée en 1901 par les autorités coloniales belges. En 1927, Bukavu fut rebaptisée Costermansville en l'honneur de Paul Costermans. En 1953, les autorités coloniales lui rendirent son ancienne appellation : Costermansville redevint donc Bukavu. La ville accueillait une importante population européenne sous le régime colonial.

⁵² Ministère du Plan, Unité de Pilotage du Processus DSRP, *Monographie de la Province du Sud-Kivu*. Kinshasa, 2005, p.26

⁵³ Le mot Civulukidi est emprunté de Tshiluba, une des quatre langues nationales parlée particulièrement dans les deux Kasai et dans le sud du Katanga.

⁵⁴ UNICEF RDC, Enquête sur la situation de la femme et de l'enfant, Kinshasa, 1996, p.89.

signe que l'on doit nécessairement implanter sur son passage (la vie dans ce monde) pour ne pas se laisser effacer par le temps, par la mort.

2.4. Education

Le système éducatif congolais, le Sud Kivu compte de nombreuses écoles primaires. Celles-ci accueillent les élèves âgés de 6 à 12 ans. L'éducation primaire dure 6 ans et est sanctionnée par un certificat d'études primaires. Les élèves sont obligés de passer des contrôles réguliers pendant l'année scolaire. Ceux qui échouent se voient obligés de reprendre l'année.

Ceux qui ne peuvent pas supporter de reprendre se voient abandonnés dans la nature étant donné qu'il n'existe pas, à proprement parler de politiques de récupération pouvant conduire à une massification de l'éducation de base en rapport avec la professionnalisation des enfants et jeunes non adaptés au système classique.

Ces individus deviennent donc oisifs, prédisposés au chômage caractéristique de cette classe d'âge, se plaçant dans les rangs de la majorité précoce. Désormais, elle est prête à tout car elle ne fait rien, n'a rien et est disposée à tout faire car elle n'a rien à sauvegarder.

Après l'école primaire, vient l'école secondaire comportant le cycle d'orientation et les humanités. Les élèves sont admis dans un cycle d'orientation de 2 ans après leur certificat d'études primaires. Celui-ci est un tronc commun permettant d'approfondir la formation primaire, mais aussi qui ouvre à des choix pour une option précise aux humanités. Il s'agit de quatre années d'études secondaires, post cycle d'orientation (de la troisième à la sixième année).

Il faut aussi noter que les filières du système éducatif actuel, connues sous les noms de section ne sont pas en réalité *professionalisantes* et les branches de

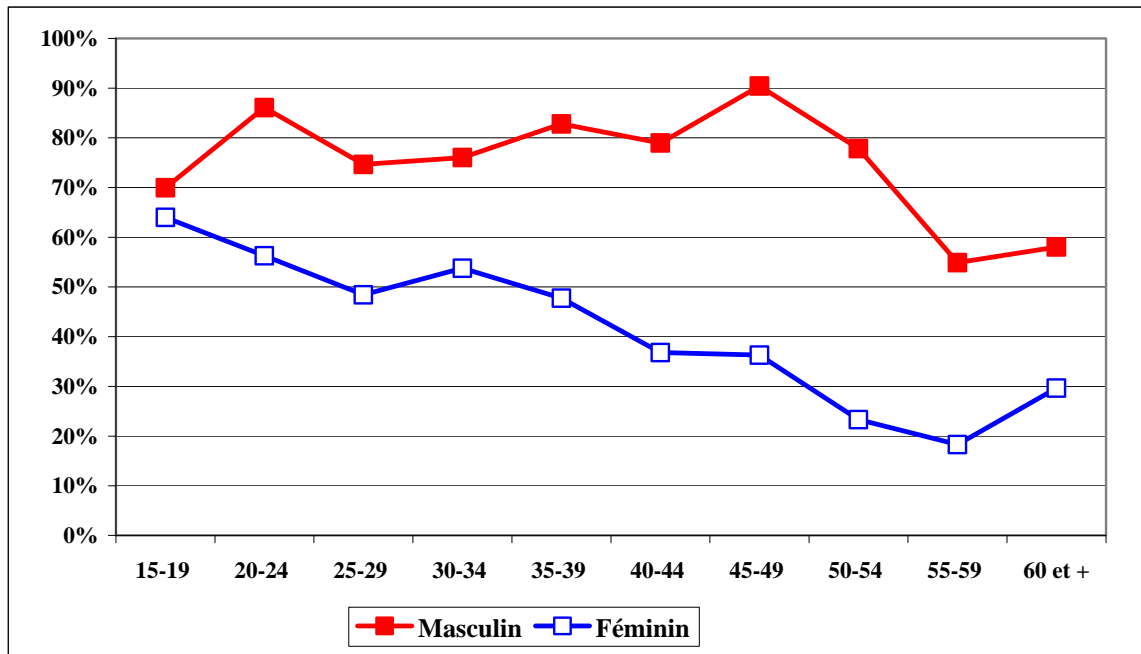
l'enseignement professionnel ne sont plus adaptées aux réalités de la vie actuelles ainsi que de ses exigences.

Toute la province est émaillée d'écoles secondaires. La fin de ce cycle est sanctionnée par les examens d'État. Ceux-ci sont organisés à l'échelle nationale et donnent droit à un diplôme d'État. Ceux qui réussissent peuvent s'inscrire à l'université ou dans des Instituts supérieurs. Ils dispensent tous un enseignement universitaire.

Par ailleurs, l'on note que seulement 40.6% de la population de 15+ ans sont alphabétisés. Cependant, les jeunes générations sont plus alphabétisées que les plus âgées. Il y a, d'autre côté, des fortes différences par sexe (46.2% alphabétisés parmi les hommes, 34.2% dans le cas des femmes).

Les hommes sont alphabétisés dans environ 80-90% entre 20 et 54 ans, mais le taux baisse à 55-60% pour les hommes plus âgés. Parmi les femmes, par contre, les plus jeunes (15-19) sont alphabétisées à plus de 60%, presque comme les jeunes hommes de même âge.

Graphique 1 : Taux d'alphabétisation par sexe et âge

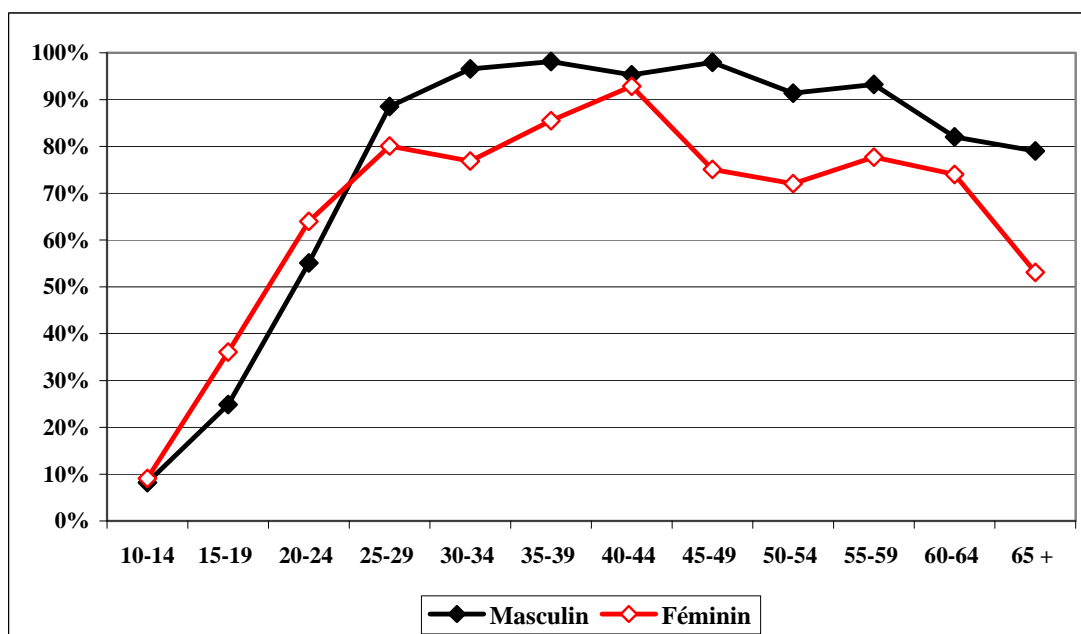


Source : Ministère du Plan, UPP DSRP, op Cit.

2. 5. La population économiquement active

Plus de 56% de la population de 10 ans et plus est engagée dans une activité économique (travail ou chômage en recherche de travail). Les taux d'activité (ou de participation à la force de travail) des hommes et des femmes sont très proches entre eux pour chaque tranche d'âge, parce que une grande majorité des femmes travaille, surtout en agriculture.

Graphique 2 : Taux d'activité économique par sexe et âge



Source : Ministère du Plan, UPP DSR, op cit.

2.6. Le chômage

Le taux de chômage ouvert dans la Province du Sud Kivu au temps de l'Enquête 1-2-3 été de 9.9%. Ce taux réfléchissait des taux de 6.9% dans les villages, du 15.3% dans les cités et du 28.3% dans la ville de Bukavu. Le niveau de chômage urbain en Sud Kivu été donc extrêmement haut.

Deux autres situations ont été identifiées au coté du chômage (dit ainsi chômage ouvert): le chômage caché des "inactifs disponibles" (qui n'ont pas cherché du travail mais seraient disponibles si leur on offre un emploi) et le sous-emploi visible (la situation des actifs occupés qui travaillent moins de 35 heures par semaine et qui cherchent du travail additionnel).

Le chômage caché (exprimé comme pourcentage de la population active) était du 5.7% au Sud Kivu (4.5% dans les villages, 5.0% dans les cités et 15.5% à Bukavu. Le chômage ouvert est un peu plus élevé dans le sexe féminin, le chômage caché est presque le même parmi les hommes et les femmes. Le

"chômage total", c'est-à-dire la somme des deux formes de chômage, par rapport à la population active, est un peu plus haut dans le sexe féminin.

Section 3 : Présentation de la Fondation Solidarité des Hommes (FSH)

3.1. Justification du choix de la FSH

Avant toutes choses, il sied de noter que le choix de la FSH comme structure expérimentale est liée à plusieurs raisons, notamment :

- la spécialisation de la structure dans le domaine de la protection de l'enfant ;
- la proximité géographique de la structure avec le chercheur ;
- la possibilité de trouver les enfants soldats répondant aux critères pré établis pour notre étude à savoir être enfant soldat (auto) démobilisé et faisant partie intégrante d'un programme de réintégration ayant la composante orientation professionnelle.

3.2. Historique de la FSH

La FSH, anciennement appelée Action Pour le Développement et l'Encadrement des Jeunes Désœuvrés et Artisans, (ADEJEDA), est une organisation de droit congolais, opérationnelle en République Démocratique du Congo, RDC depuis 1990. Sa création a été possible grâce à l'initiative d'un groupe de jeunes volontaires de la RDC, universitaires de différentes disciplines.

En 1992, l'organisation s'est investie dans le travail social en faveur des enfants de la rue, spécialement leur récupération et réinsertion scolaire dans la province de Sud Kivu. En 1998, l'association s'est orientée également vers la lutte contre le VIH/SIDA et la prostitution des mineurs. La FSH fonctionne avec la structure suivante.

3.3. Structures

La FSH fonctionne avec trois organes, à savoir le conseil d'administration, le conseil de coordination et l'équipe exécutive.

3.3.1. L'assemblée générale

Une assemblée générale, composée des membres personnes physiques engagées pour la promotion des droits de l'enfant. L'assemblée générale est l'organe chargé des décisions politiques et stratégiques de l'association. Cet organe est responsable de l'établissement et de l'évaluation des plans d'action annuels et de la désignation des membres du conseil de coordination.

3.3.2. Le conseil de coordination

Un conseil de coordination, composé de 4 personnes physiques choisies sur base de leur compétence et notoriété (agents de la magistrature, agents de développement, avocats, fonctionnaires de l'Etat). Le conseil de coordination est chargé de l'élaboration des plans d'action de la FSH, l'évaluation des activités des projets et du suivi de l'équipe exécutive.

3.3.3. L'équipe exécutive

Une équipe exécutive, composée d'un directeur et du personnel qui travaille dans les différents départements. Parmi ce personnel, on retrouve : les éducateurs sociaux, les techniciens formateurs dans les domaines de formation ciblés par la FSH, les techniciens psychopédagogues et les techniciens de la santé. La FSH utilise des consultants pour la réalisation des tâches spécifiques dans le cadre de ses différents projets. L'équipe exécutive est chargée de la gestion quotidienne des activités de l'association.

3.4. Buts de la FSH

Le but de la FSH est de militer pour la promotion et la protection des droits des enfants et des jeunes défavorisés. Ses objectifs sont les suivants :

- assurer un encadrement adéquat aux enfants en situation particulièrement difficile ;
- favoriser l'éducation de base non formelle ;
- favoriser la réinsertion sociale ;
- assurer la réunification familiale des enfants en situation particulièrement difficile.

3.5. Stratégie de la FSH

La stratégie de travail utilisée par la FSH est la suivante :

- mobilisation sociale,
- visite en famille,
- réunions avec les parents et la communauté,
- prise en charge psychosociale,
- recherche- action participative pour l'identification des besoins en formation des jeunes,
- formation et suivi accompagnement des personnes formées,
- soutien matériel à l'installation des personnes formées.

3.6. Programmes de la FSH

Outre les formations aux métiers, la FSH exécute les projets (55) suivants :

- appui en milieux ouverts aux enfants travailleurs ;
- lutte contre les MST/SIDA;

⁵⁵ Cette liste de projets est à mettre à jour, étant donné qu'elle a été établie en 2006.

- formation des éducateurs sociaux appartenant à des agences locales de protection de l'enfant en vue de leur participation aux activités du centre d'orientation à installer dans le territoire de Kabare par la CONADER dans le cadre du programme national de DDR, PN DDR..

3.7. Les groupes cibles

Les groupes cibles de la FSH incluent sont :

- enfants infectés et affectés par les MST et le SIDA;
- enfants de la rue ;
- enfants travailleurs ;
- filles mineures prostituées ;
- enfants démobilisés de l'armée.

La FSH dispose d'un garage, d'un atelier de menuiserie et d'un moulin de céréales. Ces services ont été mis en place pour l'autofinancement du fonctionnement des services de l'ONG et servent en même temps d'un cadre approprié pour la professionnalisation des enfants formés par le centre de formation.

Outre les services précités, la FSH dispose d'un centre de formation qui organise en son sein les activités ci-après :

- éducation de rattrapage pour les jeunes à former avec niveau d'éducation scolaire insuffisant ou nul ;
- formation professionnelle en mécanique automobile, mécanique ajustage et soudure, broderie, tricotage et coupe-coupe pour une durée allant de 6 à 24 mois.

Chapitre deuxième : Profil socioéconomique des Enfants associés aux forces et groupes armés (EAFGA).

Notre objectif dans ce chapitre consiste à établir le profil socio-économique des enfants associés aux forces et groupes armés (filles et garçons) dans le but comprendre quelles étaient leurs conditions de vie et de travail.

Les données qualitatives présentées sous formes des tableaux et des figures ont été approfondies qualitativement à travers des contacts directs avec les concernés et bien d'autres personnes, considérées comme témoins des conditions de vie et de travail de ces enfants (56).

⁵⁶ Il faudrait avoir à l'esprit qu'il s'agit des données empiriques que nous avons pu récolter lors des différentes descentes sur terrain. D'abord nous avons commencé les fréquentations comme conseiller technique du projet interrégional de prévention et réinsertion des enfants affectés par les conflits armés (www.ilo.org) et avons terminé comme chercheur, dans le cadre de ce travail.

Section 1 : Contact avec les forces et groupes armés.

2.1. Cadence de recrutement

Le graphique ci-après nous permet de mieux comprendre la cadence de recrutement des enfants dans le temps.

Tableau 3 : Evolution globale des recrutements d'enfants dans le temps	
ANNEE	%
1996	12.5
1997	10
1998	8.5
1999	10.5
2000	13.5
2001	11.5
2002	11.5
2003	11
2004	9.5
2005	1.5
%	100

Au regard de ce tableau, l'on remarque que la cadence de recrutement des enfants initiée en 1996 a légèrement fléchi au cours de deux années qui ont suivi, à savoir 1997 et 1998, avant de remonter et de chuter à un demi pour cent en 2005.

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

A la lumière de ce tableau, nous constatons que l'année 2000 est la plus touchée avec 13.5 % des recrues, suivie de 1996 (12.5%), puis des années 2001 et 2002 (11.5%) et enfin de 2003, 1997 et 2004 avec respectivement 11, 10 et 9.5% d'enrôlés.

Cette évolution temporelle de la cadence de recrutement s'expliquerait mieux en parallèle avec le processus de paix en RDC.

A vrai dire, on se rend compte que la tension forte en 1996 est étroitement liée au début des conflits armés à l'Est du pays, particulièrement dans la province du sud Kivu lorsque le feu président Laurent-Désiré Kabila a publiquement appelé les jeunes et enfants à rejoindre ses rangs pour défendre le pays, supposément, à l'époque agressé par des étrangers.

L'on note en ce moment une action importante menée par les acteurs de la protection de l'enfant, en termes de plaidoyer et de libération des enfants identifiés. Il faut dire que ce plaidoyer a aboutit à la signature du Décret loi

066/2000 du 9 juin 2000 qui déclenche le processus de désarmement des combattants, y compris les enfants soldats.

2.2. Circonstances de recrutement

A travers le tableau suivant, l'on cherchera à savoir dans quelles conditions les enfants en présence ont été recrutés par les forces et groupes armés.

Tableau 4 : Motivation de recrutement des enfants.

Motivation	Volontairement	De force		TOTAL	Pourcentage
		EAFGA (1)	EAFGA (2)		
Nombre d'enfants	75	71	54	200	100
Pourcentage	37.5	35.5	27	-	100

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

Notons qu'ici et ailleurs, notre recherche porte sur l'univers d'enquête. C'est-à-dire que le projet couvrant 200 enfants, nous avons jugé bon de travailler sur l'ensemble de 200 enfants afin d'élargir notre moisson d'informations.

Concernant la première tendance, à savoir l'enrôlement volontaire, les enfants affirment avoir opté pour le service militaire pour plusieurs raisons. Par ordre hiérarchique, les enfants ont considéré qu'il s'agissait d'un travail normal pour tout le monde, comme le ferait un commerçant, un menuisier... dans sa communauté et surtout le mieux payé. Mike nous l'explique bien :

« Je suis orphelin de père.

J'ai arrêté mes études en 3^{ème} année primaire.

J'avais décidé de me faire enrôler dans le groupe armé Mai Mai après avoir senti que la vie devenait de plus en plus difficile.

En tant que fils aîné de ma famille, je devais me débrouiller pour la survie de mes petits frères.

*Ma mère, qui est veuve, n'a pas de travail et a été dépouillée de tout ce que
notre père avait laissé à sa mort.
L'enrôlement au sein des Mai Mai présentait un double avantage pour moi.
D'un côté, j'avais la possibilité de trouver de l'argent (paiements et autres
sommes collectées sur les civils lors des patrouilles et aussi...
En plus, ma présence dans ce groupe devait assurer la protection à ma mère
dans le village. ».*

(Olivier, 17 ans au recrutement, Bukavu Juillet 2005).

Cette perception a été plus soutenue par le fait que la plus part des chefs militaires visitaient des villages en compagnies d'enfants soldats, communément appelés "kadogos", soit pour assurer leurs sécurité, comme garde du corps rapproché, soit pour des missions prestigieuses et attrayantes pour les enfants (conduire les véhicules militaires, détenir une arme, en plus du port de la tenue militaire...).

Il faudrait aussi signaler que ces enfants soldats qui revenaient pour des visites familiales étaient des hommes particuliers. Ils ramenaient de l'argent en plus de certains biens amenés comme cadeaux à leurs parents et proches. John nous en dit plus dans son histoire.

*« Nous sommes originaires du territoire de Walungu.
Pendants la première guerre, j'ai vu des combattants enter dans notre village
pour prendre tout ce qu'ils trouvaient de force.
Ils se permettaient de violer et de mutiler les organes génitaux des femmes.
Toutes fois, les familles qui avaient des enfants militaires étaient respectées et
mises à l'abri. Etant donné que j'étais le seul grand garçon qui étais déjà âgé,
j'ai alors décidé, avec la bénédiction de ma famille de rejoindre les « Mai
Mai ».*

Arrivé dans le groupe armé, je trouvais facilement de l'argent et grâce à mes talents.

Je suis devenu le meilleur tireur de lutte sur le champ de combat. Ceci me donnait encore plus de considération par mes pairs et mes supérieurs, car ils comptaient beaucoup sur moi.

Ma visite en famille était un grand évènement au village, car je ramenaient de l'argent et quelques cadeaux... ».

(John, 14 ans au moment de son recrutement, Bukavu, Août 2005).

Le fait d'avoir été avec les forces ou groupes armés donnait un autre statut social aux EAFGA, à tel point qu'il leur facilitait bien des choses, comme de se marier au village, voyager gratuitement avec n'importe quel moyen disponible sur la route, racketter de l'argent aux passants (un dicton « militaire » communément entendu dans la rue dit : « *le soldat ne cultive pas, mais c'est le civil qui en est le champ, dans le quel il a le plein droit de venir récolter quand il veut et comme il veut*), apprendre plusieurs langues nationales.

Un autre aspect à ne pas oublier, en plus des avantages matériels liés aux biens et au statut social particulier des membres des familles, les membres des familles respectives des "kadogos" bénéficient d'une protection et sont des intouchables, car un "kadogo" est capable de tout faire pour se venger, protéger ceux qui lui sont proches et chers, avec raison ou tort et peut faire tout ce qui lui passe par la tête, même pour intimider. L'expression utilisée est héritée des anciens militaires du régime Mobutu : ***ko bangisa pamba***. C'est-à-dire terroriser, intimider (seulement, sans rien faire de mal, mais en tirer profit en voyant la personne victime de terrorisme mental paniquer).

Avec cela, l'on peut imaginer à quel point pareille situation pouvait susciter l'engouement des jeunes congolais, délaissés, sans aucune perspective de réinsertion sociale et professionnelle à court, moyen et long terme, bref des

laisser-pour compte. Ils n'ont trouvé d'autres issues meilleures que de s'enrôler au sein des forces et groupes armés, du moins pour certains d'entre eux.

2.3. Groupes armés d'appartenance.

Les enfants couverts par cette études appartiennent à 8 catégories de forces ou groupes armés, allant des Forces armées de la République Démocratique du Congo, FARDC, anciennement appelées Forces armées du Congo, FAC aux groupes armés tels les Mai Mai. L'on note aussi que la Police nationale congolaise (PNC) a recruté les enfants au cours de la période sous revue.

Le tableau ci-dessous nous donne la lumière sur les différents groupes armés auxquels appartenaient nos enquêtés et a été construit à partir des informations fournies par les ex enfants soldats couverts par cette étude.

Tableau 5 : Forces ou Groupes armés d'appartenance des enfants.

NOMBRE Groupes armés	RECRUES		TOTAL	%
	G	F		
AFDL (⁵⁷)	35	04	39	19.5
ANC (⁵⁸)	36	09	45	22.5
FAC (Gouv.)	11	02	13	06.5
FARDC	-	04	04	02
INTERAHAMWE	02	24	26	13
MAI-MAI	51	20	71	35.5
MLC (⁵⁹)	01	0	01	0.5
PNC	0	01	01	0.5
TOTAL	136	64	200	-
%	68	32	100	100

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

⁵⁷ Alliance des forces démocratiques pour la libération du Congo.

⁵⁸ Armée nationale congolaise appartenant au Rassemblement congolais pour la démocratie, RCD.

⁵⁹ Mouvement pour la libération du Congo.

Sur le tableau ci-dessus, l'on remarquera que le groupe Mai- Mai occupe le haut de la pyramide avec 35.5% de recrues. Cela est une conséquence logique de la prise de conscience des jeunes qui a engendré cet engouement pour un élan de résistance ou d'autodéfense contre les agresseurs extérieurs et les exactions de tous genres commis à l'endroit des habitants de leurs villages respectifs.

En effet, les Mai Mai étaient alliés au pouvoir de l'AFDL au cours des premières heures et se sont alignés sur l'idéologie nationaliste prônée par le président Laurent Désiré Kabila. En même temps, le mythe autour du pouvoir surnaturel que les Mai Mai étaient supposés disposer pour rendre invulnérables les jeunes recrues à tout danger de mort au front sont autant de raisons qui contribueront au choix d'un nombre assez important d'enfants vers ce mouvement.

Par ailleurs, l'attachement aux coutumes et tradition, l'enclavement des enfants en ce sens qu'ils ne disposaient pas d'autres expériences de la vie – faisant d'eux des dupes naïfs d'eux-mêmes et des autres- ont fait qu'ils se sont bornés à ce qu'ils ont vu et entendu et se sont vite ralliés au mouvement de recrutement.

Section 2 : De la démobilisation.

2.2.1. La cadence de démobilisation

Dans le tableau suivant, nous allons tenter de comprendre la dynamique temporelle du processus de démobilisation des enfants.

TABLEAU 6 : Rythme de démobilisation des EAFGA

ANNEE	NOMBRE DEMOBILISES	DES	%
1996	-		0
1997	-		0
1998	02		1
1999	02		1
2000	02		1
2001	09		4.5
2002	13		6.5
2003	29		14.5
2004	67		33.5
2005	76		38
Total	200		100

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

Le processus de démobilisation des ex-combattants en général, y compris des enfants soldats, a commencé avec la signature du décret-loi n° 066 du 09 juin 2000, comme nous l'avons dit précédemment. Des efforts considérables ont été déployés à travers le pays en général et dans la province de Sud Kivu en particulier pour démobiliser et réinsérer ces enfants au sein de leurs familles et communautés d'origine.

Parmi les actions menées au Sud Kivu, nous pouvons noter :

- le plaidoyer pour la démobilisation et la réunification familiale mené par l'Unicef, Save the Children, le CICR et la MONUC ;
- le soutien à l'installation des Centres de Transit et d'Orientation (CTO) pour assurer l'encadrement psychosocial et la préparation de la réinsertion

sociale par les organisations locales de protection, assuré par l'Unicef et Save the Children ;

- l'encadrement psychosocial proprement dit mené par le Bureau de Volontariat au service de l'Enfance et de la Santé (BVES), CARITAS, le messenger pour l'éducation à la paix (MESEP) etc. à travers leurs CTOs, installés respectivement dans les communes d'Ibanda et Kadutu au centre ville de Bukavu, dans les territoires de Kabare, de Walungu et d'Uvira ;
- l'éducation de rattrapage organisée au bénéfice des enfants qui ont été encadrés dans les CTOs des communes d'Ibanda et de Kadutu ;
- la vulgarisation de la CDE et du cadre opérationnel intérimaire de DDR par le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), la Mission d'Observation des Nations Unies au Congo (MONUC) et la Division des affaires sociales (DIVAS).
- La coordination du processus DDR et l'échange des informations sur toutes ces activités étaient assurés par la commission DDR avant la réunification du pays, ensuite par le bureau provincial de la CONADER..

Cependant, au regard de ce tableau, l'on se rendra compte que le processus de démobilisation débute timidement en 1998 mais prend de plus en plus d'importance pour atteindre son point culminant en 2005 avec une grande concentration dans les deux dernières années qui enregistre à elles seules 71.5% des démobilisés.

Cette montée en flèche qui s'observe dans le pourcentage de démobilisation trouve sa justification dans le lancement du programme DDR dont l'exécution

au plan national passe par la CONADER et les ONG tant nationales qu'internationales.

2.2.2. Circonstances de démobilisation.

Le tableau suivant nous donne les conditions dans les quelles les EAFGA couverts par cette étude se sont séparés des forces et groupes armés.

Tableau 7 : Circonstances de démobilisation

Circonstances	Volontairement	Démobilisés de force	TOTAL	%
Effectifs	132	68	200	100
%	66	34	100	-

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

A la lecture de ce tableau, il se dégage que :

- a) 132 EAFGA, soit 66% de l'ensemble ont quitté les forces et groupes armés de leur propre gré.

Le cas de Roger en dit plus :

*« Je suis originaire de la province orientale.
Je suis le cadet de ma famille et orphelin de père et de mère.
Je me suis arrêté en 2ème année d'études primaires.
J'ai été recruté par les FAC à 'âge de 13 ans à Shabunda et cela
volontairement à cause de la misère.
En tant qu'orphelin la vie me devenait de plus en plus difficile.
Il fallait trouver un refuge dans les forces et groupes armés.
Mais après avoir vécu les réalités dans la carrière militaire, mais aussi et
surtout les périodes difficiles (débâcles militaires face aux troupes
étrangères...) qu'elle a traversées.*

*J'ai trouvé que c'était de la peine perdue.
Je n'ai pas gagné grand-chose.
J'ai alors décidé de quitter l'armée vu mon âge en vue de penser à autre
chose. J'ai donc fui ... ».*
(Roger, 13 ans au moment de son enrôlement, Bukavu, juillet 2005).

b) 34% ont subi la décision de la démobilisation officielle.

L'histoire de Bernard nous permet de mieux appréhender la situation :

*« Je suis orphelin de père et de mère et me suis limité en 2ème année du cycle
d'orientation, par manque des moyens financiers pouvant permettre de payer les
frais de minerval et aussi l'impossibilité du tuteur à pouvoir trouver le minimum
exigé par l'école, entre autre les cahiers, les stylos, les souliers, l'uniforme ainsi
qu'une mallette.*

J'ai alors arrêté les cours, cela malgré ma volonté et mon intelligence à l'école.

*Un jour, entrain de jouer avec mes amis, j'ai appris qu'il y avait « une autre
possibilité de gagner de l'argent rapidement ... ».*

*La seule condition était de se faire seulement enrôler comme « agent » d'un
groupe armé.*

*Pas d'examen de recrutement, pas de diplôme scolaire a présenté, tout ce qu'il
faut, c'est du courage.*

*Me trouvant alors dans les critères, j'ai décidé rapidement de me faire
« engager » comme « agent » de groupe armé.*

En recherchant, j'ai vite trouvé le groupe «Mai Mai ».

Arrivé sur place, je n'ai pas eu des complications.

*Je me suis vite enrôle et après mon entraînement, je me suis vis désigner comme
« secrétaire » de brigade.*

Bernard continue et explique : je travaillais au quartier général de notre brigade. Le fait de rester avec les grands m'a amené par esprit de masse à me marier précocement. Quelques temps après, j'ai participé aux séances de sensibilisation et ai suivi que la place des enfants n'est pas dans les forces et groupes armés, mais plutôt en famille. J'ai par après beaucoup réfléchi : que faire? Faut-il sortir du groupe armé et aller en famille, que je n'ai pas?

Et aussi, même si je trouvais une famille d'accueil, je me suis rappelé de ma souffrance avant de rejoindre le groupe armé Mai- Mai. Au début, j'ai carrément refusé de sortir. Ma décision était très bien appréciée par mon Commandant qui voulait bien me garder, compte tenu de ma présentation.

Quelques temps après, les actes barbares, dont les tueries, vols, viol, mutilations des êtres humains se sont davantage multipliées. Cette situation ne m'avait pas plu. J'ai alors pris la décision de quitter, quelque soit ce qui va m'arriver. Peu après cette décision, certains membres des équipes de sensibilisation m'ont dit qu'il y aurait des ONG qui devraient s'occuper de notre assistance en termes de formation et de prise en charge. Cela a encore encouragé ma décision. Peu de temps après, je suis sorti du groupe armé.

La situation s'est aggravée lorsque les autorités congolaises et les responsables des Mai Mai, soutenus par les ONG dont l'UNICEF et la MONUC en tête, sont venus nous donner les certificats de démobilisation pour officialiser notre sortie des groupes armés. Ils nous ont aussi rassurés que nous ne serons pas poursuivis pour désertion (car étant dans l'administration, je savais aussi que si je sors sans papier, je serai poursuivi), mais que nous aurons la chance d'être encadrés par les ONG pour la réinsertion. ». (Bernard, 16 ans au moment de recrutement, Bukavu Septembre 2005).

Aux questions de savoir pourquoi ils se sont retranchés de l'armée et s'ils peuvent encore y retourner, 196, soit 98% répondent par la négative contre 4 seulement, soit 2% qui sont prêts à refaire l'expérience.

L'action de la justice internationale a aussi contribué à accélérer le processus démobilisation avec l'arrestation historique de l'un des premiers chefs rebelles congolais, connus sous le nom de Thomas Lubanga Dylo.

Ceci a fait que la plus part des chefs rebelles et leurs leaders prenaient leurs dispositions pour se libérer rapidement des enfants encore présents au sein de leurs forces ou groupes armés, pour éviter des éventuels problèmes avec la justice internationale. La grande partie d'enfants auto démobilisée s'explique par le relâchement des mécanismes des autorités militaires, désireux de se débarrasser de ceux qui voulaient partir sans mot dire.

Section 3 : Profil Socio démographique.

Dans cette section, nous intéresserons aux variables qui nous permettront cette fois-ci d'approfondir la connaissance des enfants. Il s'agira essentiellement du sexe et de l'âge, de l'état-civil, de dépendants à charge, de la province d'origine, de la profession des parents ainsi que des conditions de vie et de travail.

3.1. L'âge et le sexe

Dans le tableau suivant, nous essayerons de présenter l'âge et le sexe des enfants par groupe de 13 classes ayant pour extrêmes 09 ans et plus de 20 ans. Ces deux limites représentent les moins âgés et les plus âgés sujets de notre univers, cela au moment de recrutement et de la démobilisation.

TABLEAU 8 : Distribution des enfants par sexe et par âge

Sexe/ Age	Au recrutement			A la démobilisation		
	G	F	Total	G	F	Total
9	-	-	-	-	-	-
10	4	-	4	-	-	-
11	9	1	10	-	-	-
12	28	3	31	-	1	1
13	25	1	26	1	1	2
14	20	4	24	2	1	3
15	27	7	34	10	3	13
16	11	7	18	12	3	15
17	9	5	14	21	5	26
18	-	10	10	22	10	32
19	2	9	11	16	11	27
20	1	6	7	24	9	33
+20	1	10	11	28	20	48
Tot	136	64	200	136	64	200
%	68	32	100	68	34	100

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

La tranche d'âge de 12 à 15ans semble la plus intéressante au recrutement car elle regorge à elle seule 57% d' enrôlés. Ensuite, bon nombre de démobilisés sont concentrés dans la tranche d'âge allant de 17 à plus de vingt ans.

3.2. L'Etat civil

Les deux tableaux suivants présentent essentiellement la situation matrimoniale des enfants et le nombre des dépendants à charge.

3.2.1. Situation matrimoniale

La répartition des sujets couverts selon leurs situations matrimoniales respectives se décline comme suit :

Tableau 9 : Distribution des enfants selon la situation matrimoniale

CATEG.	CELIBAT.		MARIE		VEUF		SEPARÉ (E)		TOT.	%
	H	F	H	F	H	F	H	F		
	106	55	28	4	-	4	-	3	200	
TOT.	106	55	28	4	-	4	-	3	200	
%	53	27.5	14	2	-	2	-	1.5	100	

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

De ce tableau, l'on remarque quatre types de statuts matrimoniaux, à savoir les célibataires, les mariés, les veufs ainsi que les séparés. Cependant, des points frappants suivants restent à retenir :

- Majoritaires, les célibataires représentent 80.5% de l'ensemble avec un écart significatif par rapport aux autres catégories dont 16% des maries, 2% des veufs et 1,5% des séparés.
- Les garçons, sont plus nombreux dans le groupe de célibataires et se contentent de ce statut que les filles qui représentent près de la moitié de la population célibataire. En effet, si pour les filles, trouver l'homme de sa vie, c'est garantir son avenir, la perception pour les garçons est complètement différente. En effet, les garçons préfèrent -même si être

marié confère le statut de responsable et d'adulte dans sa communauté- finir leurs aventures de vie, de tourisme et de découverte, se rassurer d'être stable dans la vie, étant donné qu'être marié signifie être en même de se prendre en charge et de prendre sa femme et famille en charge.

- A peine 4 filles sur une population de 32 mariés sont mariées. Cette situation a été expliquée par la crainte, la réserve qu'affichaient certains hommes, certains jeunes garçons, pourtant candidats potentiels au mariage ont affirmé avoir affiché vis – à vis de ces filles. En effet, la perception d'une fille sortie des forces et groupes armé n'est pas toujours la même pour tout le monde et n'est pas correcte, dans tous les cas. En effet, si pour les uns, elle est une personne normale comme toutes les autres avec la quelle on peut vivre, les autres la considère comme une personne extraordinaire, et d'autres aussi pensent qu'elle est violente. Pourtant, la culture congolaise en général et kivutienne ne reconnaît pas la violence à la femme. Cette dernière est appelée à être douce et a droit à la protection de son mari et de sa femme.
- Enfin, il n'existe pas d'hommes veufs et séparés.

3.2.2. Nombre des dépendants en charge

Tableau 10: Nombre des dépendants à charge

Nombre	1		2		3		4		5		+5		Tot.
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
	20	22	14	11	2	3	-	4	-	-	2	4	82
%	16.4	18.04	11.48	9.02	1 ;64	2.46	0	3 ;28	0	0	1 ;64	3 ;28	100

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

On considère comme dépendant toute personne prise en charge par les sujets couverts par cette étude. Dans ces conditions, l'on retient :

- Nous avons souvent trouvé des enfants biologiques qui sont en charge de chacun des EAFGA.
- Leur nombre va de 1 à plus de 5 par personne démobilisée.
- Sur un total de 200 jeunes sortis des forces et groupes armés, 82, soit 41% sont des parents.
- La répartition par nombre d'enfants en charge donne : 42 démobilisés soit, 51, 2% avec un enfant ; 25, soit 30% avec 2 enfants ; 5, soit 6% responsables de 3 enfants ; 4, soit 4.8% avec 4 enfants et 6, soit 7.3% avec plus de 5 enfants à charge.
- Sur 64 femmes qui composent notre échantillon féminin, 40, soit 62.5% sont mères. Ceci dérive des viols systématiques dont ces filles ont été victimes de la part des forces et groupes armés. Beaucoup ont eu à s'échapper avec des grossesses indésirables donnant naissance aux enfants très souvent rejetés tant par leurs familles maternelles que par leur communauté de vie.

3.2.3. Origine des ESFGA

Nous intéresserons à deux types de paramètres pertinents que sont la province d'origine ainsi que les territoires d'origines des enfants issus de la province du Sud Kivu.

3.2.3.1. Répartition des ESFGA selon leurs provinces origines

Tableau n° 11 : Présentation des provinces d'origine des EAFGA

Prov. Nombre	Sud-Kivu	Nord-Kivu	Maniema	Province d'origine	Katanga	Autres	Tot.	%
	186	1	5	4	3	1	200	100
%	93	0.5	2.5	2	1.5	0.5	-	100

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

Le Sud Kivu considéré jusque là comme le couloir de la mort en RDC à travers toutes ces guerres qui se sont succédées à l'est du pays, est la province la plus touchée car 93% des ESFGA en sont ressortissants.

Cette prédominance s'explique par le mouvement de retour au bercail observé chez tous les démobilisés, mouvement qui a été soit encouragé par le programme DDR, en donnant libre cours aux enfants de choisir leur lieu de retour.

Ces données concernent seulement les enfants touchés par cette étude, mais ne peuvent être extrapolées sur l'ensemble des enfants soldats du Sud Kivu. Cependant, l'on se rappellera que les rapports des différentes enquêtes et études menées par des organisations nationales ou internationales intéressées par la situation des mineurs utilisés dans les conflits armés établissaient que 30 000 enfants (60) âgés de moins de 18 ans ont été enrôlés dans les forces et groupes armés depuis le début des affrontements jusque vers les années 2005.

Selon les estimations de la Coalition Internationale pour mettre fin à l'utilisation des enfants soldats, bureau de coordination RDC basé à Bukavu, 10% de ces enfants ont été recrutés et utilisés au Sud Kivu (61).

3.2.3.2. Distribution des ESFGA selon les territoires d'origine

Tableau 12 : Répartition enfants par territoires d'origine

	Kabare	Kalehe	Fizi	Idjwi	Shabunda	Mwenga	Uvira	Walungu	Total
	63	14	03	06	09	11	04	76	186
%	33.8	7.5	1.6	3.2	1.8	5.9	2.1	40.8	99.7

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

⁶⁰ OIT, Op cit.

⁶¹ FSH, Document de Programme d'Action pour la Prévention et la Réinsertion des enfants affectés par les conflits armés, Septembre 2005, p.6.

Au sein de la province du Sud-Kivu, pris isolement, les territoires de Walungu et de Kabare sont les lieux d'origine de la plus grande partie des enfants, soit près de trois quarts de l'ensemble (74.7%) soit respectivement 40.8% et 33.8% de l'ensemble.

Ceci se justifie d'une part par la proximité de ces deux territoires par rapport à la ville de Bukavu, lieu de recrutement et où se déroulait en grande partie les campagnes de sensibilisation en vue de la mobilisation des masses pour le recrutement des enfants.

En plus, ces deux territoires sont les lieux de prédilection de l'action des groupes armés tels que les Interahamwe et les Mai-mai qui se sont installés dans la grande forêt de Kahuzi Biega.

3.2.3.3. Conditions de vie et de travail

Tableau 13 : Conditions de vie

Conditions de vie	Nbre de Repas/jr		Pers. / chambre		Pers./ lit		Par grâce	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
1	107	53.5	42	21	43	21.5	8	4
2	72	36	62	31	72	36	-	-
3	21	10.5	56	28	67	33.5	-	-
4	-	-	25	12.5	18	9	-	-
5	-	-	13	6.5	-	-	-	-
+5	-	-	2	1	-	-	-	-
Total	200	-	200	100	200	100	-	-
%	100	-	-	-	-	-	-	-

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

Après leurs démobilisation, les conditions de vie sont soit restées les mêmes que celles prévalent avant le recrutement – l'amélioration des conditions de vie de la

famille ayant justifié l'enrôlement-, pour un certain nombre, dans certains cas, les conditions se sont détériorées, mais aussi améliorée de manière infime.

A titre d'exemple, concernant le nombre de repas par jour :

- 53.5% de nos sujets mangent une fois par jour,
- 36% prennent deux repas,
- et 10.5% seulement ont trois repas par jour.

A propos de leur logement, particulièrement les conditions de couchage :

- 21% dorment seuls en chambre,
- mais 6 d'entre eux, soit 3% déclarent qu'ils passent leur nuit au salon ;
- 31% partagent leur lit à deux, 28% à trois, 12.5% à quatre et 6.5% à cinq.

Il y a toutefois lieu de noter la présence de 4% qui mènent une existence incertaine car disent – ils nous vivons par la grâce de Dieu. Cette expression traduit en langage populaire l'état de celui qui est arrivé au bout de ses forces, de son souffle, qui n'a pas d'autres issues ni espoir : compter sur Dieu veut dire que je ne peux rien faire, mais si Dieu me soutient, je mangerai, je vivrai, faute de quoi je mourrai sans aucune autre forme de procès. C'est culturel et biblique.

Au regard de la prise en charge après leur démobilisation :

- 171 personnes 117 soit 68.8% vivent au dépend soit des amis, soit des parents ;
- et 54, soit 31.5% grâce à la débrouille (petit commerce, petit élevage, mis sur pied à partir de l'indemnité qui leur a été accordée par la CONADER à la démobilisation.

Cette situation s'explique par le fait que faute d'une stratégie adéquate pour la réinsertion socio-économique durable des enfants (auto) démobilisés, les enfants se sont retrouvés dans une situation de dépendance. Cette dernière devient encore de plus en plus dangereuse, si l'on sait qu'ils étaient déjà habitués à une certaine autonomie en tant que membre des forces et groupes armés.

A la croisée des chemins, ces enfants, bien que socialement réinsérés, sont aujourd'hui donc confrontés à beaucoup de problèmes existentiels. Ceux qui, avant l'enrôlement, avaient l'âge de scolarisation, l'ont largement dépassé et sont devenus sans occupations, sans expérience professionnelle ni qualifications pertinentes.

Celui qui peut tenter de travailler ne dispose pas de toutes les ressources utiles pour commencer son affaire. Issus de familles en difficulté, ils ne disposaient d'aucun moyen pour satisfaire leurs besoins vitaux relatifs à la nourriture, à l'habillement, au logement, aux soins de santé. A cause de leur instabilité, la cohabitation avec le reste de la population commencé déjà à poser problème.

Finalement, c'est le cercle vicieux : les parents espèrent l'enfant et l'enfant compte sur ses parents pour survivre. Ce constat avait donc amené le projet BIT/Banque Mondiale à faire la conclusion suivante :

«C'est une erreur monumentale de croire que la préoccupation première des enfants soldats est de quitter l'armée et de retrouver leurs familles, auquel cas la recherche et la réunification familiale sont les seules activités les plus importantes. Il faut savoir que la plupart d'entre eux sont venus dans l'armée pour fuir la misère et à la recherche d'un salaire afin de se prendre en charge. Leur retour également est attendu par les familles comme un moyen d'être soulager sur le plan financier. Il faut donc que tout programme de démobilisation des enfants soldats, particulièrement des jeunes de plus de 15

ans, comprenne les mécanismes de réintégration socioéconomique. Soit qu'on appuie les familles pour qu'elles aient des activités génératrices de revenus permettant de prendre en charge les enfants, soit qu'on met en place un programme de formation professionnelle et en gestion et un système de financement des activités rémunératrices pour les jeunes démobilisés. Il faut également noter que les enfants soldats ont un rapport très fort avec l'argent et que, dès qu'ils savent qu'ils peuvent percevoir un montant quelconque, ils sont prêts au pire pour y accéder ; et quand ils l'ont, ils le dilapident très rapidement (62)».

3.2.3.4. Profession des parents.

Tableau 14 : Identification des professions des parents

Profession parents	Sans emploi	Art.	Ag. De l'Etat	Vendeur	Agric.	Portefaix	Autres	Total	%
Père	58	15	17	18	18	01	06	139	44.4
Mère	53	03	01	35	48	11	02	152	49.03
Autres	06	01	01	04	–	–01	01	15	4 ;8
Total	117	19	19	57	66	13	09	310	100
%	37.7	6.1	6.1	18.3	21.2	4.1	2.9	100	100

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 20 Juillet 2005.

Au regard de ce tableau :

- 139 pères, soit, 44.4% de l'ensemble ;
- 152 mères, soit 49.3%,
- et 15 autres membres de famille jouant le rôle de tuteur, soit 4.8 %.

⁶² *Projet BIT-Banque Mondiale (Projet ZAI/00/M01/IBR), Leçons apprises de la phase pilote du PI-DDR en RDC (2000-2003), p2.*

Concernant leurs occupations :

- 37.7% d'entre eux représentent des sans emplois.
- Les artisans (chauffeurs, mécaniciens, soudeurs) ainsi que les agents de l'Etat (enseignants, fonctionnaires de l'administration publique, chefs des quartiers, magistrats) ont la même importance numérique dans les métiers qu'exercent les parents des ESFGA car ils constituent tous 6.1% de l'ensemble.
- Les vendeurs sont estimés à 18,8%. Il s'agit plus précisément pour ces derniers : des petits commerçants de (boisson, légumes, fruits, bois, produits pharmaceutiques) et de ceux qui s'adonnent à des activités informelles génératrices des revenus, qualifiés, pour raison de systématisation de la collecte des données de "débrouillardise".
- Les agriculteurs représentent 21.2% des parents.
- Les autres parents se répartissent à très faible pourcentage dans le reste des professions (portefaix, pasteur, sentinelle, infirmier, coiffeur...)

En définitive, à travers ce chapitre, nous avons pris connaissance du profil sociodémographique et économique des enfants en présence. Par rapport à l'orientation professionnelle dirigée vers la réintégration économique, il est important de se rappeler qu'ils ont besoin des informations pratiques pouvant les aider à prendre une décision responsable et pragmatique pouvant leur permettre de changer définitivement le cours de l'histoire de leurs vies. C'est ce que nous allons aborder dans les chapitres qui suivent.

Chapitre troisième : Le marché local du travail et les offres du système de formation/apprentissage professionnel

Ce chapitre constitue une transition importante entre le profilage des enfants sortis des forces et groupes armés, désormais candidats à l'orientation professionnelle et leur réintégration sociale et économique. Il sera, dans son ensemble structuré en deux grandes sections de tailles inégales, mais complémentaires.

La première section se focalisera sur la connaissance du marché local du travail (63) par rapport au besoin de l'orientation professionnelle des clients du programme de DDR, en termes d'offres de travail existant localement. Comme on le verra, il s'agira d'une présentation sommaire adaptée au besoin spécifique de l'orientation professionnelle, sans aller plus loin. En d'autres termes, ces informations devraient permettre au candidat à l'orientation de disposer des informations utiles à la prise de décision.

La deuxième section présentera, à son tour des informations actualisées (64) sur les offres de formation existant dans les zones de réinsertion. Il s'agira de fournir des données sur les structures opérationnelles susceptibles de fournir des services visant la qualification des enfants pour leur réinsertion économique et professionnelle.

⁶³ La grande partie d'informations est issue de l'étude commanditée par le BIT entre 2005 et 2006 dans la zone est de la RDC et qui a été exécutée par le GOTEC.

⁶⁴ Données de 2005 et 2006 tirées en grande partie des travaux des structures GEL et GECECO.

Section 1 : Etude sommaire du marché local du travail

3.1. Objectifs de l'étude

L'étude sommaire du marché local du travail (65) dans la province du Sud Kivu vise à détecter les activités économiques les plus porteuses dans l'économie locale (secteur formel et informel) susceptibles de permettre aux enfants et jeunes sortis des forces et groupes armés d'avoir accès à des revenus durables, grâce auxquels ils pourront être économiquement (ré) insérés.

Ceci nécessite de :

1. évaluer les potentialités du marché local du travail suivant le type de secteur et d'activités ;
2. identifier les projets de développement sectoriel existants pouvant servir de sources d'emploi pour des ex-enfants soldats ;
3. identifier les services d'appui à l'emploi dans le domaine de la formation, du micro crédit, de la gestion et du conseil ;
4. produire un document d'information sur les opportunités d'emploi, compréhensible par les enfants associés aux forces et groupes armés.

La production du document d'information pour les ex-enfants soldats revêt une importance capitale à nos yeux, dans la mesure où, même si les informations assez systématisées et élaborées servent aux agences d'exécution pour la conception et la mise en œuvre des programmes de réinsertion, les ex-enfants soldats sont le centre et la périphérie de l'action de réintégration.

⁶⁵ Projet BIT/IPEC, Termes de Référence de l'analyse sectorielle du marché local du travail, Kinshasa, p.1, 2004.

Ils doivent en être informés, cela dans un langage qui leur est familier et facile à comprendre. En annexe, nous reprenons un exemple de document produit par l'ONG Goal Team Consult (GOTEC).

3.2. Situation de l'emploi au Sud Kivu

3.2.1. La structure sectorielle de l'emploi

L'Enquête 1-2-3 enregistrait l'occupation principale des personnes occupées et aussi une occupation secondaire si telle occupation était déclarée. Plusieurs personnes ont déclaré plus d'une occupation. La plupart de la population économiquement active (PEA) travaille à l'agriculture (incluant les cultures, l'élevage, la pêche et la sylviculture), ce qu'est bien compréhensible dès que la plupart de la population habite en milieu rural (ou semi-rural, comme les cités).

Tableau 15. Branche d'activité principal des occupés, par milieu de résidence

Branche d'activité principale	Milieu de résidence			Total
	Ville	Cités	Villages	
Secteur primaire ^a	1.8%	58.2%	77.3%	69.4%
Secteur secondaire ^b	13.4%	8.4%	4.1%	5.2%
Commerce	43.6%	18.1%	12.0%	15.1%
Service	41.2%	15.3%	6.6%	10.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
(a) Agriculture au sens large (incl. pêche) et activité minière.				
(b) Manufacture, construction, électricité, gaz, eau.				

Ministère du Plan, Unité de Pilotage du Processus DSRP, *Monographie de la Province du Sud-Kivu*. Kinshasa, 2005, p.26

L'agriculture et les autres activités primaires (incluant les mines) constituent l'activité principale de 69.4% des occupés. Ce pourcentage augmente jusqu'à

77.3% dans les villages du milieu rural, et même dans les cités (66) un 58.2% des occupés travaille dans le secteur primaire. Ceci fait des cités une zone quasi-rurale, contrastant fortement avec la Ville de Bukavu, où seulement 1.8% s'occupe du secteur primaire.

L'industrie, le commerce et les services représentent 30% de l'emploi total de la province, et 22.7% des occupations principaux des travailleurs dans les villages. En outre, un certain nombre de personnes (2% des occupés) dont l'occupation principale est dans le secteur primaire ont déclaré une occupation secondaire dans quelqu'un autre secteur. Les personnes occupées exclusivement au secteur primaire sont un 67% de la population occupée, et 75% de la population occupée des villages.

3.2.1. Les catégories d'emploi

Un 10.6% de personnes occupées est salarié, tandis que la plupart (89.4%) sont non salariés (travaillant pour son propre compte, patrons, aides familiales, par exemple). Dans le cas du secteur primaire, en particulier, presque la totalité sont

⁶⁶ Aux termes de l'article 2 de la Constitution du 18 février 2006, la RDC est composée de la ville de Kinshasa et de 25 provinces toutes dotées de la personnalité juridique. Les provinces sont à leur tour subdivisées en district et en villes. Ces derniers sont divisés en territoires et communes. Les communes contiennent des cités qui sont des centres extra coutumiers. En général, les cités sont des sièges des administrations territoriales. Il semblerait que la loi sur la décentralisation territoriale et administrative actuellement en étude au Parlement va prévoir, outre l'Etat, les entités décentralisées ainsi que les modalités de fonctionnement et de l'organisation de ces entités.

non-salariés, tandis que dans le secteur service les salariés représentent 78% de l'ensemble de personnes œuvrant dans le secteur.

Tableau 16. Catégorie socioprofessionnelle des occupés

Branche	Salarié	Non salarié	Total	% salarié
Secteur primaire ^a	5,103	795,203	800,306	0.6%
Secteur secondaire ^b	15,370	44,903	60,273	25.5%
Commerce	9,215	165,495	174,710	5.3%
Service	92,320	25,933	118,253	78.1%
Subtotal	122,008	1,031,534	1,153,542	10.6%
Sans information	0	1,451	1,451	0.0%
Total	122,008	1,032,985	1,154,993	10.6%
(c) Agriculture au sens large et activité minière.				
(d) Manufacture, construction, électricité, gaz, eau.				

Source : Ministère du Plan, p.32

3.2.2. L'emploi des femmes chefs de ménage

Une population de 14.75% des ménages avait une femme comme chef du ménage dans l'enquête 1-2-3 du Sud Kivu. Un 77% de ces femmes étaient occupées, et seulement 2.8% étaient en chômage ouvert.

Environ 75% de ces femmes habitent aux villages, 10% dans les cités et 15% à Bukavu. Cette distribution suit la distribution générale de la population, sans aucun biais significatif vers l'un ou l'autre milieu de résidence.

La plupart d'elles a plus de 40 ans, et presque 30% plus de 60 ans (ce dernier groupe est formé presque exclusivement par des veuves). Une haute proportion travaille au secteur primaire (plus de 82% parmi les cas ayant plus de 50 ans, qui sont la majorité, 60% dans le groupe de 40-49 ans, et 44% du group plus jeune).

Les femmes chef de ménage de la ville de Bukavu qui sont occupées travaillent pour la plupart dans le petit commerce (67%). Dans les villages et les cités, par contre, la majorité des occupées travaille dans le secteur primaire.

3.2.3. L'Économie informelle

3.2.3.1. Propriétaires des unités de production informelles (UPI)

L'enquête 1-2-3 a identifié 227 unités de production informelles dans les centres urbains de la province du Sud-Kivu. Le tableau 24 ci-dessous présente la structure par âge et sexe des chefs d'UPI.

Tableau 17 : Structure par âge et sexe des chefs d'UPI

Groupe d'âges	Masc.	%	Fém.	%	Total	%
15-19	0	0,0	5	5,6	5	2,2
20-24	17	12,4	5	5,6	22	9,7
25-29	14	10,2	9	10,0	23	10,1
30-34	17	12,4	13	14,4	30	13,2
35-39	19	13,9	5	5,6	24	10,6
40-44	26	19,0	14	15,6	40	17,6
45-49	18	13,1	15	16,7	33	14,5
50-54	7	5,1	10	11,1	17	7,5
55-59	6	4,4	4	4,4	10	4,4
60-64	6	4,4	6	6,7	12	5,3
65 et +	7	5,1	4	4,4	11	4,8
Total	137	100,0	90	100,0	227	100,0

Source : Ministère du Plan, p.35

Il ressort des données de ce tableau que 60 % d'UPI sont dirigées par des hommes. En plus, deux tiers des propriétaires d'UPI (66 %) ont un âge situé entre 25 et 49 ans. Enfin, aussi bien pour le sexe masculin que pour les deux sexes réunis, c'est dans le groupe d'âges 40-44 ans que l'on observe la

proportion la plus élevée de chefs d'UPI (19 % chez les hommes et 18 % dans l'ensemble). Chez les femmes, par contre, cette proportion est la plus élevée dans le groupe d'âge 45-49 ans (18 %).

3.2.3.2. Activités réalisées

La répartition des Unités de Production Informelles du Sud-Kivu par branche d'activité économique décrit le type d'activités réalisées dans ces UPI. Il apparaît au tableau 25 que 6 UPI sur 10 exercent des activités commerciales qui sont relativement faciles à créer et qui ne nécessitent pas de qualifications spécifiques.

Les autres principales activités menées par les UPI sont les activités de type agricole (15 %) et les activités de fabrication (12 %). Cependant, les UPI agricole dont les propriétaires ont une résidence urbaine ne sont pas représentatives du secteur agricole comme ensemble.

Tableau 18 : Répartition des UPI urbaines selon la branche d'activité économique

Branche d'activité économique	Sexe		
	Masculin	Féminin	Total
Agriculture, Chasse et Sylviculture	24,7	8,8	15,1
Activités de fabrication	23,6	4,4	12,0
Construction	5,6	0,0	2,2
Commerce	32,6	77,9	60,0
Hôtels et Restaurants	0,0	3,7	2,2
Transport, Entreposage et Communications	6,7	2,9	4,4
Immobilier, location et activités de service aux entreprises	2,2	0,0	0,9

Administration publique	4,5	2,2	3,1
Total	100,0	100,0	100,0
Effectif	89	136	225

Source : Ministère du Plan, op cit, p.38

La structure générale des activités des UPI est la même selon le sexe, mais dans des proportions différentes. En effet, chez les hommes, 33 % des UPI travaillent dans le commerce, 25 % dans l'agriculture et 24 % dans la fabrication. Tandis que chez les femmes, 78 % des UPI concernent le commerce et seulement 9 % sont dans l'agriculture et 4 % dans la fabrication. Il y a également 4 % d'UPI féminines travaillant dans le secteur de la restauration.

3.2.4. Les atouts de l'emploi au Sud Kivu

Plusieurs atouts s'offrent aux ex-enfants soldats en rapport avec l'emploi. Il s'agit entre autre de la présence des services gouvernementaux en charge de la gestion et de la promotion de l'emploi. A ceci s'ajoute aussi la présence de sociétés agroindustrielles dans près de $\frac{3}{4}$ des territoires. Ces dernières pourraient constituer un facteur motivant la production agricole paysanne du fait de la disponibilité d'un marché porteur des produits agricoles.

Les plantations des cultures industrielles sont existant dans près de $\frac{3}{4}$ des territoires nécessitant l'utilisation d'une main d'œuvre abondante. Il est aussi possible de produire toute l'année. Ceci peut faciliter le fonctionnement des usines agricoles durant toute l'année.

L'on note l'existence d'un nombre important de petites industries manufacturées à Bukavu, constituant un facteur favorable pour le développement du petit commerce et de l'artisanat.

3.2.5. Contraintes de l'emploi au Sud Kivu.

Le manque d'électricité limite dans une certaine mesure l'émergence des usines et autres unités économiques dans les milieux ruraux, pourtant pourvoyeurs des matières premières en abondance est une contrainte majeure. Car, sans courant électrique on ne peut en aucun cas envisager un développement de l'activité économique de grande envergure.

La fermeture de plus de $\frac{3}{4}$ d'usines jadis fonctionnelles suite aux guerres, la persistance de l'insécurité dans la province rendent difficile la reprise des activités économiques dans la région. Le contexte quasi général du pays caractérisé par un faible niveau d'investissement, l'absence d'une politique globalisante de l'emploi ; ainsi qu'une situation socio économique précaire amenant les entreprises à réduire les effectifs et à ne pas embaucher des nouvelles unités sont à inscrire sur la même liste de contraintes.

3.2.6. Structures de gestion et de promotion de l'emploi.

Les secteurs de l'emploi en RDC sont gérés par les structures regroupées en trois grandes catégories, à savoir :

- Les structures administratives du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale;
- Les organismes publics sous tutelle du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale;
- Les services spécialisés relevant du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale

3.2.6.1. Les Structures administratives du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale

3.2.6.1.1. La Direction de l'emploi

Elle a pour mission la conception, la définition et la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

3.2.6.1.2. La Direction du travail

Elle est chargée de la ratification des normes internationales du travail, du suivi de leur application ainsi que de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière des statistiques du travail.

3.2.6.1.3. La Direction de la Formation Professionnelle

Sa principale attribution consiste à élaborer la politique nationale de la formation et du perfectionnement professionnel et de veiller à son application.

3.2.6.1.4. La Direction de la sécurité sociale

Elle a pour mission primordiale d'assurer le suivi du fonctionnement du régime de la sécurité sociale (branche des pensions, des risques professionnels et des allocations familiales).

3.2.6.2. Organismes publics sous la tutelle du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale

3.2.6.2.1. Institut National de sécurité sociale

Il est chargé de la gestion du régime général de la sécurité sociale en RDC. Il assure la protection que la société accorde à ses membres grâce à une série de mesures publiques, contre le dénouement économique et social dans lequel ils pourraient être plongés, en raison de la disparition ou de la réduction sensible de

leur revenu, de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles, du chômage, de l'invalidité, de la vieillesse et du décès.

3.2.6.2. 2. Office National de l'Emploi

Créé par le Décret n° 081/2002 du juillet 2002, l'Office National de l'Emploi, (ONEM), a pour mission essentielle de promouvoir l'emploi et de réaliser, en collaboration avec les organismes publics ou privés intéressés, la meilleure organisation du marché de l'emploi et du travail.

3.2.6.2. 3. Institut National de préparation professionnelle

Cet organisme est chargé de collaborer à la promotion, à la création et à la mise en application des moyens existants ou nouveaux nécessaires pour la qualification professionnelle de la population active de notre pays.

Son action est notamment destinée au perfectionnement et à la promotion professionnelle des travailleurs dans l'emploi, à la formation rapide de nouveaux travailleurs adultes, à l'apprentissage dans l'emploi, à la préparation professionnelle des bénéficiaires d'une culture générale de base, à l'adaptation professionnelle de ceux ayant reçu une formation technique ou professionnelle de type scolaire.

Son action s'étend également à faciliter la conversion de la qualification professionnelle des travailleurs devant changer de profession ou de métier et la réadaptation professionnelle des travailleurs frappés d'incapacité professionnelle.

3.2.6.2. 4. Les Services spécialisés relevant d'autres Ministères

L'agence Nationale pour la Promotion des Investissements (ANAPI) a été instituée par décret n° 004/2002 du 21 février 2002. Elle constitue le guichet unique en matière d'investissements publics, privés et d'économie mixte en RDC et sa mission consiste à recevoir les projets, de les agréer, les analyser, de décider de l'agrément éventuel et, enfin, d'en assurer la promotion des investissements au profit de la RDC.

Il faudrait retenir que tous les services repris sur cette longue ne sont pas restés en marge de la crise généralisée qu'a connue la RDC depuis plusieurs années en commençant par la fin du régime Mobutu. Cependant, malgré la volonté gouvernementale, des entités décentralisées et bien entendu des agents commis à ces différentes tâches, il se pose énormément les problèmes de ressources pour mieux accomplir ces tâches.

Il s'agit de la dotation des services avec des outils modernes de gestion de l'emploi tel l'outil informatique, l'internet... permettant d'un côté de gérer au quotidien la situation de l'emploi et mettant à la disposition des acteurs des données mises à jour dont ils ont besoin pour la planification de leurs affaires.

Au niveau des ressources, il est nécessaire de renforcer les capacités des agents par des formations, des séminaires, des voyages d'échanges et d'études avec d'autres pays de la région et d'autres continents.

3.3. L'Auto-emploi au Sud Kivu

L'auto emploi représente une option stratégique non négligeable pour la réussite de la réintégration des ex-enfants soldats dans la mesure où, les emplois ne sont pas nécessairement possible pour tout le monde et à tout moment. Cette option présente l'avantage comparatif d'absorber un plus grand nombre de bénéficiaires assez rapidement.

L'on note, à ce titre, entre autre facteurs encourageants, l'émergence d'un mouvement associatif très dynamique dans le développement d'activités génératrice de revenu, (AGR) et de formations professionnelles de courte et de longue durée, un marché local de l'emploi doté d'une capacité d'absorption importante due à une forte demande en termes de biens et de services.

Les filières d'activités sont structurées comme suit :

- Les technologies appropriées : boulangerie, savonnerie, salage des poissons, art culinaire, etc. ;
- Les métiers spécialisés : maçonnerie, menuiserie, mécanique auto, ajustage, coupe couture etc.

3.3.1. Agriculture, Pêche et Élevage.

3.3.1.1. Les atouts de l'Agriculture, Pêche et Elevage au Sud Kivu.

L'on peut d'abord considérer l'aptitude pour tous les territoires à accueillir un grand nombre de cultures vivrières et maraîchères ainsi que la présence dans la province d'un centre de recherche en sciences agronomiques.

Le centre de recherche scientifique (CRS) Lwuiro, le Service National de Vulgarisation Agricole (SNV) Bukavu et l'INERA Mulungu sont mandatés par le gouvernement congolais d'assurer la recherche agronomique en vue de

développer des nouvelles variétés des cultures répondant aux besoins des populations paysannes en termes de productivités, résistances aux maladies, adaptation aux changements climatiques etc.

Dès lors, un grand marché se développe autour de ces centres lorsqu'il faut procéder à la multiplication des semences de pré base (quantités limitées, mais produites avec plus de rigueur, mais coûtant très cher), les semences (produites dans des conduites assez rigoureuses, en grandes quantités et coutant un peu moins que les précédentes, mais de loin très avantageuses que les semences ordinaires) ;

Ensuite, la diversité des zones climatiques qui peut favoriser une diversification de l'agriculture, la faible densité de la population dans certains territoires facilite l'accessibilité aux terres cultivables, l'existence des associations s'occupant dans certains territoires de la multiplication de semences, la possibilité de pratiquer la pêche dans 6 territoires sur 9, notamment Kalehe, Idjwi, Bukavu, et Walungu (qui longent le lac Kivu) ; Uvira et Fizi (pour le lac Tanganyika) ainsi que l'existence des lacs et des cours d'eau regorgent des espèces de poissons appréciés par la population de la province en particulier et des provinces voisines en général.

3.3.1.2. Les contraintes de l'Agriculture, Pêche et Elevage au Sud Kivu.

Comme frein au développement de filières susmentionnées, on peut citer entre autres :

- le faible capital (les auto-emplois sont généralement l'œuvre des gagne-petit ; les capitaux propres pour démarrer les affaires sont faibles et par la suite, le niveau d'accumulation reste moins élevé) ;
- le laxisme dans la gestion (beaucoup d'initiateurs des activités d'auto-emploi ne maîtrise pas les outils de base d'une bonne gestion tels que la comptabilité simple, l'élaboration d'un budget et le contrôle des stocks),
- l'insuffisance de structures étatiques et privées d'encadrement et d'assistance à l'auto-emploi ;
- la surpopulation qui constitue dans certains milieux de la province un problème de fond surtout pour l'agriculture du fait qu'elle réduit les espaces cultivable ;
- ainsi que l'insuffisance et l'impraticabilité des routes de desserte agricole et des pistes des collectes des denrées qui perturbe le circuit commercial des produits agricoles et l'accessibilité aux marchés.

Les structures de multiplication des semences sont insuffisamment organisées rendant difficile l'approvisionnement en semences de bonne qualité, d'un côté ; et le régime foncier qui constitue une contrainte de taille au développement de l'agriculture dans la mesure où les lois coutumières excluent tout étranger au clan ou à la tribu à la mise en valeur des terres, l'insuffisance du personnel technique d'encadrement « 107 agents techniques pour 426 369 ménages agricoles soit 1 technicien pour 3984 ménages agricoles au lieu de 400 prévus » en 2008 (67), le prix exorbitant des matériels de pêche le rendant inaccessibles

⁶⁷ : <http://www.inera-rdc>

aux petits pêcheurs ; ainsi que les usines de transformation de certains produits agricoles ont été détruites par la guerre, de l'autre côté.

3.4. Artisanat et autres AGR

3.4.1. Atouts de l'Artisanat et autres AGR

La province du Sud Kivu en général, et ses deux points stratégiques que sont la ville de Bukavu et la cité d'Uvira disposent des structures d'appui à l'artisanat déjà organisées et bien opérationnelles. Il est évident que ces structures pourraient, sous certaines conditions soutenir les volets spécifiques du processus de réintégration des ex enfants soldats.

A côté de cela, on peut également noter l'existence d'un marché potentiel très large dans plusieurs domaines, entre autres les produits (non) alimentaires de première nécessité, dont la grande partie de la population se sert tous les jours (pains, beignets, savons, tomates, oignons, etc.).

Ces besoins ne sont guère satisfaits par les producteurs locaux et les habitants de Bukavu et Uvira, par exemple se voient dans l'obligation de procéder à l'importation desdits produits du Rwanda ou du Burundi.

L'outillage, même élémentaire représente un élément clé de toute initiative de réintégration socioéconomique, surtout lorsqu'il s'agit d'une option d'auto emploi. Cet exigence ne pose pas de problème, étant donné, d'après les réalités locales, le niveau atteint par les artisans locaux, permet de produire tous les outils requis –du moins essentiel, et dans sa grande partie- sur place à Bukavu. Il en est de même pour tous les autres intrants requis qui sont disponibles sur le marché local, à des prix abordables et disponibles tout au long de l'année.

La perception de l'image d'un secteur d'activité par les membres de la communauté de réinsertion revêt également une importance capitale pour les ex-

enfants soldats, acteurs et bénéficiaires de leur processus de réintégration. A titre d'exemple, lors d'une séance de travail que nous avons personnellement eue avec ces derniers, près de 80% d'entre eux (68) nous disaient qu'ils estiment que quand une personne choisit de faire un travail, c'est pour répondre à un besoin. Ce besoin peut-être individuel ou collectif.

Le besoin individuel est celui qui concerne la personne elle-même, par exemple, je n'ai pas à demander du travail, je me débrouille pour cirer les chaussures des passants et entre temps je gagne de l'argent. Je satisfais mon besoin, mais je ne me préoccupe pas de la suite ou de l'environnement.

Ensuite, en choisissant de cirer les chaussures des personnes de mon quartier, je me demande d'abord, si les habitants, voisins ont ce besoin, ensuite, je voudrais savoir si ces gens ont du respect, de la considération pour les personnes qui font du cirage des chaussures leur activité principale ou secondaire. Ces deux considérations permettent de décider finalement, si je dois opter pour cette activité ou pas.

Ce raisonnement des ex-enfants soldats semble être simple, mais trouve son sens dans l'analyse de la situation pour le choix d'une activité professionnelle. L'analyse prend en compte les deux éléments clés dans le choix d'une activité professionnelle que sont la demande sociale des biens ou des services à proposer et par la suite, la perception de la communauté vis-à-vis du métier et de celui qui l'exerce.

Ces deux éléments sont important dans l'accompagnement des EAFGA ou de tout autre groupe vulnérable engagé dans la recherche d'option de travail dans un milieu donné et permet de prendre en compte des spécificités liées à leur

⁶⁸ Estimations faites (par nous) lors des rencontres avec les (ex) enfants soldats de Bukavu, Bukavu, Sud Kivu (Juillet, Août et Septembre 2005).

passé, leur propre perception du monde actuel, de la communauté de réinsertion, par ses pairs etc.

Ainsi, a partir du moment que le sujet est d'accord pour une activité quelconque, le problème se posera plus en termes de demande sociale ainsi que de la perception, mais plus tôt en termes de ressources.

Heureusement, la population de Bukavu perçoit positivement le travail et encourage les jeunes qui décident de faire n'importe quel travail rémunérateur de travailler en vue de se prendre en charge et éviter le banditisme ou la délinquance. L'image est très positive par rapport aux activités génératrices des revenus au sein de la population.

Une jeune fille de la communauté a déclaré, lors des discussions avec les membres des communautés, qu'avant toutes discussions avec un candidat potentiel au mariage, la première question, avant de savoir son identité, *reste celle de savoir quelle est sa profession, autrement dit que fait-il dans la vie pour se prendre en charge et plus tard, assurer la survie de sa future femme et ses enfants.*

3.4.2. Contraintes

La grande difficulté des initiatives d'appui à l'économie sociale (69) et au développement du secteur privé est l'insuffisance du potentiel de financement (70).

Du côté des entrepreneurs, eux-mêmes, on remarque souvent le manque d'initiatives et de créativité : souvent, les entrepreneurs n'ont pas la capacité d'identifier les nouveaux besoins, ou si non des besoins réellement ressentis et non satisfaits dans leurs communautés par les fournisseurs des biens et services au vu de pouvoir imaginer les nouveaux produits.

A côté de ces éléments, on peut aussi retenir des éléments tels que la limitation des débouchés commerciaux, la déficience des circuits bancaires (71), une capacité de gestion assez faible, l'insuffisance de crédits en termes de disponibilité par rapport aux besoins, mais avec des taux d'intérêt trop cher (72),

⁶⁹ Le Guichet d'Economie Locale du Sud Kivu a initié des partenariats avec les structures de micro finance existantes, comme, par exemple, avec le GAMF, mais le financement est actuellement très limité et dépendant de la situation politique et sécuritaire dans la région.

⁷⁰ Mayundo MUYUMBA, F., communication sur les préalables de l'implantation d'unité de production/atelier, présentée à l'atelier de réflexion organisé par le Groupe One et la FSH sur l'orientation et la réinsertion économique des enfants sortis des forces et groupes armés au CAP Nguba/Bukavu du 02 au 05 Novembre 2005, 2005, p. 6.

⁷¹ A titre d'exemple, nous avons passé près de 6 mois dans la procédure d'ouverture d'un compte bancaire...

⁷² Il existe des institutions qui font des prêts, mais avec des taux les plus élevés qu'on ait connu, allant de 10 à 50% du montant emprunté sur une période d'un

les tracasseries, policières, administratives, voire coutumières, l'insécurité, la concurrence des importations, la faiblesse de pouvoir d'achat, l'insuffisance de l'appui spécifique à l'entrepreneuriat féminin et la vétusté des bases telles les routes (73).

L'impraticabilité des routes perturbe le circuit commercial entre les villes congolaises et bien d'autres de la sous-région et défavorise sérieusement aussi bien l'approvisionnement que l'écoulement des produits. C'est ce qui hypothèque le marché.

A cette liste, il faudrait aussi ajouter l'instabilité monétaire, l'absence de système juridique commercial, l'absence d'une politique nationale efficace orientée vers l'encadrement des entrepreneurs de la part de l'état, la faiblesse de l'habitude d'épargne faible.

Par ailleurs, lors de deux ateliers participatifs organisés par le Groupe One à Bukavu successivement le 18 et 19 février 2004, à Bukavu (74), les participants

mois. Le mois prochain, si le capital et intérêts ne sont pas remboursés, toute la redevance est convertie en capital et devra produire encore des intérêts, au même taux que le capital de départ.

⁷³ La Province du Sud-Kivu dispose d'un important réseau routier pour son décollage économique et sa communication avec les provinces et les pays voisins. Cependant, certains des quelques tronçons de routes construites asphaltées l'ont été autour des années 1948-1950. En ce moment-là, l'asphaltage était l'œuvre de la colonie et du colonisateur belge. Après l'indépendance de 1960, les autorités n'ont pas eu la volonté de s'en occuper jusqu'aux dernières guerres qui continuent à l'Est de la RDC.

⁷⁴ Mayundo, MUYUMBA, F., Op. Cit., p7.

ont pointé du doigt le rôle prédateur joué par la famille élargie dans la ponction monétaire sur le budget de l'entreprise. Cette attitude constitue un obstacle sérieux à l'entrepreneuriat et au développement des AGR dans le Sud Kivu.

Il faudrait rappeler que la famille élargie regroupe, dans le contexte congolais, tous les membres de la famille lointains et immédiats, c'est-à-dire, les oncles, tantes, demi-frères, grands parents, beaux –frères des grands parents etc. En cas de problème, par solidarité africaine, l'entrepreneur est obligé moralement de déboursier du budget de son activité entrepreneuriale la somme requise pour soutenir le membre de la famille en difficulté.

Au niveau des intermédiaires financiers, on note un certain nombre de contraintes dont les plus importants se rapportent à l'inflation, la concurrence des importations, le manque d'organisation des filières économiques, manque de confiance dans les systèmes d'épargne, manque de marketing, instabilité politique et sécuritaire, faible connaissances en gestion et management, faible échange d'information avec l'extérieur, inexistance du crédit bancaire, absence de législation protectrice (c'est plutôt les tracasseries administratives et fiscales) ainsi que instabilité monétaire.

3.5. Situation des entreprises au Sud Kivu

Nous nous intéressons aux entreprises existantes dans une perspective de placement des ex enfants soldats, soit pour un stage professionnel, en vue d'un emploi, soit pour un placement direct à travers un contrat de travail. Rappelons que le programme de réintégration des ex-enfants prévoyait l'octroi des subsides en guise d'appui aux entreprises qui accepteraient d'embaucher les bénéficiaires du projet.

Les données disponibles au ministère de l'économie ainsi que celui des PME a estimé que les entreprises œuvrant dans la province du Sud Kivu, dans leur

ensemble, étaient focalisées dans les domaines agroindustriel alimentaire et pharmaceutique. Elles produisent des produits tels que la quinine avec, en perspective la fabrication des produits anti retro viraux (ARV), du thé, du sucre, des bidons, des matelas, du ciment, de la bière, du lait etc. d'autres sont dans la pêche artisanale, exploitation forestière, exploitation minière etc.

En 2005, à l'exception de quelques unes d'entre elles, notamment la Pharmakina, la Bralima qui étaient opérationnelles et utilisant des effectifs importants de la main d'œuvre paysanne dans les plantations et les usines, toutes les autres étaient quasiment non opérationnelles.

La Pharmakina, par exemple, avec des nouveaux projets de fabrication de ARV était pratiquement opérationnelle sur plus de trois territoires de la province et en phase de diversification des ses activités. Cette entreprise utilisait aussi bien une main d'œuvre spécialisée que non qualifiée dans ses plantations et usines de traitement de quinquina.

Par contre, d'autres entreprises avaient sensiblement réduit leurs activités dans la province, suite aux guerres et conflits armés dans les zones couvertes par les activités d'exploitation. Ceci a sérieusement compromis les perspectives d'emplois.

Considérant cette situation, les chances d'emplois des ex enfants soldats dans des entreprises – pourtant, représentant une perspective de carrière pour eux- deviennent de plus en plus minimales, car, non seulement, les activités sont affectées par les effets des directs et indirects des conflits armés, se traduisant par soit l'arrêt des activités, la fermeture, le licenciement etc.

Mais aussi, la plus part des entreprises n'envisagent nullement la possibilité de recruter des nouvelles unités dans le court, moyen et long terme.

Donc, cette option de placement des ex-enfants soldats dans des entreprises existant à Bukavu et dans le Sud Kivu est à mettre de côté, dans le cadre de ce processus de réintégration économique.

3.6. Services d'appui à l' (auto) emploi

3.6.1. Pour l'agriculture, l'élevage et la pêche

3.6.1.1 Services étatiques

3.6.1.1.1. *Service National des Semences*

Ce service donne des appuis aux agriculteurs du Sud-Kivu. Les appuis du SENASEM les plus visibles sont ceux orientés vers l'approvisionnement des planteurs en semence de meilleure qualité. Il offre ses services en termes d'expertise en en production des semences et en analyse des semences en vue de la certification de la qualité.

Le SENASEM est opérationnel sur toute l'étendue de la Province et a bénéficié de la collaboration des certaines agences onusiennes et particulièrement de la FAO, du PNUD et de bien d'autres comme le CICR. Cette collaboration se situe au niveau de renforcement des capacités des ressources humaines (experts nationaux, à travers le processus de transfert des compétences, dans la coopération technique) et en équipement en matériels de laboratoire.

Buté aux problèmes des moyens de transport, le SENASEM nécessite un appui en équipement pour améliorer l'efficacité de son intervention et de sa capacité technique sur toute l'étendue de la province.

3.6.1.1.2. Service national de vulgarisation

Le SNV se trouve être la roue médiane entre les deux roues extrêmes, à savoir la recherche agronomique en station de recherche agronomique et le paysan, dans son champ, au village.

Le SNV s'occupe de la diffusion des nouvelles technologies de production mises au point par la recherche dans les conditions de production du paysan et serait le mieux indiqué par le fait qu'il permet à ce dernier d'améliorer le rendement et la productivité du travail agricole et, par ricochet, le revenu des agriculteurs.

Confronté aux difficultés de fonctionnement et compte tenu de la politique actuelle de désengagement de l'Etat dans la production agricole, le SNV ne s'acquitte plus de sa mission traditionnelle. La restructuration du Ministère de l'Agriculture qui est en cours réduit l'autonomie de ce service, le réduisant en une simple division au sein de la direction de production et de protection des végétaux (DPPV).

En échange, il est prévu la mise en place du Conseil Agricole et Rural de Gestion (CARG). Cette structure décentralisée qui est représentée aussi bien au niveau national, provincial que territorial, constitue un cadre de concertation constitué par tous les acteurs de la vie socioéconomique, et qui permet de prendre des décisions concernant les problèmes affectant le monde rural.

A chaque niveau, le CARG est constitué à 1/3 par les agents du secteur public (Ministères de l'Agriculture et du Développement Rural, affaires foncières, Administration du territoire, etc..) et à 2/3 par ceux du secteur privé (ONG, Société civile, Agriculteurs, Chambre de Commerce, Confessions religieuses,

etc...). Le CARG qui est appelé à fonctionner grâce aux moyens propres entreprendra au niveau de la base, le rôle jadis joué par le SNV, grâce à l'encadrement des moniteurs agricoles déployés dans le milieu par le Ministère (75).

⁷⁵ RDC, Ministère de l'Agriculture, le SNV et le CARG disponible sur : <http://www.goma.cd>, (Consulté le 12 Novembre 2009)

3.6.1.1.3. L'Institut National d'Etude et Recherche Agronomiques

Anciennement appelé institut national pour l'étude agronomique du Congo-belge (INEAC), ce dernier se charge de tout ce qui est études et recherches agronomiques en vue de contribuer au développement du secteur agricole de la RDC. Avec son centre de recherche de Mulungu à 30 km du Bukavu, l'institut national pour l'étude et la recherche agronomique (INERA) joue un rôle de première classe dans la recherche sur les cultures vivrières (pomme de terre, patate douce, haricot, soja, etc...) et les cultures pérennes/industrielles (caféier arabica, théier, quinquina, pyrèthre).

Sa contribution à l'agriculture consiste essentiellement sur la mise au point des variétés améliorées plus rentables et mieux adaptées aux conditions pédoclimatiques du milieu et la lutte phytosanitaire.

Malgré les difficultés conjoncturelles l'INERA continue à fournir son appui à l'agriculture vivrière locale. Un renforcement des ressources financières et logistiques de l'INERA est indispensable pour améliorer sa couverture géographique.

Sur le plan national, l'INERA dispose de plusieurs pôles ou centres de recherches spécialisés sur plusieurs cultures. Ainsi, on peut noter Yangambi, pour les cultures pérennes (palmier à huile, caféier, cacaoyer, hévéa), Ngandajika, pour le coton et les cultures vivrières (maïs, manioc, arachide, niébé, soja), Mvuazi, pour le manioc, le bananier et les plantes fruitières, Nioka, pour l'élevage et Mulungu pour l'élevage, le thé et la pomme de terre (76).

⁷⁶ Website : <http://www.inera-rdc>

3.6.1.1.4. Le Centre des recherches en sciences naturelles

Le CRSN, basé à Lwiro intervient dans plusieurs domaines de développement de ressources naturelles, dont l'appui à la lutte phytosanitaire et la création des variétés améliorées. Actuellement, le centre connaît d'énormes difficultés de fonctionnement dues à l'insuffisance de financement.

3.6.1.2. Organisations non gouvernementales locales et internationales

3.6.1.2.1. Organisation locales

La plus part des ONG locales intervenant dans la province du Sud Kivu intègrent dans leurs activités l'appui à l'agriculture, à l'élevage et à la pêche. Leur soutien aux activités dans ce secteur prend plusieurs formes telles le microcrédit agricole, la formation, l'approvisionnement en intrants agricoles (semences, outils aratoires, produits phytosanitaires, etc.).

Dans l'ensemble, ces structures locales font face aux difficultés relatives à l'insuffisance des moyens financiers, lesquels limitent énormément la couverture géographique et la continuité de leur appui dans les milieux ruraux.

3.6.1.2.2. Organisations internationales

La majorité des structures internationales intervenant dans le Sud Kivu relèvent soit de la coopération bilatérale, multilatérale, soit des organisations non gouvernementales internationales et autres agences de développement dans le cadre de l'assistance humanitaire. Ces dernières renforcent les capacités nationales en passant par les associations communautaires de base (ACB) et soulagent, en complément au gouvernement les souffrances des populations sinistrées.

2.6.1. Pour l'artisanat et l'industrie

3.6.1.1. Services étatiques

3.6.1.1.1. *Le fonds de promotion culturelle*

Ce service de l'Etat est chargé de promouvoir les initiatives dans le domaine de l'artisanat et la culture. L'insuffisance des moyens financiers, ne permet pas à ce service de remplir sa mission traditionnelle qui consiste à appuyer les artisans et les artistes par des crédits promotionnels. Une redynamisation de ce service pourra permettre de promouvoir l'artisanat et la culture au Sud Kivu

3.6.1.1.1.1. *La Confédération du monde artisan (CMA)*

La CMA est une organisation regroupant les artisans de Bukavu et de ses environs immédiats. Les principaux axes de son appui sont :

- mise à disposition d'un cadre de travail aux artisans ;
- Structuration des corps de métier ;
- Apprentissage de métiers à travers les corps de métier ;
- Organisation du marché des produits artisanaux ;
- Octroi des crédits promotionnels aux membres.

3.6.1.1.1.2. *La Communauté des Eglises Libres de la Pentecôte (CELPA)*

La CELPA est organisation confessionnelle. Elle soutien l'artisan à travers son bureau de développement et appui le secteur artisanal par l'apprentissage des métiers aux jeunes désœuvrés pour leur intégration socioprofessionnelle. Les métiers qui bénéficient de l'appui de la CELPA sont principalement la menuiserie et la mécanique automobile, la coupe et couture.

La CELPA dispose d'une politique intégrée de formation et d'insertion professionnelle en milieux ruraux et urbains de la province du sud Kivu.

3.7. La micro finance

3.7.1. Service étatique

La CADECO est le seul service de l'état qui est chargé de promouvoir les activités génératrices des revenus par le petit crédit. Malheureusement, cette structure n'est plus à mesure de jouer son rôle d'entant suite à la crise économique-financière qui a secoué le pays depuis la période du règne de Mobutu.

3.7.2. Organisations non gouvernementales

Pour compenser les vides que nous avons constaté au niveau de l'Etat, dans le domaine d'appui à la micro finance, des initiatives des organisations non gouvernementale de développement émergent dans la province en général et à Bukavu et Uvira en particulier. Ces initiatives prennent des formes diverses : tontines, coopératives d'épargne et de crédit, mutuelles d'épargne et de crédit.

Section 2 : Les offres de formation professionnelle.

2.1. Présentation du système de formation au Sud Kivu

2.1.1. Nomenclature

Dans la réalité de terrain, le système de formation professionnel au Sud Kivu se subdivise en deux grandes familles.

La première se rapporte aux structures de formation plus ou moins structurées, identifiables et rationnelles. Nous retrouvons dans cette famille toute la gamme des formations assurées par les centres de formation professionnelle. Ces structures de formation comprennent des institutions étatiques, des écoles techniques ainsi que certaines associations et organisations non gouvernementales de développement.

La deuxième grande famille de formation est constituée de toutes celles appelées dite « non formelles » ou « informelles ». Il s'agit de celles assurées par des artisans et maîtres artisans directement dans leurs unités de production aux apprentis (formation sur le tas) souvent analphabètes ou incapables de suivre ou de terminer un cycle normal de formation.

Considérant les formations dispensées comme facteur de stratification, nous distinguerons les structures assurant des formations de courte durées, moyennes et longues durées. Cette subdivision est subjective, dans la mesure où tous les acteurs ont presque chacun sa propre appréhension de ce qu'il appelle court, moyenne et longue durée. Toutes fois, tenant compte des réalités locales, un consensus semble se constituer autour de cette classification par rapport au contenu et sa durée.

2.1.1.1. Formations de courtes durées

Les formations de courte durée (environ 1 à 2 mois) couvrent entre autres les domaines de la boulangerie/pâtisserie, de la savonnerie et de l'art culinaire. La fixation de cette durée est due au fait que d'un côté, l'acquisition des connaissances techniques sur ce type d'activités n'exige pas une longue durée, n'est pas très complexe et n'est pas soumise à des contraintes d'ordre social et juridique importantes.

De l'autre côté, elle se justifie aussi par les besoins pressants d'un certain nombre de bénéficiaires d'accéder rapidement à un revenu afin de pouvoir se prendre en charge. Toutefois, conscients qu'une telle durée pourrait ne pas garantir une formation d'une qualité acceptable, la plus part d'acteurs de la formation professionnelle prévoient l'action de suivi personnalisé des bénéficiaires ayant choisi de suivre le "chemin raccourci" afin de parvenir à identifier et à compenser les éventuelles défaillances de cette composante de la formation. Le cas échéant, des séances de mise à niveau pour certains participants qui n'auraient pas acquis un niveau de connaissances suffisant sont organisées.

2.1.1.2. Les formations de moyenne durée

La formation de durée moyenne concerne les filières d'élevage et d'agriculture urbains. Elle dure environ 3 mois. Le projet de programme de formation prévoit un mois de formation théorique et deux mois de formation pratique.

2.1.1.3. Les formations d'apprentissage professionnel de longue durée

La formation/apprentissage de longue durée va de 6 à 9 mois et se rapporte globalement aux métiers qui exigent des connaissances relativement complexes, entre autres la maçonnerie, la menuiserie, la mécanique automobile et la coupe couture.

Au cours des six premiers mois de formation, les participants bénéficieront d'une formation théorique avec 3/4 de temps dans les ateliers. Cette période sera suivie par un stage professionnel, prévu pour une durée de 3 mois. Le plan de formation combinant formation théorique et apprentissage pratique permet aux enfants d'acquérir la technique du métier et de se familiariser avec l'environnement économique, légal et coutumier du métier.

Avant de terminer ce point, disons un mot sur un type tout à fait particulier de formation, régis par les normes coutelières : l'apprentissage professionnel. Ciblant d'habitude un nombre assez limité, l'apprentissage professionnel utilise les méthodes empiriques de transfert de connaissances, engageant une personnalisation des relations «maître artisan – apprentis».

Des règles assez strictes relevant du droit coutumier dans la plupart des cas, régissent l'apprentissage. La fixation du coût de l'apprentissage varie d'un métier à un autre selon les perspectives d'avenir et la place du métier dans la hiérarchie sociale. Le montant n'est pas uniforme, il est majoré ou diminué pour un même métier en fonction des liens de parenté.

2.2. Objectifs communs des structures de formation

Toutes les structures de formations identifiées dans le Sud Kivu ne sont pas le fruit du hasard. Leur création trouve toujours justification dans le souci d'un certain nombre d'acteurs sociaux, préoccupés par un problème social. Par

exemple, il peut s'agir de la déperdition scolaire des jeunes, due, soit aux perturbations des programmes suite à la guerre, soit à l'incompatibilité constatée entre les enfants ou les jeunes.

D'habitudes ces structures prennent la forme des associations sans but lucratif, ASBL, de départements spécialisés des églises... avec des objectifs spécifiques, selon les orientations des fondateurs, mais tous se recoupent sur les faits suivants :

- mettre en place un cadre extra scolaire, dévoué à l'épanouissement des enfants et jeunes n'ayant pas eu la chance de suivre, ou de poursuivre le parcours scolaire et universitaire normal ;
- constituer un cadre de formation de l'excellence dans la province en tenant compte des valeurs culturelles, morales et éthiques. C'est pour cette raison que les structures se sont engagées dans un processus de restructuration et de redynamisation perpétuelle de leurs activités pour mieux répondre aux besoins et attentes de leurs partenaires et clients.
- l'ouverture à tous les enfants de la communauté, sans distinction aucune, moyennant certaines conditions, bien entendu. C'est pour cette raison que les ex-enfants soldats n'ont pas de problème d'admission dans n'importe quel centre quelles que soit sa religion, son origine ethnique... Le principe voudrait qu'une fois un bénéficiaire de la formation, passé par les mailles des services compétents chargés de recrutement soit considéré avec égalité et dignité comme tout autre bénéficiaire.

2.3. Organisation

2.3.1. Structures formelles

2.3.1.1. Au niveau intérieur

D'une manière générale et avec des variations des noms les structures de formations rencontrées sont gérées par deux types d'organes.

- Un Conseil d'administration qui se réunit régulièrement une à deux fois par an.
- Un Conseil Exécutif ou Direction du centre qui est chargé de mettre en œuvre les choix stratégiques définis par les mandataires, il est responsable de la gestion quotidienne de l'Institution. Le conseil exécutif rend compte au conseil d'administration qui répond, à son tour à l'assemblée nationale.

Nous allons nous attarder sur le fonctionnement générique des structures de formation, tel que modélisé dans le contexte spécifique de Bukavu, cela dans une micro perspective de la systémique des organisations de formation.

La Direction fonctionne comme une structure de coordination et de gestion. Elle engage le centre face aux tiers et veille à la mise en œuvre des politiques et stratégies définies par le Conseil d'administration du Centre.

Elle bénéficie, pour ce faire de l'appui technique des conseillers de direction dans des matières bien précises. Le directeur exécutif est soutenu dans ses tâches par un service très important, en l'occurrence la *prospection et développement* qui permettent au Centre de connaître ce qui se passe dans son environnement et de s'adapter.

D'un point de vue systémique⁷⁷, disons qu'il s'agit d'un point d'ouverture du système de formation vers son environnement pour y puiser de l'information et de l'énergie pour la survie. Il s'agit en effet d'un dispositif d'*ouverture nécessaire* du système de formation sur son environnement, constitué des autres écoles de formation dans les mêmes filières (dans la province, dans le pays et ailleurs), des organisations régionales, des entreprises, des organisations des employeurs, des organisations et associations des travailleurs et bien d'autres partenaires.

Le rôle de ce service est d'identifier les nouveaux besoins, des niches ou des nouvelles filières porteuses sur le marché de la formation et de l'emploi en vue d'en étudier la faisabilité. Une fois la faisabilité établie sur le plan technique, financier et logistique, ce service technique se charge de préparer le plan de développement de la nouvelle filière qui sera alors présenté au Directeur General.

Ce dernier se charge alors de présenter la nouvelle proposition au Conseil d'Administration pour approbation. Il faudrait, par ailleurs noter que le Directeur General a l'obligation de se rassurer que la proposition formulée par le service technique est correcte, car que toute proposition donnée n'est pas nécessairement faisable.

Ceci en vue de sauvegarder l'autonomie du système et éviter une entropie, dans la mesure où, ``une trop grande ouverture entraîne la dissolution du milieu « milieu intérieur », d'où la célèbre phrase de Edgar Morin- du système »un

⁷⁷ Jean-Claude LUGAN, Systémique des organisations de formation, notes de cours, Master Professionnel en IFSE, 2007-2008.

système ouvert est ouvert pour se refermer, mais est fermé pour s'ouvrir et, et se referme en s'ouvrant » (78).

2.3.1.2. Au niveau extérieur

Le constat est que les structures de formation professionnelle n'entretenaient pas des relations formelles, étant donné qu'il n'existe pas de textes statuant sur le type de relation. Cet état de chose rend difficile la coordination et toute autre possibilité d'échanges d'informations et d'expériences.

La conséquence logique est que les modules dispensés ne sont pas standardisés, pas reconnus par tous et a fortiori par les autorités gouvernementales. Cette situation s'observe aussi en ce qui concerne les relations entre les structures de formation professionnelle avec les institutions étatiques, sans oublier celles qui se charge de l'apprentissage de métiers.

Par ailleurs, des efforts ont été entrepris par la confédération des artisans de Bukavu, en ce qui concerne la structuration, mais il faut l'avouer, ces efforts retentent encore embryonnaires.

2.3.2. Structures informelles

Dans la nomenclature des structures, nous avons expliqué les modes de constitution, de gestion ainsi que le profil de propriétaires. Souvent, les mécanismes de gestion sont complètement personnalisés et les systèmes sont fermés sur soi.

⁷⁸ Edgar Morin, cite par Jean Claude LUGAN dans : Sociologie des systèmes de formation, Cours de Master IFSE, 2007-2008.

Il n'existe pas des contacts formels avec l'extérieur. Par contre, il faut noter une ingéniosité extraordinaire, particulièrement observée auprès des maîtres artisans et leurs compagnies dans le processus d'adaptation de leurs modes de vie et de travail aux nouveaux impératifs de vie.

Les mécanismes de transfert de connaissance est très flexible et ciblé sur le participant à la formation.

Nous pensons même que c'est ici qu'il faut parler d'apprenti à la formation, car le bénéficiaire participe, travaille et produit pendant son parcours. Son maître artisan, habituellement appelé "Papa", parce qu'il s'agit d'une personne qui lui donne la clé de son émancipation que son père biologique n'a pu lui donner dispose d'une base objective pour apprécier le processus d'accumulation des connaissances.

4. Analyse des inputs du système de formation

4.1. Participants

4.1.1. Mode d'identification et de sélection

Deux modes d'identification existent : le mode "bouche à oreille", les appels à candidatures et les recommandations.

4.1.1.1. Le mode bouche à oreille

La radio trottoir joue un rôle important dans la dissémination des informations relatives aux activités de formations organisées par des centres, en termes de profils d'entrées et de sortie. Dans des milieux ruraux très reculés où, souvent des radios régionales et communautaires n'émettent pas en langue et dialectes locales, et où souvent les femmes, même si les radios émettent n'ont pas le temps de s'asseoir et de suivre les nouvelles : chacune informe son chacun et ainsi de suite.

4.1.1.2. Les avis d'appels à candidatures

Les recrutements des participants se font sur la base des appels à candidatures soit par affiches, soit par communiqués radiodiffusés, télévisés ou affichés à des endroits publics.

Les modes de lancements des avis d'appels à candidatures diffèrent sérieusement selon les types de structures, de son réseau de partenariat local et régional, etc. Une église par exemple, peut avoir la possibilité de lancer des communiqués en un seul dimanche sur toute la province à travers toutes les églises sœurs, ce qui ne peut être le cas pour d'autres types.

En tout état de cause, le contenu de ces appels précise les données suivantes :

- La période de formation,

- Les conditions minimales d'admission.
- Les filières et programmes de formation ;
- Date et lieu pour le déroulement des inscriptions ;
- Date d'affichage des noms des candidats retenus ;
- Les éléments à fournir pour le dossier.

4.1.1.3. La logique de recrutement

Dans leur diversification, les systèmes de formation rencontrés combinent plusieurs approches pour assurer la sélection des candidats à la formation selon les différents contextes en présence. Nous pouvons en retenir les trois principaux dans les lignes qui suivent.

4.1.1.4. La rentabilité de la formation

La rentabilité de la formation : Il n'existe pas des formations gratuites, à proprement parler pour les candidats, et cela dans tous les cas. Toutes les formations sont payantes. Lorsqu'on parle de formation gratuite, cela signifie qu'il y a un soutien caché derrière (bailleurs de fonds...).

Cette logique économique se justifie par le fait que la plus part de centres n'ayant pas de fond de roulement ou sources de fonctionnement permanent, il leur est difficile de supporter toutes les charges sans la participation des bénéficiaires ou de leurs familles. C'est pour quoi, même la participation des candidats prend différentes formes : contribution, participation, motivation...

Ceci fait que la première condition à remplir par un candidat, désireux de suivre une quelconque formation est le paiement des frais demandés et aussi la garantie de couvrir toutes les charges de la formation.

Du côté des participants la question qui se pose est celle de savoir « *serais-je à mesure de récupérer mon argent investit dans la formation ? Si oui, après combien de temps ?* » Ca c'est un autre débat. Tout ceci rentre dans la logique de l'économie de l'éducation, car la structure de formation doit être gérée comme toute autre entreprise (79).

3.1.1.5. La motivation du candidat à la formation

La motivation du candidat : la motivation du candidat est évaluée par les conseillers en orientation lors des entretiens d'embauche. Cependant, je ne suis pas sûr d'avoir vu un cas d'enfant refusé à cause de manque de motivation. Profil socioéconomique du candidat : les éléments pertinents du profil se rapportent en général au :

- Etat civil de la personne demandant la formation,
- Les garanties liées au financement de la formation,
- Le parcours scolaire,
- L'expérience professionnelle et stages réalisés,

Pour ces formations encore, les critères «paiement» des frais de formation avant toute autre chose sont donc privilégiés. Les autres aspects, notamment le profil académique et professionnel ainsi que les motivations du candidat viennent par la suite.

3.1.1.6. La rentabilité sociale de la formation

Dans certains cas, les recrutements des jeunes se font sur base des critères sociaux bien précis et dépendant du contexte en présence. Nous avons vu des cas des enfants et jeunes référés aux centres de formation pour y apprendre des métiers afin de les mettre à l'abri de la délinquance, du vagabondage et de

⁷⁹ Pierre GRAVOT, Economie de l'Education, PID, cours de Master 2, UT1 (Moodle), 2006.

l'oisiveté. Des cas de recommandations par les autorités locales, religieuses ou coutumières ont été aussi rapportés. Cependant, ces critères sociaux viennent après les deux précédents.

3.1.1.7. Identification des besoins de formation

Le recrutement se faisant sur la base indiquée ci-dessus, l'identification des besoins est du ressort des services techniques qui se chargent de l'organisation des rubans pédagogiques qui sont plus ou moins rigides, mais flexibles dans le temps.

Cela revient à dire que le contenu est déjà arrêté, mais le temps d'administration peut varier selon le type d'apprenti en présence : plus il est éveillé et réceptif, plus le programme avance plus vite. Le temps peut –être révisé, mais pas le fonds des modules.

En effet, les rubans pédagogiques sont préalablement définis par les structures de formation, parfois avec ses partenaires du sous système « administratif et pédagogique ». Tandis que, pour les séminaires et autres formations qui ne sont pas du type « professionnalisant », il existe une certaine perfectibilité que l'équipe pédagogique laisse aux facilitateurs et participants pour leur donner la possibilité de réajuster le contenu de la formation par rapport aux besoins de chacun, de ses propres réalités. Ce type de formation encourage plus l'échange d'expérience entre facilitateurs-participants et, participants entre eux.

La plupart des formations organisées par les structures de formation, dans leur ensemble sont donc ouvertes aux enfants et jeunes -souvent sans expérience, sans aucune référence sociale et à la recherche d'une opportunité de réinsertion socioéconomique et professionnelle- la question que l'on peut se poser par rapport à l'identification de besoins de formation est celle de savoir « quelle

influence peut avoir l'environnement sur le contenu des formations dispensées? ».

Tout d'abord, l'environnement socio-économique est une première source d'influence directe que subissent les programmes dispensés. Ces sont, au départ, les circonstances sociales et économiques de la province en général et de la ville en particulier, qui guident, par exemple un centre X dans la création ou la suppression d'une formation ou simplement dans la réadaptation du « contenu » de cette dernière aux conditions actuelles.

Le cas le plus intéressant pour expliciter cela est celui de la formation des secrétaires de direction, qui avant apprenaient seulement les machines à écrire, mais aujourd'hui, leur formation est complètement réadaptée avec l'avènement de l'outil information dans le secrétariat moderne.

Ce mécanisme se passe au niveau du service de prospection spécialisé de la direction générale chargé de la prospection et du développement. Indépendamment du fait que ce mécanisme permet aux structures de conquérir le terrain en offrant ce qu'il faut, quand il le faut, ce mécanisme permet justement aux centres de faire maintenir son équilibre dans son environnement concurrentiel.

3.1.3. Origine des participants aux programmes de formation

On note un profil diversifié en termes d'origines des candidats participant aux différentes formations. Comme nous l'avons dit plus loin, les ramifications qu'entretiennent les structures avec d'autres organisations sociales opérant dans la province ou région déterminent le rayon de son action, par rapport au drainage des candidats extérieurs à la ville, à la province, au pays.

On note malheureusement une discrimination notoire à l'égard des garçons et des filles et femmes. Ces dernières sont souvent considérées capables pour les cours de coupe et couture, secrétariat, serveuses dans des restaurants, cuisinières... Tandis que les garçons, une fois arrivés, sont considérés comme aptes à faire la mécanique, la menuiserie, simplement parce qu'ils sont garçons.

Même si l'on considère cela comme faisant parti de l'héritage colonial et qui malheureusement – une fois de plus- fait maintenant partie intégrante de la culture, nous estimons que cette perception est largement dépassée et appartient à l'histoire.

La grande difficulté réside dans le fait que, à partir du moment que les conseillers en orientation professionnelle eux-mêmes encouragent cette discrimination, la situation se complique, car ils sont guidés par des préjugés.

3.2. Personnel des centres de formation

3.2.1. Formateurs

En général, tous les centres de formation rencontrés dans le Sud Kivu disposent au moins d'une équipe de formateurs spécialisés dans au moins un domaine spécifique (menuiserie, mécanique etc.).

Ces équipes sont permanentes et il existe un mécanisme de consultation. C'est-à-dire, une structure, peut demander individuellement à un formateur de dispenser des cours à ses participants dans un domaine précis si elle estime que la personne est qualifiée et que les deux parties trouvent un arrangement (paiement des honoraires, timing...).

Il n'existe pas de mécanismes de coordination et d'échange/prêts des ressources humaines. Aussi, les formateurs travaillent comme volontaires, parfois sans contrats de travail ou consultation. Ceci les place en conditions d'insécurité, joue sur la motivation et les rend vagabond dans la nature cherchant où il peut trouver mieux !

3.2.2. Administratifs

Le personnel administratif des structures de formation est souvent en équipe minime, allant d'une à trois personnes, selon la taille des organisations.

Cette équipe est chargée d'apporter le soutien administratif et logistique requis pour le déroulement normal des enseignements. Ils assurent en plus la fonction du marketing pour la promotion des programmes de cours organisés.

Ce sous système « administratif » travaille en collaboration avec les autres sous systèmes, pédagogique par exemple, dans l'identification du public cible pour une formation et la définition des canaux nécessaires pour l'atteindre avant de déployer les moyens logistiques et techniques nécessaires pour la mise en œuvre de la stratégie définie. C'est à travers ce sous système que sont organisées des activités de soutien telle l'appui logistique, l'audit interne, la documentation et archivage.

3.3. Les équipements de formation

3.3.1. Salles de formation

De forme, tailles et emplacements variables, des salles de formation sont implantées soit dans des ateliers, dans des salles de classes, hangars... et disposent des bancs simples, chaises, tabourets pour les participants à la formation. Certains disposent de l'électricité, eau et toilettes.

3.3.2. Hébergement et restauration

Souvent pas assurés par des centres de formation, les participants se débrouillent dans la nature, surtout ceux qui viennent d'ailleurs. Il en est de même pour la restauration. Par contre, dans certains cas et si les circonstances le permettent, plusieurs structures ont bénéficié de l'aide en vivres, à travers les différents programmes du PAM. C'est le cas du programme "vivres pour la formation" ou "food for training".

4. Processus d'acquisition des connaissances

4.1. Les Principaux secteurs de formation

Nous regroupons sous le concept secteur, des thèmes spécifiques de formation. Ainsi, le secteur bois, par exemple, peut regrouper des thèmes ou filières telles que la menuiserie, garnissage, fabrique de guitares etc. Cette nomenclature est celle proposée par les artisans et formateurs, à l'issue de l'atelier organisé à Bukavu (80).

Des enquêtes préliminaires menées entre septembre 2004 et juin 2005, des programmes de formation identifiés se présentent comme suit :

4.1.1. Secteur Textile

Ce secteur prend en compte la coupe et couture, la teinture artisanale et semi moderne (à la machine) ainsi que la broderie. La durée de formation varie entre trois, six et douze mois. Les cours théoriques sont complétés par des cours pratiques dans des conditions réelles, sur des matériels vrais.

Chaque participant contribue avec 4\$ mensuellement pour motiver l'équipe de formateurs et devra payer les coûts des matières premières relatifs à sa formation. Les cours se déroulent dans une salle équipées.

4.1.2. Secteur Bois

Ce secteur regroupe les filières telles la menuiserie, le garnissage, la fabrique artisanale de guitare etc. La durée varie entre six et douze mois, dans les mêmes

⁸⁰ Baliyahamwabo, KABIKA, D. Rapport de l'atelier de sélection des métiers au CAP Nguba, du 02-05 Novembre 2005, p.3.

conditions que la filière textile. ; le travail du bois exige plus d'effort physique, un état de santé stable.

4.1.3. Secteur Mécanique

L'on retrouve dans cette catégorie des filières telles la mécanique automobile et la conduite automobile. En plus de ces deux grandes filières qui durent entre trois, six et douze mois, il existe aussi des formations sur le tas et des cours à la carte dont la durée dépend de plusieurs paramètres, dont les objectifs, les antécédents professionnels et scolaires des candidats, lesquels influencent sa capacité d'assimilation des matières, jouent un rôle clé dans l'architecture pédagogique.

Les conditions sont quasi similaires que celles évoquées plus haut. La mécanique exige plus d'endurance et de robustesse, tandis que la conduite exige une ouïe et une vue parfaites, en plus de la jouissance parfaite de ses quatre membres (antérieurs et postérieurs, du moins pour les voitures en vogue).

4.1.4. Secteur Terre et Habitat

Dans ce domaine l'on regroupe la maçonnerie et la fabrication artisanale des briques. La durée de formation est de douze mois pour la maçonnerie et six mois pour la fabrication artisanale de briques, cela sous les mêmes conditions.

4.1.5. Secteur de traitement du Cuir

Ce domaine est constitué de la cordonnerie et de la maroquinerie. La durée de formation est respectivement de quinze et douze mois. L'organisation de la formation et les conditions financières restent les mêmes que celles évoquées plus haut. Ce travail exige plus d'imagination et de sens avancé d'esthétique pour mieux se positionner sur le marché.

4.1.6. Secteur de technologies appropriées

Dans ce secteur, on retrouve essentiellement des techniques liées à la fabrication des savons artisanaux. Dans son ensemble, la formation dure au moins six mois pour une formation assez avancée dans la fabrication des savons et bien d'autres produits dérivés. Ce secteur est très risquant et nécessite des personnes en bonne santé, cela suite à la manipulation des produits toxiques.

4.1.7. Secteur de Services de bureau

Il faut noter que ce secteur regroupe des activités de bureau et nécessite un pré requis en lecture, écriture, calcul et aussi des aptitudes personnelles telles l'habilité à la frappe ou saisie des textes. En plus, un degré élevé d'organisation, de discrétion et de politesse est exigé. Il s'agit des métiers tels que secrétaire public, secrétaire de direction, secrétaire comptable, secrétaire réceptionniste etc.

4.1.8. Secteur de l'agriculture, de la pêche et de l'élevage

Ce secteur regroupe toutes les filières se rapportant à l'exploitation des cultures vivrières, des cultures maraîchères, la pêche sur les eaux douces – pour ce qui est du Sud Kivu-, la pisciculture, l'élevage du petit et gros bétail.

Le métier d'agriculteur se pratique, souvent au village, si non dans la ceinture verte des villes et le travail exige une certaine tolérance par rapport à la saleté. Il en est de même, en grande partie pour l'élevage, qui dans certains cas exige la permanence sur les lieux d'élevage, en plus du nomadisme que cela peut parfois imposer.

En tout état de cause, l'élève devra faire preuve de tolérance, en vivant près de la nature. A l'exception de la pêche qui se pratique à des périodes bien précises de l'année, l'agriculture et l'élevage peuvent bien se pratiquer sur toute l'année, mais la production et la vente ne sont pas journalière.

5. Les évaluations

Deux types d'évaluations, avec des finalités différentes, mais complémentaires sont pratiquées : l'évaluation continue et l'évaluation certificative.

5.1. Contrôle continu

Elles se pratiquent, comme le nom l'indique, de manière continue. C'est-à-dire à tout moment, le formateur donne des tâches, des travaux pratiques à ses "apprenants" afin de se rassurer qu'ils ont compris les matières et les ont bien assimilés.

Elles prennent la forme de discussions en classe, sur terrain de pratique, des devoirs à faire à la maison (observation d'un fait spécifique dans la communauté, dans le champ, un comportement, une attitude particulière...) et le participant devra rapporter ses observations au centre.

Ses collègues auront le temps de réagir avec des critiques et des contributions avant que le formateur, facilitant le processus d'acquisition des connaissances ne donne son point de vue en guidant les participants à approfondir les matières apprises. L'autre forme que l'évaluation continue prend est l'essai personnel et direct de l'usage des matériels et équipements liés au travail pour le quel l'on suit la formation.

5.2. Evaluations certificatives

Encore nouvelle, elle consiste à mesurer le niveau atteint par le candidat en termes de savoir professionnel, savoir-faire et du savoir-être relationnel. Le candidat succédant devra se voir décerner un « papier ». Ce dernier prend plusieurs noms, selon les initiateurs.

Le succès à l'exercice d'évaluation certificative est subordonnée à :

- à la présence et à la participation active aux différentes composantes du programme (certaines structures ont des normes internes, en termes de pourcentage de participation aux séances de formation théoriques et pratique);
- à l'obtention d'une moyenne générale aux épreuves conduites par l'INPP et la DIVAS. En général, on considère qu'une note de 50%, soit au moins dix points sur vingt pour l'ensemble des épreuves est passable.

La nature des épreuves varie selon les matières enseignées. Plusieurs modalités, peuvent être combinées en tenant compte du profil de sortie et de la finalité de la formation.

L'on parle de certificat, brevet, attestation, diplôme etc. Cependant, la guerre ayant dérégulé tout le système, le problème de reconnaissance et d'équivalence de ce système avec d'autres types de formation se posait. L'INPP et la DIVAS qui ont mandats respectifs en la matière, sont entrain de mettre en place des dispositifs d'évaluation systématiques pour faciliter l'embauche de ce genre de formation.

6. En guise de perspectives

On retient que le Sud Kivu n'est pas un terrain vierge. Il existe bien évidemment des structures de formation qui travaillent à leur propre rythme et manière répondant à un objectif bien précis : former des hommes et des femmes capables de produire, de se prendre en charge tout en respectant les normes et valeurs sociales et culturelles.

Les institutions, personnes et personnalités impliquées dans les programmes de formation professionnelle ainsi que de l'apprentissage de métiers ont encaissé une bonne expérience depuis plusieurs années. Il existe une collaboration entre les institutions gouvernementales chargées de la réinsertion des groupes vulnérables, à travers plusieurs actions, dont la formation professionnelle.

Bien que disposant des infrastructures et des ressources humaines nécessaires pour mettre en œuvre la formation professionnelle et l'appui à la réinsertion socio économique des personnes vulnérables, un appui en termes de renforcement des capacités est nécessaire, dans tous les cas. Ce renforcement des capacités devra garantir la production des résultats attendus dans les temps impartis aux agences d'exécution.

La sélection de structures chargées de la formation est une tâche très délicate. Elles devront être sélectionnées sur base des données issues de l'évaluation spécifiques de leurs propres capacités par rapport aux filières envisagées.

Toutes fois, les maîtres artisans devraient être accompagnés durant toute la durée de l'apprentissage en matière de conception des plans de formation et aidés en matière de pédagogie afin de pouvoir répondre aux difficultés de la formation, surtout lorsque travaillant avec les ex enfants soldats. Tout

programme de formation devra respecter les règles coutumières applicables pour le paiement des droits de formation aux maîtres artisans.

L'affectation des bénéficiaires est un processus nécessitant beaucoup de soins les plus méticuleux, pour éviter de tomber dans les jeux des structures qui acceptent ou affectent des enfants dans des structures par complaisance. Elle devra prendre en compte un certain nombre de critères tels le choix de la filière faite par l'enfant après l'orientation professionnelle et tiendra compte de la localisation des structures de formation/apprentissage par rapport aux résidences des enfants.

Enfin, si les opérations de formation par apprentissage sont bien négociées, Les apprentis trouveront une structure d'accueil qui les introduit dans le monde du travail et les initie à la maîtrise d'une profession au sens très large du terme, de par l'étroite articulation que cette institution établit entre l'apprentissage et le travail, et par les attitudes qu'elle inculque, l'accès à l'auto – emploi de caractère manuel en faveur des partenaires les moins instruits.

Chapitre quatrième : L'impact de l'orientation professionnelle des ex-enfants soldats (EAFGA) sur le choix de métiers à la FSH.

4.1. Introduction

4.1.1. Justification

L'orientation professionnelle vise à appuyer chaque ex-enfant soldat, bénéficiaire du programme de réintégration à déterminer son projet professionnel sur la base de ses attentes, de ses aptitudes et des réalités économiques de son milieu de réinsertion.

A travers cet exercice, les techniciens d'orientation organiseront en premier lieu des entretiens individuels guidés avec les enfants pour découvrir leur personnalité et évaluer leur niveau d'intelligence et leurs aptitudes professionnelles.

En complément à ce processus, un forum de présentation des métiers et d'autres activités porteuses sont organisées, à l'intention desdits enfants pour permettre de rapprocher leurs aspirations et aptitudes aux exigences techniques des métiers à choisir, à la rentabilité et aux débouchés de métiers en question.

4.1.2. Outils de l'orientation

Quatre outils de base sont utilisés pour piloter ce processus avec le complément d'un cinquième, dont les matrices se trouvent en annexe.

4.1.2.1. Fiche d'identification individuelle

Cet outil de travail, premier de la série, permet d'établir le profil identitaire de l'enfant, dans la mesure où, il permet de regrouper des informations permettant de connaître le candidat. Elle permet au fait de connaître les informations telles que :

- La filiation et la position de l'enfant dans sa famille,
- L'origine géographique, le lieu et circonstances de recrutement par les forces et groupes armés,
- Forces ou groupes armés d'appartenance, la date et circonstance de sortie,
- Les différentes adresses ainsi que les services post démobilisation reçus de la part des autres partenaires (CTO, réinsertion, assistance psychosociale, dé traumatisation, désintoxication...).

A la fin, le conseiller en orientation aura la possibilité de faire le bilan synthèse du profil initial du client reçu, avant de procéder aux étapes suivantes.

4.1.2.2. Fiche d'évaluation des aptitudes scolaires, physiques et professionnelles

Cette fiche permet de récolter à la fois trois grands groupes d'informations relatives au niveau scolaire, aux aptitudes physiques et aux antécédents socioprofessionnels.

Concernant le niveau scolaire, l'on cherche à savoir le niveau scolaire atteint avant et/après le recrutement, mais surtout le niveau réel et actuel du candidat en ce qui concerne ses compétences actuelles en calcul, écriture, comptage et langues parlées.

Au niveau des aptitudes physiques, l'objectif est de savoir si le candidat est réellement en bonne santé à travers la technique de l'interrogatoire médical, permettant de connaître certaines indications biométriques et sensori-moteur (81). Les investigations avancent à cette étape pour rechercher la présence de handicap et de son degré et passe en revue un certain nombre de maladies courantes et contagieuses.

L'identification des antécédents professionnels représentent le point culminant de cette étape. En effet, à cette étape de l'assistance au candidat, on cherche à identifier toutes les compétences et expériences professionnelles acquises par le candidat par tous les moyens. Il s'agit des antécédents acquis à travers sa filiation, à travers les milieux socioprofessionnels fréquentés, avant, pendant et après le recrutement tout en scrutant les goûts, intérêts et motivations spécifiques pour certains métiers. Le conseiller en orientation recoupe ces informations de la conversation avec le « non dit ! » pour établir le bilan de l'entretien.

4.1.2.3. Fiche d'évaluation de la personnalité

Au niveau de l'évaluation de la personnalité, l'on cherche à découvrir le niveau d'ouverture du client vis-à-vis des autres lorsqu'il a un problème dans sa vie. En plus de cet aspect, l'on tente de comprendre les aspects liés à la criminalité (expérience du cachot ou prison, sévices corporels...) ainsi que la consommation de substances toxiques telles l'alcool, la cigarette et le chanvre. Le formulaire permet aussi de découvrir l'équilibre émotionnel et affectif de l'enfant.

⁸¹ NTUNGA, N., Principes et méthodes d'orientation scolaire et professionnelle, UNIKIS, p.72.

4.1.2.4. Fiche des attentes socioprofessionnelles

Cette fiche vient boucler la série des quatre fiches relatives à la récolte des informations relatives au processus d'orientation professionnelle. Elle vise à accompagner le client à comprendre ses conditions de vie et de travail actuelles, à découvrir ses forces et ses faiblesses avant de dévoiler ses aspirations légitimes et mêmes illégitimes. Le conseiller laisse du temps au candidat pour que ce dernier lui expose tout ce qui lui passe par la tête ainsi que sa position socioprofessionnelle et ses goûts.

4.1.2.5. Fiche de projet professionnel

Cet instrument permet à l'enfant et au conseiller de faire l'analyse prendre en compte les différents facteurs essentiels de la constitution d'un projet professionnel, sans oublier de passer en revue les menaces potentielles actuelles et ultérieures qui pourraient avoir un impact sur son processus de réintégration socioéconomique et professionnelle. Il s'agit entre autres de :

- son profil individuel, en termes d'aptitudes physiques, d'antécédents professionnels, d'éducation scolaire et/ou professionnelle etc ;
- de la situation actuelle du marché local du travail, en termes d'opportunités accessibles d' (auto) emploi
- de l'offre locale de la formation en rapport avec la demande du marché local.

Toutes ces trois considérations sont comme les trois angles d'un triangle équilatéral. Elles interagissent et s'influencent mutuellement. Le projet professionnel est donc la résultante de ces trois concourantes.

A travers cette fiche, on peut mesurer les rôles sociaux joués par le candidat dans sa communauté, lesquels détermineront son niveau ou degré d'intégration et de participation à la vie communautaire.

Après cela, un premier choix, sous forme de deux options (maximum) devra être fait et pour y parvenir, et selon son propre profil, un choix méticuleux est fait dans le menu des options de réintégration offert par le projet de réintégration.

4.2. Organisation de l'orientation professionnelle

Nous l'avons déjà dit plus haut, l'orientation professionnelle est un long et complexe processus qui exige la mobilisation de plusieurs outils, détaillés ci haut et cela à travers les étapes que nous allons voir ci-dessous. Toutes ces étapes sont indispensables et complémentaires.

4.2.1. Entretiens individuels avec les clients

La conduire des entretiens individuels avec les enfants est faite sous la forme des séances d'écoute et d'orientation des candidats. A cette étape, toutes les informations requises sont recueillies et consignées sur des fiches appropriées pour servir de référence lors des étapes ultérieures. D'habitude, les entretiens se font en langues locales et parfois en des dialectes régionaux.

4.2.2. Visites guidées de structures.

Les visites guidées de structures de formation professionnelle et d'apprentissage des métiers représentent un intérêt particulier dans la mesure où, elles constituent le premier pas de la sortie vers les réalités. Les visites de structures de formation professionnelle et d'apprentissage des métiers sont d'habitude faites sur la base de critères pertinents établis par l'équipe de pilotage du processus de réintégration.

Entre autres éléments à prendre en compte, on note :

- L'effectivité des activités de formation dans les domaines préalablement identifiés à travers le processus d'analyse sectorielle du marché local du travail,
- La proximité du centre avec les habitations des clients du programme de réintégration,
- La pertinence de la politique de formation et de réinsertion de candidats, dans une perspective de relation-emploi considérée dans sa diversité.

Cet exercice permet aux équipes en charge de l'orientation professionnelle de pouvoir mettre en place un cadre d'échanges et de discussions entre d'un côté le formateur et les candidats en cours de formations, et de l'autre côté, les candidats à l'orientation professionnelle.

Les équipes pédagogiques devraient expliquer aux enfants, en des termes simples- tout en évitant l'erreur commune et habituelle des techniciens d'avoir tendance à utiliser des mots compliqués et termes techniques - les points pertinents suivants :

- Les raisons de la création de filière en relation avec les besoins socioéconomiques de la communauté,
- Les objectifs de la formation, en termes de profil de sortie des candidats,
- Le contenu de la formation ainsi que les articulations de différentes composantes,
- L'approche pédagogique de la formation, c'est-à-dire de quelle manière les différents vecteurs de connaissances sont combinés pour transformer le candidat à la formation en un véritable

professionnel. Autrement dit, comment le centre de formation procède pour accompagner le candidat dans son processus de métamorphose professionnelle ?

- Comment le centre procède –t-il à l'évaluation des connaissances et quelles sont les conditions pour être reconnu par le centre comme étant qualifié, à l'issue du passage au centre (pendant la formation), dans un domaine bien donné ?
- Enfin quelles relations les centres de formations entretiennent-elles avec les anciens participants aux programmes sur le terrain ?

Les équipes d'orientation devraient faire en sorte que leurs clients se sentent libres de poser des questions et satisfassent leur curiosité. Déjà, on remarque à l'issue de cette étape qu'il y a déjà des décisions qui se prennent et des grands projets qui se profilent à l'horizon. Cependant, on ne perdra pas de vue sur l'esprit de groupe, car l'échange d'idées et de projets, avec un haut niveau de degré de risque de contagion est très facile entre les ex enfants soldats.

On estime qu'à la sortie de cette activité, les exposés faits par certains groupes des enfants en situation particulièrement difficile et des formateurs ont permis aux enfants de mieux se faire une idée claire de la réalité de terrain. Ils ont en effet compris qu'à travers certains métiers parfois simples, tels la savonnerie, la boulangerie, l'art culinaire et bien d'autres (par rapport à la culture locale pour ne citer que ceux-ci), un ex-enfant soldat, une fille qui était emportée par les miliciens, qui n'a pas été à l'école, sans expérience professionnelle exigée par les employeurs peut devenir utile à sa communauté en produisant des biens et – ou services nécessaires.

Ce métier peut alors lui donner un nouveau nom et grâce à ce dernier, il peut gagner honnêtement un revenu qui peut lui permettre de se prendre progressivement et durablement en charge, bannissant ainsi tout son passé.

4.2.3. Organisation d'un forum de présentation des métiers

Cette activité permet aux enfants d'avoir une idée précise et réaliste des filières à choisir par rapport aux exigences du métier, à leur propre profil et attentes et au fonctionnement actuel du marché local du travail (possibilité d' (auto) emploi).

Pour cette raison, le forum regroupe les acteurs suivants :

- Les formateurs et maîtres artisans sélectionnés dans les centres de formation professionnelle et d'apprentissage professionnel des métiers,
- Les entrepreneurs intervenant dans des filières sélectionnées comme étant pertinentes par rapport à la réintégration des ex enfants soldats,
- Les anciens enfants ayant vécu dans des situations particulièrement difficiles tels que les enfants de la rue, les enfants non accompagnés et les ex-enfants soldats etc.

Cette dernière catégorie de participants devra donner plus de sens au forum de présentation des métiers, dans la mesure où, les clients peuvent se dire qu' "il y a de l'espoir", malgré notre situation actuelle, il est possible de changer le cours de notre vie en optant pour telle ou telle autre filière de formation et également en décidant de s'y engager sérieusement.

Chaque intervenant devait, dans sa filière expliquer de manière systématique le positionnement actuel de la filière par rapport au marché local du travail (donc en ce qui concerne l'emploi et/ou l'auto emploi en termes de demande et de saturation), les exigences du métiers (qualifications, aptitudes physiques, morales, état de santé...) et conclure sur des perspectives d'avenir des candidats ayant préalablement choisi ou qui devront décider de choisir la filière avec des termes plus concrets et précis.

Celle-ci est la dernière étape des attroupements et des interactions entre enfants en groupes avec les intervenants sélectionnés.

4.2.4. Etablissement de projets professionnels réalistes

Fini le groupe, chacun pour soi, à présent !

A présent, c'est l'heure de la prise des grandes décisions qui vont pour longtemps, si non définitivement influencer la suite de la vie après la démobilisation. L'établissement du projet professionnel pour et avec chaque enfant est un processus participatif mettant en interaction l'enfant, candidat à la phase finale d'orientation et le conseiller en orientation qui, comme son nom l'indique, assiste l'enfant avec des conseils avisés pour la prise de décision.

Un projet professionnel réaliste- prenant en compte les différents éléments issus des étapes précédemment évoquées intègre le programme de formation et appui à l'emploi sous la forme documentée. L'ex-enfants soldat y est le centre et la périphérie et devrait en être le pilote par excellence, sous l'œil vigilant des acteurs avisés.

4.4. L'impact de l'orientation

Dans cette section, nous nous proposons d'analyser l'impact du processus d'orientation professionnelle sur le choix des filières de formation par les ex-enfants soldats assistés par le programme de réintégration.

Le raisonnement adopté pour apprécier l'impact de l'orientation professionnelle sur le choix de métiers par les EAFGA considère, dans un premier temps, les choix effectués par les EAFGA, lors du premier entretien avec les membres de l'équipe chargée de l'orientation professionnelle.

Il s'agit d'un choix librement exprimé par les enfants, à l'état « bruts », c'est-à-dire, tels qu'ils sont venus, sans aucune autre information relative au fonctionnement du marché local du travail par rapport à leur réintégration.

Ensuite, au deuxième niveau, l'analyse considère les choix effectués par les enfants après avoir reçu les informations complètes sur le fonctionnement du marché local du travail et les offres de formation professionnelles requises pour leur insertion socioprofessionnelle dans les milieux de réinsertion. L'écart de ces deux données nous permettra d'apprécier l'impact réel de l'orientation professionnelle.

En plus de cela, l'analyse considère des aspects spécifiques qui ont été identifiés grâce au processus et qui sont censés avoir une influence positive sur, soit le déroulement des activités de formation professionnelle ou d'apprentissage des métiers, voire la suite même du processus de réintégration économique.

4.4.1. Choix éclairé des filières de formation professionnelles

Au niveau des choix, on note une relation très étroite entre la croissance et la décroissance des effectifs dans certains effectifs, d'une part, et l'évolution du processus d'orientation professionnelle, de l'autre part.

Pour bien appréhender cela, nous avons retenus trois moments importants que sont la période de l'identification des enfants, le forum de présentation des métiers ainsi que la visite guidée des structures de formation, en un seul moment et finalement l'élaboration des projets finaux comme étant le dernier moment.

Tableau N° 19 : Présentation des choix initiaux des EAFGA

N°	Filières et Métiers	Effectifs	Proportions
1	Mécanique automobile	92	46.0
2	Conduite automobile	59	29.5
3	Savonnerie	05	2.5
4	Coupe et couture	09	4.5
5	Elevage	02	1.0
6	Boulangerie	05	2.5
7	Informatique	20	10
8	Salon de coiffure mixte	01	0.5
9	Cordonnerie	02	0.1
10	Ajustage Soudure	02	0.1
11	Menuiserie	02	0.1
12	Pêche	01	0.5
	TOTAL	200	100

Source : FSH, Rapport d'évaluation mi-parcours janvier 2007, p. 12

A l'issue de ce premier contact avec les enfants, on se rend clairement compte du fait que la mécanique les intéresse au premier plan, cela sous ses deux formes que sont la conduite et la réparation des véhicules.

On peut donc noter que presque tout le groupe veut la mécanique.

Spécifiquement :

- Près de la moitié de tout le groupe opte pour la mécanique automobile (réparation des véhicules, y compris le bricolage). Il faut placer la justification de ces choix dans l'environnement socio-économique et culturel global de la ville de Bukavu. Mais pour ce qui est de ces deux premières filières précisément, Bukavu est une ville commerciale suite à sa position géographique et frontalière avec les autres pays de la région donnant un accès facile aux pays frontaliers de la RDC (Rwanda, Burundi), qui sont des portes d'entrées importantes de voitures. Celles-ci –ci sont exploités soit comme taxi (voiture), soit comme soit pour le transport des marchandises et des matériaux de construction (sables, briques, fers etc.). Ces activités font vivre beaucoup de familles dans la ville de Bukavu et expliquent le pourcentage élevé des ESFGA dans la mécanique et la conduite automobile.

- Plus d'un quart, soit environ un tiers de l'ensemble des participants veulent devenir des chauffeurs de véhicules. Certains veulent devenir chauffeurs de taxis, d'autres pour des individus ayant des voitures particulières. Dans les deux cas, les motivations les arguments avancés sont les suivants :
 - Le prestige et la valorisation sociale : les deux métiers accordent une grande visibilité sociale aux enfants. En effet, il s'agit pour eux d'une nouvelle forme d'expression de soi au sein de la communauté, qui hier avait tendance à les considérer comme des personnes inutiles. A présent, grâce au projet, ils peuvent aussi passer dans une voiture et être considérés : c'est la conquête de sa place dans la société.

- L'assurance d'un revenu : pour contourner le risque de pouvoir finir la formation et de ne pas trouver du travail, les candidats à l'orientation professionnelle estimaient que les deux branches de la mécanique représentaient plus de chance de trouver du travail.
- Le reste d'enfants, représentant moins d'un quart a été reparti dans le reste des filières. Il s'agit d'enfants qui avaient déjà une idée plus ou moins claire et qui avaient une envie plus ou moins confirmée de pouvoir entreprendre une activité bien précise dans les filières en question.

A l'issue du forum de métiers et visite guidée des structures de formation, la situation a sérieusement changé telle que présentée dans le tableau suivant.

Tableau N° 20 : Présentation des choix à l'issue du forum de métiers et visite guidée des structures de formation.

<i>Filière choisie</i>	<i>Garçons</i>	<i>Filles</i>	<i>Total</i>
Mécanique automobile	39	05	44
Menuiserie	08	-	08
Informatique	03	4	07
Salon de coiffure	13	04	17
Cordonnerie	09	-	09
Ajustage	11	-	11
Fabrique	01	-	01
Boulangerie	14	07	21
Savonnerie	13	30	43
Elevage	19	02	21
Pêche	05	-	05
Coupe et couture	01	12	13
Total	136	64	200

Source : FSH, Rapport d'évaluation mi-parcours janvier 2007, p. 13

Les contacts libres que les candidats à l'orientation professionnelle ont eu avec les professionnels des différentes filières ciblées, les participants aux programmes en cours, y compris ceux qui avaient déjà terminés et qui étaient, même, dans certains cas en cours de réinsertion ont permis de changer en grande partie les choix.

En grande partie, on retient qu'il y a des candidats qui ont été séduits par les présentateurs et qui ont été convaincu de changer leurs propres décisions. Ainsi, on peut aisément remarquer que trois grands aspects : la tendance à la baisse dans les filières, la tendance à l'augmentation des effectifs dans certaines filières et aussi la nouveauté.

En effet :

- i) Tendance à la baisse des effectifs dans les filières : Dans la mécanique, l'on ne retrouve que les candidats désirant faire la mécanique automobile et non la conduite. Et même en ce moment, on peut noter une baisse spectaculaire, allant de 92 à 44 personnes, soit près de la moitié.
- ii) Tendance à l'augmentation des effectifs dans les filières :
 - La savonnerie a enregistré un nombre important de candidats qui ont vite changé d'avis à l'issue des différentes étapes du processus précitées. Il s'agit de 43 personnes contre 05 qui avaient initialement exprimé leur besoin de suivre cette filière. Selon eux, la savonnerie les attire à plus d'un titre : d'abord à cause du moindre coût de fabrication (production) et la facilité d'écoulement des produits par la suite.
 - On note aussi une grande augmentation des effectifs dans les rangs de l'élevage, soit de deux à 21 personnes.

- Le nombre des candidats désirant suivre la formation en boulangerie a aussi augmenté de cinq à vingt et un.
- La même tendance est observée dans les filières coiffure, cordonnerie, ajustage, menuiserie, pêche et couture. Pour cette dernière, on peut dire que, sur le plan socioculturel, Bukavu est l'une des villes congolaises où se contractent le plus des mariages. Cet événement est entouré de beaucoup de cérémonies presque institutionnalisées comme : le port de l'uniforme et d'autres tenues plus décentes réservées aux soirées de gala organisées. Ceci serait une des raisons majeures pour bon nombre de jeunes qui se sont orientés vers la couture où ils trouvent une clientèle sûre et permanente.

iii) La nouveauté.

- A l'issue du processus ci-haut décrit, le goût de pratiquer la fabrication des guitares a été réveillée par les présentateurs. Un seul candidat a insisté d'être orienté dans cette filière. Il s'agit d'une filière assez complexe allant de la menuiserie à l'acoustique. En réalité, cette filière n'aurait jamais eu des clients (même s'il y en a eu un seulement), si jamais les enfants n'avaient pas eu le contact direct et libre avec les formateurs et la structure de formation pour se rendre compte de la situation réelle sur terrain.

4.4.2. Elaboration des projets professionnels finaux.

A l'issue de tout le processus, la dernière étape consistait en l'harmonisation des points de vues entre les participants et les techniciens d'orientation professionnelle. La situation finale se présente comme suit :

Tableau 21 : choix harmonisés des filières.

<i>Filière choisie</i>	<i>Garçons</i>	<i>Filles</i>	<i>Total</i>
Mécanique automobile	38	02	40
Conduite automobile	34	03	37
Savonnerie	06	26	32
Coupe et couture	02	17	19
Elevage	11	03	14
Boulangerie	06	06	12
Informatique	07	04	11
Savon de coiffure mixte	06	03	09
Cordonnerie	09	-	09
Ajustage soudure	06	-	06
Menuiserie	06	-	06
Pêche	05	-	05
Total	136	64	200

Source : FSH, Rapport d'évaluation mi-parcours janvier 2007, p. 24

On remarque finalement que :

- La mécanique automobile intéresse toujours les clients, cela malgré le long processus et reste toujours en première position. On note 40 personnes, soit 20% de l'ensemble du groupe.
- La mécanique automobile est suivie de la conduite automobile (18.5%). Ces deux filières sont choisies en majorité par les garçons et par

un total de 5 filles. Par ailleurs, on note que la première fois ⁽⁸²⁾, dans l'histoire de la formation professionnelle à Bukavu, des filles ont eu la chance d'émettre leur point de vue en choisissant de suivre les filières réservées aux garçons et y ont été admises. Leur motivation est justifiée par la multiplicité des véhicules dans la ville de Bukavu. Ils estiment que ces deux filières leur donneront plus de chances de survie et d'employabilité.

- La savonnerie a été choisie par 37/200 enfants, soit 16 %, de l'ensemble des ESFGA. Comparativement aux filières ci-dessus, celle-ci est choisie en majorité par les filles habitant la commune périphérique de Bagira. Elles estiment que le savon est une marchandise qui se vend facilement dans leur Commune, dans la mesure où tous les ménages, même pauvres en ont besoin. Ces filles sont en majorité des filles – mères.
- La coupe et couture représentent le choix de 9,5% de candidats, tandis que 7 % autres sont attirés par l'élevage. Le reste des choix gravitent autour de 5% ou moins.

⁸² Propos d'un responsable de garage et centre de formation des EAFGA, dont les filles en mécanique automobile à Bukavu. Bukavu, 26 novembre 2006.

4.4.3. Découverte de problèmes profonds.

A l'issue du processus, l'on prend du temps pour découvrir au fur et à mesure la personnalité des clients en présence, particulièrement les problèmes spécifiques que chacun d'eux peut avoir. Le tableau suivant en donne la synthèse.

Tableau 22 : Problèmes spécifiques des ex enfants soldats.

Autonomie économique	Rejet	Harcèlement	Regret perte scolarité	Charge sociales	Traumatisme	Santé précaire	Pas de problème	%
122	14	13	10	18	12	06	05	200
61%	7%	6.5%	0.5%	9%	6%	3%	2.55	

Source : Dépouillement manuel, Bukavu, 28 septembre 2005.

4.4.3.1. Autonomisation économique

Le manque d'emploi est un problème qui se pose avec beaucoup d'acuité chez les ESFGA car, il est exprimé par 61 % d'entre eux. Le poids lourd de la charge sociale, conséquence logique du chômage, vient en second lieu avec un écart très considérable (9%). Les plus concernés par ce cas, sont les filles appelées à se supporter seules avec leurs enfants issus de relations indésirables, sans aucun soutien paternel.

Pour se tirer de ce gouffre, les participants au processus d'orientation professionnelle ont absolument besoin de se voir dans une position telle qu'ils soient à même d'obtenir des nouvelles qualifications leur permettant d'être absorbables sur le marché local du travail, dans les conditions de vie et de travail locales, qu'ils soient capables de générer des revenus susceptibles de se prendre en charge, eux-mêmes ainsi que tous leurs dépendants, d'abord, sans penser à la solidarité congolaise.

4.4.3.2. Le rejet.

Pour sept pour cent d'ex-enfants couverts par cette recherche, le rejet est un obstacle majeur à leur processus de réintégration sociale et économique. Ils en souffriraient au niveau de leurs familles et de leurs sociétés respectives. Les raisons avancées sont diverses, dont les principales et plus fréquentes sont les suivantes :

- Le fait d'avoir décidé unilatéralement de rejoindre des forces et groupes armés, considérés comme des malfaiteurs, des féticheurs ayant causé des dégâts irréparables ou à réparer dans la même communauté de retour,
- Le fait de revenir avec un enfant dont le père n'est pas connu,
- Le fait de ramener un enfant dont la morphologie ressemble aux personnes qui auraient été impliqués dans les massacres,
- Le fait de constituer une charge supplémentaire, sans rien apporter en retour.

Pour régler ce problème, il est essentiel que d'un côté, le programme soutienne l'autonomisation économique des enfants pour les rendre capable de se prendre en charge et de soutenir leurs familles. De l'autre côté, il faudrait déployer des efforts dans la sensibilisation en vue d'instaurer et de maintenir le dialogue et la cohésion sociales.

4.4.3.3. Le harcèlement.

Pour 6.5 % des ex enfants soldats couverts par l'orientation professionnelle s'estiment être victimes du harcèlement sous plusieurs formes. Il s'agit d'abord de la pression reçue de la part des militaires (certains nous ont affirmé connaître les auteurs de la pression) qui les menaceraient de re-recrutement, de viol, d'arrestation etc.

Cette question ramène à la problématique de la protection sociale et légale des ex-enfants soldats, vue dans sa complexité, cela dans le contexte de la province du Sud Kivu, en proie depuis plusieurs mois à l'instabilité sécuritaire. Elle doit être abordée au delà de ce travail.

4.4.3.4. Le traumatisme psychologique, la fragilité de la santé ainsi que les charges sociales.

Ces trois problèmes ont été aussi avancés par les interlocuteurs. Cependant, il sied de noter que le processus d'orientation a permis de découvrir et de mieux les comprendre, mais ils doivent être adressés en dehors de ce travail.

4.4.3.5. Besoin d'éducation de rattrapage/remise à niveau.

A l'issue de tout le processus, chaque enfant a eu à se rendre compte des exigences spécifiques de sa filière, chaque personne concernée a eu à exprimer ses propres besoins en éducation de rattrapage, cela indépendamment des informations y relatives déjà récoltées lors de l'identification sur le niveau scolaire de chaque enfant, l'identification des enfants ayant réellement besoin des cours de rattrapage avait été jugée utile pour avoir des bénéficiaires motivés.

A l'issue de cette tâche, 79 enfants en besoin de cours de rattrapage et de remise à niveau, soit 39.5 % de l'ensemble du groupe cible ont exprimé le besoin de

bénéficiaire de cette activité, contrairement à un effectif de 84 enfants pré-identifiés lors de l'évaluation du niveau scolaire.

Parmi les EAFGA, 27 d'entre –eux sont sans niveau d'études, soit 13,5% de l'ensemble ; 105 ont le niveau primaire soit 52,5%, et 68 enfants, ont le niveau secondaire, soit 34 %.

Leur répartition générale par sexe, donne 64 filles soit 32% contre 136 garçons soit 68 % du total. Signalons que dans la catégorie des sans niveau d'études, on compte 51,8% de filles et 48,2 % de garçons.

Au niveau primaire, 16.2% des EAFGA ont le niveau élémentaire, 38% du degré moyen et 45.8%, du degré terminal. Leur configuration sexuelle révèle 35.2% de filles contre 64.8 % de garçons au degré élémentaire. Le degré moyen regorge 22.5% de filles contre 77.5 % de garçons et enfin, le degré terminal, 27 % de filles et 73% de garçons.

Conclusions

A l'issue de ce travail, nous pouvons retenir que l'orientation professionnelle est une activité clé pour la réussite de la réinsertion professionnelle, dans le cadre de la réintégration des ex-enfants soldats au Sud Kivu.

Elle détermine la suite du processus de DDR de l'enfant associé aux forces et groupes armés désormais sorti des rangs. Grâce à elle, on peut guider l'enfant vers la réussite, la stabilisation ou vers l'échec et conséquemment l'instabilité. Un enfant bien orienté et bien stabilisé dans sa communauté est un être utile et contribue aux efforts de reconstruction, de sa façon et à son niveau.

Dans le cas contraire, non seulement il sera une charge, mais aussi il sera un danger public permanent pour la paix et la sécurité de sa communauté d'accueil. L'implication de cette étape est très important car l'orientation de l'EAFGA vers un métier inadapté (à lui-même, et au milieu de réinsertion) peut le démotiver et le conduire jusqu'à l'abandon.

La démotivation et l'abandon de métiers peut générer des frustrations. C'est un échec pour la réinsertion de l'enfant et lorsque la situation n'est pas encore stabilisée, cela peut impliquer un retour aux armes et certaines formes de violences.

En effet, le choix d'un métier approprié est fondamental pour la réussite du processus de réinsertion économique. Il faut que celui-ci puisse concilier les aspirations de l'enfant, ses capacités et surtout les opportunités de travail dans la communauté dans laquelle il est réinséré. La motivation de l'enfant est importante. Il est exclu de lui imposer un métier.

D'autre part, il faut éviter de céder d'emblée à son choix sachant qu'il n'est pas capable d'exercer le métier ou que celui-ci ne sera pas rentable. Ces deux positions extrêmes se justifient par le fait que souvent, les enfants sortis des forces et groupes armés sont parfois déconnectés de la réalité, n'ont pas d'expérience réelle de la vie pour prétendre faire un choix judicieusement justifié, mais sont parfois obnubilés par l'esprit de groupe et le prestige.

La prise en compte de la relation trilogique « aspiration de l'enfant – réalités du marché local du travail – offres de formation » est non négligeable. Il est donc nécessaire, de rendre disponible les informations nécessaires pour cet exercice afin de déterminer quelles sont, dans les lieux de réinsertion des ex-enfants soldats, les opportunités sur le marché du travail d'une part et la capacité des structures de formation, formelles et informelles d'autre part.

Ces informations doivent être- les plus possibles - concrètes et orientées vers l'action. C'est-à-dire présentées dans une forme assimilable par les enfants et les agents de terrain chargés d'orientation professionnelle et devraient servir de point de départ à l'activité d'orientation professionnelle.

En tout état de cause, les agences d'exécution (AE) de programmes de réintégration devraient s'assurer d'offrir une *assistance personnalisée* à chaque enfant. Pour cela, les ressources requises devraient être conséquemment mises à disposition (finances, salles d'entretien, déplacements, personnels etc.).

L'assistance personnalisée est un long processus qui inclut des entretiens individuels avec les enfants, idéalement menés par des conseillers en orientation, afin de sonder leurs aspirations et également d'évaluer leurs capacités. L'objectif est de les amener graduellement à accepter la réalité du contexte

économique de la zone et à faire un choix professionnel qui soit réaliste étant donné le marché local du travail et ses capacités et qui puisse également lui apporter une certaine satisfaction personnelle.

Etant donné que les enfants soldats n'ont pas toutes les informations sur leurs milieux de réinsertion, par rapport à l' (auto) emploi et la formation. Les activités collectives, suivies des séances plus ou moins individualisées telles les forums de métiers, les visites des structures de formation sont vivement recommandées.

A titre d'exemple, nous avons vu qu'un forum des métiers où des artisans ou employeurs potentiels viennent parler de l'activité qu'ils exercent, ceci dans le but de faire connaître certains métiers identifiés comme rentables et porteurs dans une zone donnée aux jeunes et de les rendre attrayants a un impact sur la perception des métiers par les enfants soldats.

L'impact est perceptible au niveau du sexe et aussi à travers les filières qui ont dans leur ensemble subi des modifications. Des nouvelles filières, non choisies au départ sont même apparues à l'issue de ces activités.

Les pistes suivantes méritent une attention, dans le cadre de recherches ultérieures :

- Comment faire face à la réticence à adopter les métiers de la terre ?
ou encore réticence à se constituer en associations,
- Comment stimuler l'engouement vers l'auto-emploi ?
- Comment stimuler l'engouement vers métiers de jeunes/urbains/modernes au détriment de métiers traditionnels qui peuvent pourtant s'avérer plus rentables.

Bibliographie

A. Textes de lois congolais

1. Constitution de la République Démocratique du Congo (2006).
2. LOI n° 015/2002 du 16 octobre 2002, portant Code du Travail

B. Dictionnaires et Larousse

1. Dictionnaire de la langue pédagogique.
2. Le Petit Larousse illustré 1999.

C. Ouvrages

3. BIT, Enfance blessée, l'utilisation des enfants dans les conflits armés en Afrique Centrale, Genève, BIT, 2003, 247 pages.
4. Ministère du Plan, Unité de Pilotage du Processus DSRP, Monographie de la Province du Sud-Kivu. Kinshasa, 2005, 226 pages.
5. MPALA MBABULA, L., Pour vous chercheur, Directives pour rédiger un travail scientifique suivi de recherches sur internet, 3ème Edition augmentée, Ed. Mpala, Lubumbashi, 2006, p. 251.
6. Projet BIT-Banque Mondiale (Projet ZAI/00/M01/IBR), Leçons apprises de la phase pilote du PI-DDR en RDC (2000-2003), 50 pages.
7. Yvan CONOIR et Gérard VERNA, « La fin d'une trilogie », dans Désarmer, démobiliser et réintégrer, Défis humains-Enjeux globaux, Ed. PUL, 2006, 630 pages.

D. Périodiques, Rapports, Cours, Mémoires et comptes rendus.

8. Baliyhamwabo, KABIKA, D. Rapport de l'atelier de sélection des métiers au CAP Nguba, du 02-05 Novembre 2005, 33 pages.
9. Coalition to stop the use of child soldiers, Child Soldiers 1379 Report, London, 2002, p.78
10. Convention N°142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.
11. Edgar Morin, cite par Jean Claude LUGAN in Sociologie des systèmes de formation, Cours de Master IFSE, 2007-2008.
12. FSH, Document de Programme d'Action pour la Prévention et la Réinsertion des enfants affectés par les conflits armés, Septembre 2005, p.6.
13. Ian Douglas et al., Guide Pratique et Théorique, GTZ, NODEFIC, Centre Pearson, SNDC 2003, p16
14. Jean-Claude LUGAN, Systémique des organisations de formation, notes de cours, Master 2 IFSE, 2007-2008.
15. Mayundo MUYUMBA, F., communication sur les préalables de l'implantation d'unité de production. Bukavu, Août 2005. 17 pages.
16. MBUTA NGOY J.C., Perception de l'avenir chez les enfants soldats démobilisés de l'armée à Kinshasa, Mémoire de fin d'études, FPSE, UNIKIN, 2002, 125 pages.
17. Note Administrative du Secrétaire Général des Nations Unies, A/C.5/59/31, du 24 mai 2004, réaffirmé par les IDDRS.

18. Ntanga Ntita, J., Comptes rendus des rencontres avec les agences de protection de l'enfance, agences d'exécution des projets de réinsertion et EAFGA, Bukavu, (Juin 2005 – Mai 2007).
19. NTUNGA, N., *Principes et méthodes d'orientation scolaire et professionnelle*, UNIKIS, 122.
20. OCDE, *L'orientation professionnelle-Guide pratique pour les décideurs*, 2004.
21. Pierre GRAVOT, Economie de l'Education, PID, cours de Master 2, UT1 (Moodle), 2006.
22. Principes de Paris (2007), Définition de l'enfant associé aux forces et groupes armés (EAFGA).
23. Projet BIT/IPEC, Termes de Référence de l'analyse sectorielle du marché local du travail, Kinshasa, p.1, 2004.
24. Recommandation (N°150) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.
25. UN DPKO, Directives et politique d'intégration de la protection de l'enfant au sein des missions de paix (en anglais), 2009
26. UNICEF RDC, Enquête sur la situation de la femme et de l'enfant, Kinshasa, 1996, p.89.
27. UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL, Report of the Secretary General on Children and armed conflicts, S/2002/1299, New York, 26 November 2002.

E. Ressources Web

28. Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les enfants et les et les conflits armés [En ligne]
<http://www.un.org/children/conflict/french/key-documents.html>
29. Collège Norvégien de la Défense (www.nodefic.org).
30. Elections présidentielles en République Démocratique du Congo[En ligne]
http://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89lection_pr%C3%A9sidentielle_congolaise_de_juillet_2006.
31. FPI : <http://www.fpi-synergy.net>
32. IAWG DDR, Integrated DDR Standards, 2006, Module 5.30, également disponible en ligne sur : www.iddrs.org [En anglais seulement].
33. INERA Website : <http://www.inera-rdc>
34. L'internaute, [En ligne]
<http://www.linternaute.com/histoire/motcle/1724/a/1/1/mobutu.shtml>.
35. La résolution 1882 du Conseil de Sécurité:
http://www.un.org/children/conflict/_documents/SC-RESOLUTION1882-2009-FR.pdf
36. Le poro est un rituel sénoufo :
<http://www.rezoivoire.net/cotedivoire/patrimoine/122/le-poro-societe-secrete-chez-les-senoufo.html> .
37. Le procès Lubanga transformé par les victimes [En ligne]
http://www.iwpr.net/?p=acr&s=f&o=355770&apc_state=hfrpacr, consulté le 28 nov. 09
38. Population data, [En ligne]
http://www.populationdata.net/humanitaire/guerre_bilan_rdc2004.html.

39. Programme interrégional « Prévention du recrutement et réintégration des enfants impliqués dans les conflits armés ». www.ilo.org.
40. Propos du cinéaste belge Thierry Michel, diffusé par la chaîne de Télévision AFRICA 24 (<http://www.africa24tv.com/>) lors du festival international de cinéma à Ouagadougou [*Retranscrit par nous-mêmes*].
41. RDC, Ministère de l'Agriculture, le SNV et le CARG disponible sur : <http://www.goma.cd>,
42. RDC: deux chefs de milice accusés d'avoir voulu "effacer" un village [En ligne]
<http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5jmYXZPHqk-Ig-HQR--GgPdR8Oggw>, consulté le 28 nov. 09
43. Résolutions du Conseil de Sécurité sur les enfants et les conflits armés : www.un.org/Docs/scres/2003/sc2003.
44. Situation à l'Est de la RDC-Dans un rapport à l'ONU : les experts accusent le Gouvernement. [En ligne]
<http://kakaluigi.unblog.fr/2007/07/27/situation-a-lest-de-la-rdc-dans-un-rapport-a-lonu-les-experts-accusent-le-gouvernement/> .
45. Transition International (www.transitioninternational.org)
46. UN Security Council Breaks New Ground to Protect Children in War [En ligne] <http://www.un.org/children/conflict/pr/2009-08-04218.html>.
47. ZAO, Paroles de la chanson Ancien combattant, disponibles sur : <http://www.greatsong.net/PAROLES-ZAO>, ANCIEN-COMBATTANT,101816856.html.

Table des matières

SOMMAIRE	3
Liste des abréviations	5
Remerciements	8
Introduction Générale.....	9
Chapitre premier : Généralités	26
Section 1 : Définition des concepts	26
1.1. L'orientation professionnelle	26
1.1.2. Selon le BIT	27
1.1.2. Selon l'OCDE	28
1.2. La réintégration des ex combattants dans le processus de DDR.....	30
1.2.1. Le Désarmement.....	30
1.2.2. Démobilisation	31
1.2.3. Réinsertion	32
1.2.4. Réintégration	33
1.3. Les enfants associés aux forces et groupes armés (EAFGA).....	36
1.3.1. L'enfant	36
1.3.2. Les enfants associés aux forces et groupes armés (EAFGA).....	37
Section 2 : Présentation du Sud Kivu.....	38
2.1. Population, taux de croissance démographique	38
2.2. Population urbaine et rurale	39
2.3. Dynamique démographique.....	40
2.4. Education	41
2.3. La population économiquement active	43
2.5. Le chômage	44
Section 3 : Présentation de la Fondation Solidarité des Hommes (FSH)	46
3.1. Justification du choix de la FSH	46
3.2. Historique de la FSH.....	46
3.3. Structures.....	47
3.4. Buts de la FSH.....	48
3.5. Stratégie de la FSH.....	48
3.6. Programmes de la FSH.....	48
3.7. Les groupes cibles	49
Chapitre deuxième : Profil socioéconomique des enfants associés aux forces et groupes armés.	50
Section 1 : Contact avec les forces et groupes armés.....	51
2.1. Cadence de recrutement	51
2.2. Circonstances de recrutement	52
2.3. Groupes armés d'appartenance	55
Section 2 : De la démobilisation.	57
2.2.1. La cadence de démobilisation	57
2.2.2. Circonstances de démobilisation.....	59
Section 3 : Profil Socio démographique.....	63
3.1. L'âge et le sexe	63
3.2. L'Etat civil.....	64
3.2.1. Situation matrimoniale	64
3.2.2. Nombre des dépendants en charge	65
3.2.3. Origine des ESFGA.....	66
3.2.3.1. Répartition des ESFGA selon leurs provinces origines	66

3.2.3.2. Distribution des ESFGA selon les territoires d'origine	67
3.2.3.3. Conditions de vie et de travail	68
3.2.3.4. Profession des parents.	71
Chapitre troisième : Le marché local du travail et les offres du système de formation/apprentissage professionnel.....	73
Section 1 : Etude sommaire du marché local du travail.....	74
3.1. Objectifs de l'étude.....	74
3.2. Situation de l'emploi au Sud Kivu.....	75
3.2.1. La structure sectorielle de l'emploi.....	75
3.2.1. Les catégories d'emploi	76
3.2.2. L'emploi des femmes chefs de ménage	77
3.2.3. L'Économie informelle	78
3.2.4. Les atouts de l'emploi au Sud Kivu	80
3.2.5. Contraintes de l'emploi au Sud Kivu.	81
3.2.6. Structures de gestion et de promotion de l'emploi.....	81
3.3. L'Auto-emploi au Sud Kivu	85
3.3.1. Agriculture, Pêche et élevage.....	85
3.3.1.1. Les atouts de l'Agriculture, Pêche et Elevage au Sud Kivu.....	85
3.3.1.2. Les contraintes de l'Agriculture, Pêche et Elevage au Sud Kivu.....	87
3.4. Artisanat et autres AGR.....	88
3.4.1. Atouts de l'Artisanat et autres AGR	88
3.4.2. Contraintes	91
3.5. Situation des entreprises au Sud Kivu	93
3.6. Services d'appui à l' (auto) emploi.....	95
3.6.1.2. Organisations non gouvernementales locales et internationales	99
2.6.1. Pour l'artisanat et l'industrie	100
3.7. La micro finance	101
3.7.1. Service étatique	101
3.7.2. Organisations non gouvernementales.....	101
Section 2 : Les offres de formation professionnelle.....	102
2.1. Présentation du système de formation au Sud Kivu	102
2.2. Objectifs communs des structures de formation.....	104
2.3. Organisation.....	106
2.3.1. Structures formelles.....	106
2.3.1.2. Au niveau extérieur	108
2.3.2. Structures informelles	108
4. Analyse des inputs du système de formation	110
4.1. Participants.....	110
3.2. Personnel des centres de formation.....	116
3.2.1. Formateurs.....	116
3.2.2. Administratifs.....	116
3.3. Les équipements de formation.....	117
3.3.1. Salles de formation.....	117
3.3.2. Hébergement et restauration.....	117
4. Processus d'acquisition des connaissances	118
4.1. Les Principaux secteurs de formation	118
4.1.3. Secteur Mécanique	119
4.1.4. Secteur Terre et Habitat.....	119
4.1.5. Secteur de traitement du Cuir.....	119
4.1.6. Secteur de technologies appropriées	120

4.1.7. Secteur de Services de bureau	120
4.1.8. Secteur de l'agriculture, de la pêche et de l'élevage	120
5. Les évaluations	121
5.1. Contrôle continu	121
5.2. Evaluations certificatives	121
6. En guise de perspectives	123
Chapitre quatrième : L'impact de l'orientation professionnelle des ex-enfants soldats sur le choix de métiers à la FSH.	125
4.1. Introduction	125
4.1.1. Justification	125
4.1.2. Outils de l'orientation.....	125
4.2. Organisation de l'orientation professionnelle.....	129
4.2.1. Entretiens individuels avec les clients.....	129
4.2.2. Visites guidées de structures.	129
4.2.3. Organisation d'un forum de présentation des métiers.....	132
4.2.4. Etablissement de projets professionnels réalistes.....	133
4.4. L'impact de l'orientation	134
4.4.1. Choix éclairé des filières de formation professionnelles	135
4.4.2. Elaboration des projets professionnels finaux.....	140
4.4.3. Découverte de problèmes profonds.....	142
Conclusion.....	146
Bibliographie.....	149
Annexes	157
Annexe 1 : Fiche d'identification des ESFGA pour l'orientation professionnelle.	158
Annexe 2: Fiche d'évaluation des aptitudes scolaires, socio professionnelles et physiques de l'ESFGA pour l'orientation professionnelle.	163
Annexe 3 : Fiche d'Evaluation de la personnalité de l'ESFGA pour l'orientation professionnelle.	169
Annexe 4 : Fiche d'audition des attentes socioéconomiques et professionnelles de l'ESFGA pour l'orientation professionnelle.....	173

Annexes

Annexe 1: Fiche d'identification des ESFGA (Enfant sorti des forces et groupes armés) pour l'orientation professionnelle.

Annexe 2 : Fiche d'évaluation des aptitudes scolaires, socio professionnelles et physiques de l'ESFGA pour l'orientation professionnelle.

Annexe 3 : Fiche d'Evaluation de la personnalité de l'ESFGA pour l'orientation professionnelle.

Annexe 4 : Fiche d'audition des attentes socioéconomiques et professionnelles de l'ESFGA pour l'orientation professionnelle.

Annexe 1 : Fiche d'identification des ESFGA pour l'orientation professionnelle.

Nom de l'Agence d'Exécution du Programme d'action :

Adresse :

Titre du Programme d'action :

N° de la fiche : N° d'enregistrement de l'enfant :

.....

1. Nom et post nom de famille :

.....

2. Prénom :

.....

3. Sobriquet (nom de staff) :... ..

.....

4. Lieu et date de naissance : le

.../.../

5. Sexe :

.....

6. Nom du père

:.....

7. Nom de la mère

:.....

8. Nombre d'enfants dans la famille:.....

9. Position en famille :.....

.....

a. Aîné (e) : b. Cadet (te) : c. Autre :...

.....

10. Etat civil actuel

.....

a. Nom du conjoint (e)

.....

.....

b. Nombre de dépendants en charge :

11. Province d'origine

.....

a. District

.....

.....

b. Territoire :

.....

c. Secteur

.....

.....

d. Groupement :

.....

12. Lieu et date de recrutement

.....

13. Groupe armé d'appartenance

.....

.....

.....

14. Âge au recrutement

.....

15. Lieu et date de démobilisation

.....

16.N° de l'attestation de SFGA :.....Âge à la
démobilisation :.....

17.Comment êtes-vous sortis des FGA ?

.....
.....
.....

18.Adresse actuelle

:.....
.....
.....

19.Adresse avant recrutement

:.....
.....
.....

20.Adresse après recrutement

:.....
.....
.....

21.Adresse après démobilisation

:.....
.....
.....

.....

22.Avez vous déjà été dans un CTO? oui non Si oui,
lequel ?.....

.....
.....

Pendant combien de mois y avez-vous séjourné ?.....

23. Confession religieuse

.....

24. Savez-vous que votre participation au programme d'action de réinsertion économique des ESFGA vous rend éligible aux autres programmes économiques similaires ?

Oui Non

25. Commentaires du conseiller en orientation professionnelle en rapport avec l'identification de l'enfant :

.....
.....
.....
.....

Fait à Bukavu, le/...../.....

Déclaration de l'enfant⁸³ : « *Je reconnais par la présente que ma participation au présent programme d'action de réinsertion économique me rend non éligible à d'autres programmes similaires.-»*

L'enfant identifié Nom et Post noms de famille :.....

Sobriquet (nom de staff)

.....

Signature :.....

.....

⁸³ A traduire dans l'un des dialectes que l'enfant connaît parfaitement pour se rassurer qu'il a bien compris les implications de sa participation au programme d'action.

L'identificateur de l'enfant Nom et Post
noms :.....

Fonction
:.....

Signature
:.....

Certifié par Nom et Post noms
:.....

Fonction
:.....

Signature
:.....

Annexe 2: Fiche d'évaluation des aptitudes scolaires, socioprofessionnelles et physiques de l'ESFGA pour l'orientation professionnelle.

Nom de l'Agence d'Exécution du Programme d'action :

Adresse :

Titre du Programme d'action :

I. Aptitudes scolaires

1. Avez-vous fréquenté l'école ? oui non
 - a. Si oui, la quelle (nom et localisation géographique de l'école) :
 - i. Sans niveau.
 - ii. Primaire Dernière classe fréquentée
 - iii. Secondaire Dernière classe fréquentée
2. Pouvez-vous écrire votre nom ? oui non
3. Savez-vous citer l'alphabet ? oui non
4. Savez-vous compter? oui non En quelle langue ?.....
5. Savez-vous calculer? oui non En quelle langue ?.....
6. Savez-vous lire ? oui non En quelle langue ?.....
7. Savez-vous écrire une lettre ? oui non En quelle langue ?.....
8. Combien de langues parlez-vous ?.....Lesquelles ?

Langue	Parlé			Écrire			Compréhension			Lire		
	facile	moyen	Couram.	facile	moyen	Couram.	facile	moyen	Couram.	facile	moyen	Couram.

9. Commentaires du conseiller en orientation professionnelle sur les aptitudes scolaires de l'enfant :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

II. Aptitudes socioprofessionnelles

1. Quel est le métier de votre père ?.....
2. Quel est le métier de votre mère ?.....
3. Quel est le métier de votre conjoint(e)?.....
4. Quel est le métier de votre tuteur ou autre membre de famille qui vous a beaucoup plus ?.....
.....
5. Trouvez-vous de l'intérêt dans ce métier ? oui non
6. Si oui, pour quelle raison ?
.....
.....
.....
7. Où est- ce que vous habitez avant votre recrutement dans les FGA ?
.....
.....

8. Qu'est ce que vous exerciez comme activité ?

.....
.....
.....

9. Pouvez- vous expliquer en quelques mots en quoi consistait votre métier avant votre recrutement ?

.....
.....
.....

10. Qu'est-ce que vous faisiez au sein des forces et groupes armés (comme travail)?

.....
.....
.....

11. Avez-vous appris un autre métier lors de votre séjour au sein des FGA ?

Oui non

a. Si oui, le quel ?

.....
.....
.....

b. Vous avez appris ce métier pendant combien de temps ?

.....
.....

12. Avez-vous été encadrés autour d'un métier quelconque lors de votre séjours au CTO ? oui non

Si oui, lequel ?

.....
.....

III. Aptitudes physiques de l'enfant

1. Taille :.....
2. Poids :.....
3. Périmètre thoracique :.....
4. Poignet :..... (si nécessaire).
5. Vue :.....
6. Audition :.....
7. Signes particuliers de l'enfant :

8. Avez-vous eu une incapacité (handicap) permanente ou partielle de travail après accident ou maladie (ou depuis votre naissance) ? Si oui, la quelle?

9. Et quel est son degré ?

10. État de santé en général :

Souffrez-vous souvent de l'une ou de plusieurs maladies citées ci-dessous?

N °	Maladie	Oui/ Date	Non	N °	Maladie	Oui/Date	Non
01	Angines			12	Rhumatismes		
02	Sinusite			13	Maladie du cœur		
03	Asthme			14	Hernies		
04	Tuberculose			15	Hémorroïdes		

05	Pneumonie			16	Maladie de peau		
06	Insomnies			17	Maux de tête		
07	Epilepsie			18	Paludisme		
08	Amibiase			19	Jaunisse		
09	Gastrite			20	Gonococcie		
10	Troubles mentaux			21	Evanouisseme nts		
11	Troubles urinaires			22	Autres		

11. Avez-vous déjà craché du sang ? oui non

12. Avez-vous déjà remarqué du sang : - Dans vos urines oui non
- Dans vos selles oui non

13. Quel(s) travail (vaux) manuel(s) avez-vous déjà fait(s) avant, pendant ou après votre recrutement?

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

14. Commentaires du Conseiller en orientation professionnelle :

.....
.....
.....
.....
.....

L'enfant identifié : Nom et Post noms de famille :.....
.....

Sobriquet (nom de staff) :.....
.....

Signature :.....

Certifié par : Nom et Post noms
:.....

Fonction :.....

Signature :.....

Annexe 3 : Fiche d'Evaluation de la personnalité de l'ESFGA pour l'orientation professionnelle.

Nom de l'Agence d'Exécution du Programme d'action :

Adresse :

Titre du Programme d'action :

1. Lorsque vous avez un problème qui vous dépasse, à qui vous confiez-vous pour avoir la solution ?

.....
.....

2. Avez-vous des amis ? oui non

Si oui, les quels ?

.....
.....

3. Avez-vous déjà été mis au cachot ou en prison ? oui non Si oui

Quand et où :.....

Pendant combien de temps :.....

Combien de fois :.....

Pouvez-vous vous rappeler les motifs pour lesquels avez-vous été mis au cachot ?

.....
.....
.....
.....

4. Avez-vous déjà consommé de l'alcool ? oui non Si oui,

Combien de temps (jours, semaines, mois) s'est écoulé depuis la dernière fois que vous en avez consommé?

.....
.....

Pouvez-vous vous rappeler à quelle occasion ? oui non

Si oui, la (les) quelle (s)

.....
.....

5. Avez-vous déjà consommé de la cigarette? oui non Si oui, Combien de temps (jours, semaines, mois) s'est écoulé depuis la dernière fois que vous en avez consommé?

.....
.....

Pouvez-vous vous rappeler à quelle occasion ? oui non

Si oui, la quelle ?

.....
.....
.....

6. Avez-vous déjà consommé du chanvre ? oui non Si oui, Combien de temps (jours, semaines, mois) s'est écoulé depuis la dernière fois que vous en avez consommé?

.....
.....

Pouvez-vous vous rappeler la dernière occasion ?

Si oui, la quelle ?

.....
.....

7. Avez-vous les traces des sévices corporels ? oui non Si oui, pour quelle raison ?

.....
.....

8. Avez-vous souvent peur ? oui non Si oui, principalement de quoi ?

.....
.....

9. Etes-vous souvent en colère ? oui non

10. Avez-vous mal à la tête avant, pendant ou après la colère ? oui non

11. Regrettez-vous après la colère ? oui non

12. Avez-vous déjà fait l'amour avec une autre personne de même sexe que vous ? oui non

13. Avez-vous déjà souffert des nerfs ? oui non

14. Est-ce que vous dormez normalement la nuit lorsque vous êtes sur votre lit ?
Oui non

15. Commentaires sur la personnalité de l'enfant évalué par rapport à la réinsertion économique:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Fait à Bukavu, le .../..../.....

Déclaration de l'enfant⁸⁴ : « *Je reconnais par la présente que ma participation au présent programme d'action de réinsertion économique me rend non éligible à d'autres programmes similaires.-»*

⁸⁴ A traduire dans l'un des dialectes que l'enfant connaît parfaitement pour se rassurer qu'il a bien compris les implications de sa participation au programme d'action.

L'enfant identifié Nom et Post noms de
famille :.....

Sobriquet (nom de staff) :.....

Signature :.....

Certifié par Nom et Post noms
:.....

Fonction

:.....

Signature

:.....

Annexe 4 : Fiche d'audition des attentes socioéconomiques et professionnelles de l' ESFGA pour l'orientation professionnelle.

Nom de l'Agence d'Exécution du Programme d'action :

Adresse :

Titre du Programme d'action :

I. Identification de l'enfant

1. Où habitez-vous ?.....
.....
2. Chez qui habitez-vous ?..... et quels liens de parenté avez-vous avec lui ?.....
3. Quel est l'état civil de votre (père) tuteur ?.....
4. Quel est son niveau d'études ?.....
5. Quel est l'état civil de votre mère ?.....
6. Quel est son niveau d'études ?.....
7. Quelle est la profession de votre père ?.....
8. Et de votre mère ?.....
.....

9. De votre
tuteur ?.....
.....

10.A combien êtes-vous dans votre famille (seulement si il vit en
famille)?.....

11.Combien de dépendants avez-vous, de quel âge et sous quel statut ?

N°	Noms et post noms du dépendant	Âge	Lien de parenté

12.Combien de fois mangez-vous par
jour?.....

13.A combien dormez-vous dans votre
chambre ?

14.Sur votre
lit ?.....
.....

15.Comment sont vos relations avec :

❖ Votre
père?.....
.....

❖ Votre
mère ?.....

.....

❖ Avec le
tuteur ?.....

.....

❖ Autres membres de la
famille ?.....

16. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre vie après
démobilisation /sortie des FGA ?

.....
.....
.....
.....
.....

17. Comment vivez-vous ? (seulement pour les célibataires)

.....
.....
.....

18. Aspirez-vous au mariage ? oui non

Si oui, à quel moment ?

.....

Si oui, quel type de conjoint(e) aimeriez-vous épouser ?

.....
.....
.....

19. Etes-vous heureux (se) d'être marié(e) (seulement pour les mariés)? Oui

non Où vivez-vous avec votre

famille ?.....

20. Comment vivent vos dépendants (nourriture, soins médicaux, habillement, études, logement, autres etc.)?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

21. Avez-vous déjà tenté de faire une AGR ? oui non

Si oui, Comment vous le faisiez et quelles sont les difficultés que vous aviez rencontrées ?

.....
.....

22. Trouvez-vous que votre niveau scolaire actuel est :

1) Suffisant 2) Insuffisant 3) Nul

23. Qu'envisagez-vous de faire pour cela?

.....
.....

24. Quel métier avez vous appris lors de votre séjours dans les FGA ?

.....

25. Aspirez-vous à une formation professionnelle ? oui non

Si oui, de quel type et pendant combien de mois?

.....

Pour quelles raisons ?

.....
.....

26. Quels sont les métiers que vous avez toujours appréciés dans votre vie ?
(citer 3 par ordre de priorité utile) :

1).....

2).....

3).....

Pour quelles raisons vous les appréciez ?

.....
.....
.....
.....
.....

27. Si vous devez avoir un chef (supérieur hiérarchique), quel type aimeriez-vous qu'il soit ?

❖ Autoritaire

❖ Non autoritaire

❖ Sans réponse

28. Quelle position aimeriez occuper dans la vie professionnelle?

.....
.....
.....

29. Avis recommandations du Conseiller en orientation :

.....
.....
.....
.....

Fait à Bukavu, le/...../.....

Déclaration de l'enfant (⁸⁵): « *Je reconnais par la présente que ma participation au présent programme d'action de réinsertion économique me rend non éligible à d'autres programmes similaires.-»*

L'enfant identifié Nom et Post noms de
famille :.....

Sobriquet (nom de staff) :.....

Signature :.....

Certifié par Nom et Post noms
:.....

Fonction

:.....

Signature

:.....

⁸⁵ A traduire dans l'un des dialectes que l'enfant connaît parfaitement pour se rassurer qu'il a bien compris les implications de sa participation au programme d'action.