



République du Congo

MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,
DE L'ÉDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION
QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI



Bulletin Annuel de l'Emploi 2025 : Dynamique des Recrutements Nationaux et Défis de l'Expertise

”



**La Jeunesse au centre des priorités
du Président de la République,
Chef de l'Etat.**

“



Son Excellence Monsieur Denis SASSOU-N'GUESSO
Président de la République du Congo

”

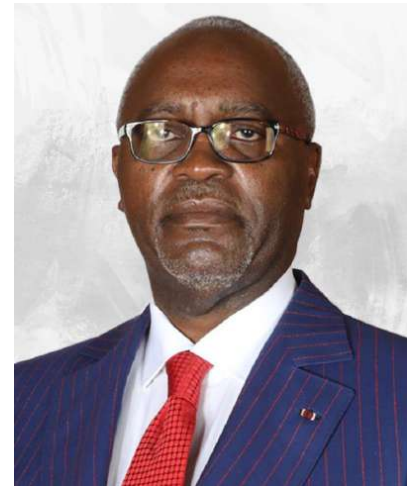
**L'ACPE innove pour valoriser
l'expertise nationale et offrir
à la jeunesse les clés d'un avenir
professionnel durable.**

“

AVANT PROPOS

Dans la dynamique des orientations de Son Excellence Monsieur le Président de la République, Chef de l'État, qui place la jeunesse au centre des priorités nationales, le Gouvernement poursuit avec détermination la consolidation des politiques publiques en faveur de l'emploi des Congolais et de la montée en compétences.

Conformément aux missions confiées à l'Agence Congolaise pour l'Emploi (ACPE), notamment la constitution d'une base de données nationale sur l'emploi et la production régulière des statistiques du marché du travail, le présent Rapport Annuel 2025 constitue la première publication consolidée de ce type depuis la création de l'Agence. Il a pour vocation de devenir un document de référence, attendu par le secteur privé, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, afin d'éclairer les décisions de recrutement, d'investissement et de développement des compétences.



Les données consolidées mettent en évidence plusieurs résultats majeurs : 41 298 nouveaux inscrits sur la plateforme de l'ACPE (-24,4% par rapport à 2024), 2 392 offres d'emploi collectées représentant 3 432 postes, 28 766 contrats de travail visés (+61,9%), dont 27 023 recrutements de nationaux (+82,4%) et 1 743 recrutements de travailleurs étrangers (-40,9%). L'ACPE a, par ailleurs, réalisé 5 546 placements en 2025, confirmant son rôle de tiers de confiance dans l'intermédiation.

Ces performances quantitatives traduisent une meilleure formalisation de l'emploi et une capacité accrue du marché à mobiliser la main-d'œuvre nationale. Elles révèlent toutefois des défis structurels qui appellent une action coordonnée : prédominance des contrats à durée déterminée, faible recours à l'alternance, tensions persistantes sur les métiers techniques et d'encadrement, ainsi qu'une dépendance résiduelle à l'expertise internationale dans certains secteurs stratégiques.

À cet égard, le Gouvernement encourage l'ensemble des entreprises à renforcer leur collaboration avec l'ACPE : publication systématique des offres, usage accru des mécanismes de placement et de présélection, participation aux programmes de formation et de certification, et mise en œuvre de plans de transfert de compétences pour les postes critiques. La compétitivité de notre économie et la souveraineté en compétences exigent une mobilisation collective, fondée sur la transparence, la responsabilité et le partenariat.

Je salue l'engagement des équipes de l'ACPE et de ses agences départementales, ainsi que la coopération des entreprises qui contribuent à la fiabilisation des données et au renforcement de la régulation du marché du travail. Puissent les analyses et orientations contenues dans ce Rapport Annuel guider les choix stratégiques à venir, au service d'un emploi plus inclusif, plus qualifié et durablement national.

Le Ministre de la Jeunesse, des Sports,
de l'Éducation Civique, de la Formation
Qualifiante et de l'Emploi,



Hugues NGOUELONDELE

RESUMÉ EXÉCUTIF

L'année 2025 marque une étape fondatrice pour l'Agence Congolaise pour l'Emploi (ACPE) avec la production de son premier Rapport Annuel Statistique et Stratégique sur l'Emploi et la Régulation du Marché du Travail. Ce document consolide, sur une base annuelle, les flux issus de la plateforme numérique et des agences départementales (inscriptions, offres, contrats visés, autorisations d'emploi des travailleurs étrangers, placements, avenants). Il constitue un outil de référence attendu par le secteur privé, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, pour éclairer les décisions de recrutement, d'investissement et de développement des compétences.

1. 1) Les faits saillants de 2025

Stabilisation du flux de demande et maturité numérique — L'ACPE a enregistré 41 298 nouveaux inscrits sur la plateforme en 2025 (-24,4% vs 2024). La demande reste fortement portée par la jeunesse : la tranche 20-29 ans représente 50,1% des inscrits.

Dynamique soutenue de l'offre formelle, structurée par la flexibilité — En 2025, l'ACPE a collecté 2 392 offres d'emploi correspondant à 3 432 postes ($\approx 1,4$ poste par offre). Les CDD représentent 81,5% des offres contre 16,9% de CDI ; stages (0,8%) et apprentissage (0,2%) restent faibles.

Croissance historique de la formalisation et du recrutement national — Le volume des contrats visés s'établit à 28 766 (+61,9%), dont 27 023 recrutements de nationaux (+82,4%) et 1 743 recrutements de travailleurs étrangers (-40,9%). Le secteur privé représente 99,3% des créations d'emplois.

Qualité de l'emploi : un défi de "cadre-isation" — 93,7% des recrutements nationaux concernent le personnel subalterne. La prédominance du CDD confirme un besoin de stabilisation des parcours et de montée en compétences.

Métiers en tension : dépendance technique persistante — L'Indice de Tension (IT) révèle des tensions critiques : Pétrole & Gaz (IT=484,1), Industrie/Maintenance (IT=118,9), BTP (IT=71,4), Logistique (IT=61,6). L'IT de coexistence confirme un défi qualitatif (certification/expérience/standards).

Intermédiation : un rôle de tiers de confiance confirmé — L'ACPE a réalisé 5 546 placements en 2025 (-31,2% vs 2024). L'emploi occasionnel représente 69,6% des placements directs, contre 30,4% d'emplois permanents.

2. 2) Lecture stratégique : ce que 2025 change


L'année 2025 consacre un double basculement : (i) quantitatif, avec une hausse marquée de la formalisation et du recrutement national ; (ii) qualitatif, où la nature des contrats et la structure des postes rendent prioritaires la certification, l'expérience opérationnelle et l'accès des nationaux aux fonctions techniques et d'encadrement.

Ce rapport installe l'ACPE comme outil de gouvernance du marché du travail, à travers : la donnée (plateforme), le visa des contrats, la régulation de l'emploi des travailleurs étrangers (AET/APE), l'analyse des tensions (IT) et l'intermédiation.

3. 3) Priorités 2026 : orientations proposées

- Plan national de certification sur les métiers en tension (Pétrole & Gaz, Industrie/Maintenance, Logistique, QHSE).
- Régulation ciblée des AET/APE, conditionnée à des dispositifs de transfert de compétences et à des plans de succession.
- Stabilisation progressive de l'emploi par l'encouragement des trajectoires CDD→CDI sur les postes critiques.
- Amélioration de la qualité des offres (standardisation des intitulés, niveaux de poste, compétences requises) et suivi systématique du taux de clôture des offres.
- Renforcement du partenariat ACPE-secteur privé (présélection, placement, accompagnement, alternance).

Directeur Général
Agence Congolaise pour l'Emploi (ACPE)


Jean PINDA NIANGOULA



NOTRE RESEAU D'AGENCE

Agence Interdépartementale Pointe Noire et Kouilou

Agence locale Pointe Noire 1
Agence locale Pointe Noire 2
Agence départementale Kouilou

Agence de la Sangha et de la Likouala

Agence départementale de la Likouala
Agence locale de Pokola
Agence locale de Souanke

Agence Interdépartementale du Niari et de la Lékoumou

Agence départementale du Niari
Agence départementale de la Lékoumou

Agence Interdépartementale de la Cuvette et de la Cuvette-Ouest

Agence départementale de la Cuvette
Agence départementale de la Cuvette-Ouest

Agence départementale de Brazzaville

Agence locale de Nkombo
Agence locale de Bacongo

Agence départementale de la Bouenza

Agence locale Nkayi 1
Agence locale Nkayi 2
Agence départementale du Pool (Kinkala)
Agence locale Pool Nord (Ignié)

Agence départementale des plateaux

Agence locale de Djambala
Agence locale d'Ollombo
Agence locale de Gamboma



✉ contact@acpe.cg ☎ +242 05 204 00 00
📍 Av, Edith Lucie Bongo Ondimba,
Zone industrielle M'pila - Brazzaville
🌐 www.acpe.cg |    

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- **ACPE** : Agence Congolaise Pour l'Emploi.
- **AET** : Autorisation d'Emploi Temporaire (étrangers).
- **APE** : Autorisation Provisoire d'Emploi (étrangers).
- **BTP** : Bâtiment et Travaux Publics.
- **CDD** : Contrat à Durée Déterminée.
- **CDI** : Contrat à Durée Indéterminée.
- **CSP** : Catégories Socioprofessionnelles.
- **CTM** : Contrat de Travail à durée déterminée pour les Manutentionnaires (ou contrat spécifique lié aux flux trimestriels).
- **HSE / QHSE** : Hygiène, Sécurité, Environnement / Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement.
- **IT** : Indice de Tension.
- **ONG** : Organisation Non Gouvernementale.
- **PLC / ICSS** : Programmable Logic Controller (Automate Programmable Industriel) / Integrated Control and Safety System (Système intégré de contrôle et de sécurité).

TABLE DES MATIÈRES

I.	AVANT-PROPOS	5
II.	RÉSUMÉ EXÉCUTIF	6
1.	Les faits saillants de 2025	6
2.	Lecture stratégique : ce que 2025 change	6
3.	Priorités 2026 : orientations proposées	6
	Liste des Abréviations	8
	Liste des tableaux	11
	Liste des graphiques	12
	Liste des encadrés	12
	Synthèse des Indicateurs Clés 2025	13
III.	TABLE DES MATIÈRES	
4.	Note aux lecteurs : Consolidation des données	13
	Introduction Générale	14
5.	Une année 2025 de basculement : maturité numérique et progression historique de la formalisation	14
6.	Un défi désormais qualitatif : souveraineté en compétences et montée en gamme de l'emploi national	15
7.	Périmètre et principes de consolidation	15
8.	Architecture du rapport et finalité	15
	Chapitre 1 : Analyse de la demande d'emploi et profil des chercheurs d'emploi	16
	Dynamique des inscriptions : Vers une stabilisation du flux numérique	17
	Profil sociodémographique : Un capital humain jeune et qualifié	18
	Cartographie des compétences : Une offre de travail technique et opérationnelle	19
9.	Spécificités des compétences par secteurs clés (Top 3)	21
A.	Transport, Logistique & Supply Chain : Un vivier de terrain	21
B.	Industrie, Production & Maintenance : La force des techniciens	21
C.	BTP & Aménagement : Une structure massivement opérationnelle	22
10.	Analyse géographique et maturité numérique	22
	Chapitre 2 : Analyse de l'offre d'emploi et besoins des entreprises	23
1.	Dynamique globale : Un marché porté par le secteur privé et la flexibilité	24
	L'analyse de la nature des contrats révèle un marché fortement structuré par le besoin de flexibilité	24
2.	Cartographie sectorielle et géographique des besoins	25
3.	Adéquation et limites du suivi opérationnel	26
	Chapitre 3 : Dynamique des créations d'emplois et mouvements de main-d'œuvre	27
1.	Dynamique des recrutements : Une croissance historique de l'emploi national	29
2.	Structure des contrats et prédominance du secteur privé	31
3.	Analyse par catégories socioprofessionnelles (CSP) et secteurs	32

L'analyse des recrutements selon le niveau de responsabilité confirme une segmentation nette du marché	32
Immersion professionnelle : Analyse des flux de stages	33
Mouvements de carrière : Analyse des avenants aux contrats	34
Chapitre 4 : Analyse des métiers en tension et dépendance à l'expertise internationale	37
1. Méthodologie : L'Indice de Tension (IT)	39
2. Panorama sectoriel de la tension	39
3. Focus sur les métiers à forte technicité	40
4. Analyse du paradoxe de la coexistence	40
Chapitre 5 : L'intermédiation au cœur de l'action de l'ACPE : analyse des placements	42
5. Structure contractuelle des placements directs	42
6. Synthèse sur le placement indirect	42
7. Analyse des partenaires employeurs par type de placement	43
A. Placements directs : Focus sur les emplois occasionnels	43
B. Placements indirects : Répondre à l'intention de l'entreprise	43
Chapitre 6 : ZOOM ENTREPRISES : BAROMÈTRE DE LA CONTRIBUTION À L'EMPLOI NATIONAL (2025)	44
8. Entreprises partenaires : principaux recruteurs de nationaux (2025)	
9. A. Entreprises à forte intensité AET/APE : vigilance et appel au transfert de compétences (2025)	45
10. B. Méthodologie et principes de transparence	46
11. C. Engagements ACPE vis-à-vis du secteur privé	46
Chapitre 7 : Opportunités sectorielles d'emploi local	47
Chapitre 8 : Freins à l'embauche des nationaux	48
Chapitre 9 : Impacts socio-économiques des pratiques actuelles	49
Chapitre 10 : Recommandations stratégiques finales	50
CHAPITRE 11 : LA RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR L'ACPE	52
CONCLUSION GÉNÉRALE	55
ANNEXE	56

LISTES DES TABLEAUX

Tableau I.1: Dynamique annuelle des inscriptions sur la plateforme ACPE (2024–2025)	17
Tableau I.2 : Répartition des inscrits par tranche d'âge et type de demande	18
Tableau I.3 : Répartition des demandeurs par sexe et par tranche d'âge	18
Tableau I.4 : Top 10 des secteurs métiers les plus représentés	20
Tableau I.5 : Répartition des demandeurs de stage par secteur métier	20
Tableau I.6 : Répartition des demandeurs de formation par secteur métier	20
Tableau I.7 : Répartition des demandeurs du secteur Transport & Logistique par famille de métiers	21
Tableau I.8 : Répartition des demandeurs du secteur Industrie par famille de métiers	21
Tableau I.9 : Répartition des demandeurs du secteur BTP par famille de métiers	22
Tableau II.1 : Dynamique trimestrielle de la collecte des offres et du volume de postes en 2025	24
Tableau II.2 : Typologie des offres par nature de contrat et stabilité de l'emploi	24
Tableau II.3 : Top 10 des secteurs d'activité moteurs en termes de capacité de recrutement	25
Tableau III.1 : Evolution annuelle des créations d'emplois formalisés par groupe de nationalité (2024 – 2025)	28
Tableau III.2 : Répartition des créations d'emplois nationaux par nature juridique de l'employeur en 2025	31
Tableau III.3 : Répartition trimestrielle des emplois subalternes créés par nature de contrat en 2025	31
Tableau III.4 : Répartition trimestrielle des créations d'emplois nationaux par catégorie socio professionnelle en 2025	32
Tableau III.5 : Répartition des créations d'emplois nationaux par principaux secteurs d'activité et profil dominant en 2025	32
Tableau III.6 : Répartition trimestrielle des créations d'emplois étrangers par type d'autorisation et de contrat en 2025	32
Tableau III.7 : Répartition des créations d'emplois étrangers par nature juridique de l'employeur en 2025	33
Tableau III.8 : Répartition sectorielle des créations d'emplois étrangers par type de contrat en 2025	33
Tableau III.9 : Répartition sectorielle des conventions de stage des nationaux au sein du secteur privé en 2025	34
Tableau III.10 : Répartition sectorielle des avenants aux contrats de travail validés en 2025	36
Tableau IV.1 : Top 10 des secteurs présentant les plus forts indices de tension globale	37
Tableau IV.2 : Top 15 des métiers en tension critique	38
Tableau IV.3 : Secteurs où la main-d'œuvre étrangère est privilégiée malgré une disponibilité nationale	38
Tableau IV.4 : Métiers spécifiques où l'expertise étrangère supplante la disponibilité locale	39
Tableau V.3 : Typologie des emplois pourvus par placement direct en 2025	42

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique I 1 : Répartition trimestrielle des inscriptions en 2025	17
Graphique I 2 : Répartition des inscrits par type de demande en 2025	17
Graphique I 3 : Répartition des inscrits selon le niveau d'instruction	19
Graphique I 4 : Répartition géographique des demandeurs par ville de résidence	22
Graphique II 1 : Répartition des places offertes par secteur institutionnel de l'employeur en 2025	25
Graphique II 2 : Répartition spatiale des opportunités d'emploi par bassin économique	26
Graphique II 3 : Répartition des offres selon le niveau de qualification requis en 2025	26
Graphique III 1 : Répartition des créations d'emplois par nationalité en 2025	30
Graphique III 2 : Évolution trimestrielle des créations d'emplois par nationalité en 2025	30
Graphique III 3 : Évolution trimestrielle du nombre de stagiaires enregistrés en 2025	34
Graphique III 4 : Evolution des avenants aux contrats	35
Graphique III 5 : Répartition par nationalité des avenants aux contrats de travail validés en 2025	35
Graphique III 6 : Répartition des avenants aux contrats de travail par nature juridique de l'employeur en 2025	35
Graphique V 2 : Top des entreprises utilisatrices de placements directs (Emplois occasionnels) en 2025	43
Graphique V 3 : Répartition des placements indirects par entreprises en 2025	43

LISTE DES ENCADRES

Encadré I 1 : L'essentiel sur la baisse des flux	18
Encadré I 2 : Un vivier de hauts diplômés prêt pour la croissance	19
Encadré I 3 : Adéquation entre compétences et recrutements	22
Encadré I 4 : La maturité numérique au service de l'intermédiation	22
Encadré II 1 : L'essentiel sur le flux des offres	24
Encadré II 2 : Le défi de la mesure de l'impact (Closing Rate)	26
Encadré III 1 : Le boom des nationaux, indicateur de souveraineté économique	30
Encadré III 2 : Analyse de la précarité contractuelle : l'enjeu du CDD	31
Encadré III 3 : Le défi de la montée en gamme des compétences nationales	33
Encadré III 4 : La stabilité contractuelle, un gage de maturité	36
Encadré IV 1 : La tension critique dans le secteur Pétrole & Gaz	40
Encadré IV 2 : L'IT de coexistence, révélateur d'une inadéquation qualitative	41

SYNTHESE DES INDICATEURS CLES 2025

III. TABLE DES MATIÈRES

Ce tableau récapitulatif présente les chiffres essentiels pour appréhender la dynamique du marché du travail formel au Congo au cours de l'exercice 2025.

Indicateurs	Performance 2025	Évolution (vs 2024)
Demande d'emploi (Inscriptions)	41 298 nouveaux inscrits	-24,4%
Offres d'emploi collectées	2 392 offres (3 432 postes)	-
Créations d'emplois (Contrats visés)	28 766 contrats	61,9%
Recrutement des nationaux	27 023 contrats	82,4%
Recrutement des étrangers	1 743 contrats	-40,9%
Part des jeunes (20-29 ans)	50,1 % de la demande	-
Part du secteur privé	99,3 % des créations d'emplois	-
Placements réalisés par l'ACPE	5 546 placements	-31,2%

4. Note aux lecteurs : Consolidation des données

« Les statistiques présentées dans ce rapport annuel 2025 résultent d'un processus de consolidation finale des bases de données de l'ACPE. Par conséquent, certains chiffres, notamment ceux du premier trimestre (T1 2025), peuvent présenter de légères variations par rapport aux bulletins trimestriels publiés précédemment. Ces ajustements s'expliquent par l'intégration des régularisations de contrats et la validation exhaustive des dossiers finalisés après les échéances trimestrielles. »

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'année 2025 marque une étape déterminante dans la consolidation de l'État stratège en matière d'emploi et de valorisation du capital humain national. Dans la dynamique des orientations de Son Excellence Monsieur le Président de la République, Chef de l'État, qui place la jeunesse au cœur des priorités nationales, le Gouvernement poursuit avec constance l'objectif fondamental d'un marché du travail plus transparent, plus inclusif, plus qualifié et durablement tourné vers l'emploi des Congolais.

C'est dans ce cadre que l'Agence Congolaise pour l'Emploi (ACPE) publie le présent Rapport Annuel Statistique et Stratégique sur l'Emploi et la Régulation du Marché du Travail – ACPE 2025. Cette publication revêt un caractère particulier : il s'agit du premier rapport national annuel consolidé produit par l'ACPE depuis sa création. Elle consacre une exigence républicaine : celle d'un pilotage de l'emploi fondé sur des données fiables, des actes de régulation traçables, et une lecture objective des réalités économiques et sociales.

Ce rapport répond à une double vocation.

D'une part, il met à la disposition des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des partenaires techniques un instrument de référence permettant d'éclairer l'action publique, d'ajuster les politiques de formation, d'emploi et de régulation, et de mesurer les progrès accomplis. D'autre part, il s'adresse explicitement au secteur privé, attendu comme acteur central de la création d'emplois : il offre une lecture structurée du marché du travail formel, utile à la décision économique, à l'anticipation des besoins de compétences et à l'orientation des stratégies de recrutement.

Au-delà d'un simple document statistique, ce rapport s'inscrit dans une ambition de gouvernance : celle d'une régulation moderne du marché du travail, fondée sur la donnée, sur l'intermédiation, sur le visa des contrats de travail et sur l'encadrement des autorisations d'emploi des travailleurs étrangers. Il traduit ainsi la montée en puissance d'un service public de l'emploi plus opérationnel, plus prévisible et mieux articulé aux exigences de la compétitivité nationale.

5. Une année 2025 de basculement : maturité numérique et progression historique de la formalisation

Les données consolidées de l'exercice 2025 révèlent un basculement majeur du marché formel. D'un côté, le flux des inscriptions sur la plateforme de l'ACPE entre dans une phase de maturité, avec 41 298 nouveaux inscrits (-24,4% par rapport à 2024). D'un autre côté, l'activité de formalisation connaît une progression historique, matérialisée par 28 766 contrats de travail visés (+61,9%), dont 27 023 recrutements de nationaux (+82,4%) et 1 743 recrutements de travailleurs étrangers (-40,9%). En parallèle, l'ACPE a collecté 2 392 offres d'emploi représentant 3 432 postes, et réalisé 5 546 placements sur l'année.

Ces résultats traduisent une amélioration notable de la traçabilité du marché du travail formel et confirment la capacité croissante du pays à mobiliser les compétences nationales. Ils révèlent toutefois des défis persistants : prédominance des contrats temporaires, faible alternance, tension sur les métiers techniques et d'encadrement, et dépendance résiduelle à l'expertise internationale.

6. Un défi désormais qualitatif :

souveraineté en compétences et montée en gamme de l'emploi national

L'enseignement central de 2025 est clair : le défi de l'emploi devient de plus en plus qualitatif. La création d'emplois nationaux progresse fortement, mais la structure du marché demeure marquée par une concentration sur les postes subalternes, tandis que des métiers essentiels à la souveraineté économique — maintenance industrielle, ingénierie, supervision, métiers offshore, logistique spécialisée, finance avancée — restent sous tension.

Pour objectiver ces tensions et renforcer la décision publique, l'ACPE introduit et exploite l'Indice de Tension (IT), outil de référence permettant de mesurer la dépendance à l'expertise étrangère au regard de la disponibilité nationale. Cet indicateur ouvre une nouvelle approche : une régulation plus intelligente, plus ciblée, orientant simultanément la formation, la certification, la substitution progressive et l'encadrement des autorisations AET/APE.

7. Périmètre et principes de consolidation

Les statistiques et analyses présentées reposent sur les données issues de la plateforme numérique de l'ACPE, des agences départementales et des registres administratifs consolidés au niveau central. Elles couvrent principalement le marché du travail formel capté par l'ACPE : inscriptions, offres collectées, contrats visés, autorisations, placements et avenants.

Conformément au processus annuel de consolidation, certains chiffres peuvent présenter de légers ajustements par rapport aux publications trimestrielles, du fait de l'intégration des régularisations et des dossiers finalisés après les échéances trimestrielles. Cette méthode garantit une lecture annuelle exhaustive, cohérente et fiable.

8. Architecture du rapport et finalité

Le présent rapport est structuré de manière progressive : analyse de la demande, analyse de l'offre, dynamique des recrutements, identification des métiers en tension, performance de l'intermédiation, régulation du marché, lecture sectorielle, freins, impacts et recommandations finales.

Enfin, afin de renforcer la portée partenariale de cette première édition, le rapport intègre un Zoom "Baromètre Entreprises", destiné à valoriser les contributions exemplaires au recrutement national et à encourager, dans un esprit de transparence constructive, la généralisation des pratiques de transfert de compétences et de nationalisation progressive des postes stratégiques.

En publiant ce premier rapport annuel, l'ACPE pose un jalon important : celui d'une gouvernance de l'emploi fondée sur la donnée, la transparence et la responsabilité partagée. Il s'agit, désormais, de transformer la dynamique quantitative observée en 2025 en une montée en gamme durable du capital humain congolais, condition essentielle de la compétitivité économique, de la cohésion sociale et de la prospérité nationale.

Chapitre 1 :

ANALYSE DE LA DEMANDE D'EMPLOI ET PROFIL DES CHERCHEURS D'EMPLOI

En 2025, la demande enregistrée par l'ACPE entre dans une phase de maturité : le flux d'inscriptions se stabilise, tout en demeurant fortement porté par une jeunesse qualifiée. Ce chapitre fournit aux entreprises une lecture exploitable de la disponibilité des profils par secteur, niveau de qualification et bassin d'emploi.

Les indicateurs de synthèse ci-dessous complètent les tableaux détaillés du chapitre. Ils facilitent une lecture rapide pour la décision (recrutement, formation, certification).

La base ACPE est orientée vers l'emploi (81,5% des inscriptions) et dominée par les 20–29 ans (50,1%). Pour les employeurs, cela représente un réservoir important de profils d'entrée et intermédiaires ; la différenciation se fera par la certification, l'expérience et la spécialisation.

Indicateur (Demande)	Valeur 2025	Lecture / implication
Nouveaux inscrits sur la plateforme	41 298 (-24,4% vs 2024)	Base d'utilisateurs consolidée ; flux stabilisé
Type de demande	Emploi 33653 (81.5%) Stage 6788 (16.4%) Formation 857 (2.1%)	Stage comme passerelle ; formation à orienter vers métiers en tension
Jeunes 20–29 ans	20693 (50.1%)	Cœur de cible de l'insertion et du recrutement junior
Moins de 40 ans	34219 (82.9%)	Pression structurelle de la jeunesse sur le marché du travail
Répartition par sexe	Hommes 31282 (75.7%) Femmes 10016 (24.3%)	Enjeu d'inclusion dans les filières techniques
Hauts diplômés	15 354 profils Bac+3 et plus ; 55,5% Bac ou supérieur	Vivier stratégique pour techniciens supérieurs et encadrement intermédiaire

Tableau 1.1 : Top 3 des secteurs métiers les plus représentés (inscriptions 2025)

Secteur métier	Effectifs	Part relative
Transport, Logistique & Supply Chain	6 259	15,2%
Industrie, Production & Maintenance	5 232	12,7%
BTP & Aménagement du territoire	4 321	10,5%

Ce chapitre analyse les statistiques issues de la plateforme numérique de l'Agence Congolaise Pour l'Emploi (ACPE). Il permet de mesurer la pression exercée sur le marché du travail à travers le flux des nouvelles inscriptions et de dresser un portrait-robot de la main-d'œuvre disponible en 2025.

Dynamique des inscriptions : Vers une stabilisation du flux numérique

L'analyse des données de la plateforme ACPE pour l'année 2025 révèle une phase de maturité dans l'enrôlement des demandeurs. Après une période de forte croissance liée au lancement des outils numériques, le volume des nouvelles inscriptions s'établit à 41 298 personnes, marquant une baisse de -24,4 % par rapport à l'exercice précédent.

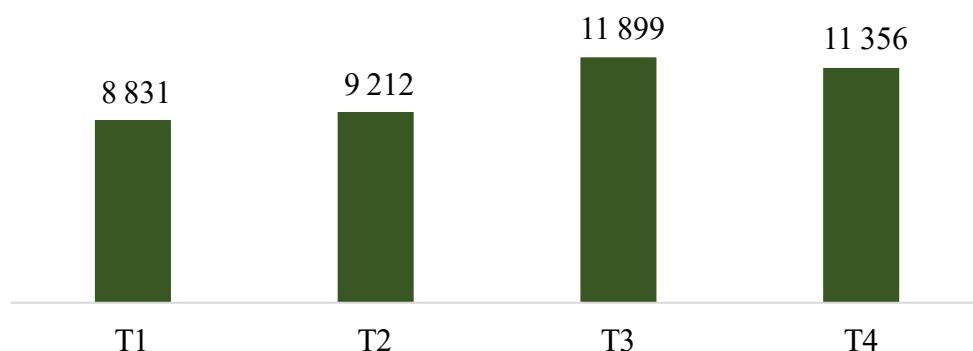
Cette évolution indique une transition d'un mode de «captation massive» vers une gestion de flux plus régulière. La demande reste toutefois portée par une saisonnalité marquée, avec un pic d'activité au troisième trimestre (28,8 %), correspondant généralement à l'arrivée des nouveaux diplômés sur le marché.

Tableau 0.1 : **Dynamique annuelle des inscriptions sur la plateforme ACPE (2024 – 2025)**

Année	2024	2025	Taux de croissance
Nombre des demandeurs	54 632	41 298	-24,4%

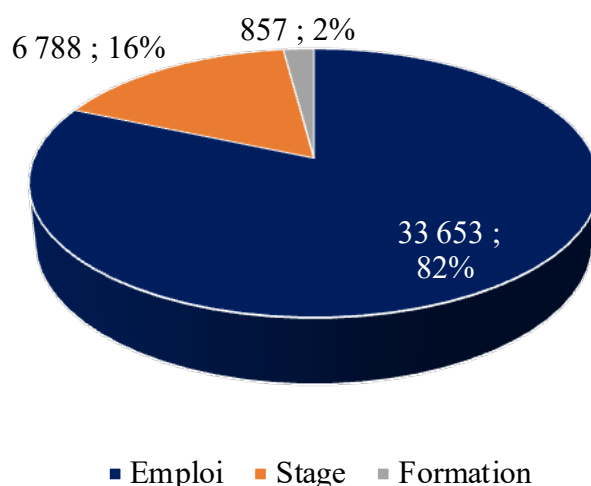
Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Graphique 01 : **Répartition trimestrielle des inscriptions en 2025**



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Graphique 02 : **Répartition des inscrits par type de demande en 2025**



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 1 : L'essentiel sur la baisse des flux

Le recul des inscriptions ne doit pas être interprété comme une baisse du chômage, mais comme une stabilisation de la base d'utilisateurs. La structure de la demande confirme que l'ACPE est avant tout un outil d'insertion professionnelle : **81,5 % des inscrits** recherchent un emploi ferme, tandis que **16,4 %** sollicitent un stage pour valider leur cursus.

Profil sociodémographique : Un capital humain jeune et qualifié

Le portrait-robot du demandeur d'emploi à l'ACPE souligne deux caractéristiques majeures : la jeunesse et la montée en qualification.

- La tranche des 20-29 ans représente 50,1 % de la demande globale. Si l'on élargit aux moins de 40 ans, cette part atteint 82,8 %, confirmant que l'enjeu de l'emploi au Congo est structurellement lié à l'insertion des jeunes actifs.
- Malgré les politiques d'inclusion, le fichier reste majoritairement masculin à 75,7 %. On note cependant que les femmes inscrites sont proportionnellement plus jeunes, la tranche 20-29 ans représentant 62,8 % de la demande féminine contre 46 % chez les hommes.
- Plus de la moitié des demandeurs (55,5 %) possèdent un niveau Bac ou supérieur. Avec plus de 15 000 profils affichant un niveau Bac+3 ou plus, le marché dispose d'un stock de compétences prêt à répondre aux besoins d'encadrement des entreprises.

Tableau 0.2 : Répartition des inscrits par tranche d'âge et type de demande

Tranches d'âge	Emploi		Stage		Formation		Total
	Effectifs	%	Effectifs	Effectifs	%	Effectifs	
< 20 ans	357	1,1%	252	3,7%	75	8,8%	684
20 - 29 ans	14 475	43,0%	5 636	83,0%	582	67,9%	20 693
30 - 39 ans	12 523	37,2%	830	12,2%	173	20,2%	13 526
40 - 49 ans	4 826	14,3%	62	0,9%	19	2,2%	4 907
50 - 60 ans	1 366	4,1%	8	0,1%	6	0,7%	1 380
> 60 ans	106	0,3%	-	0,0%	2	0,2%	108
TOTAL	33 653	100,0%	6 788	100,0%	857	100,0%	41 298

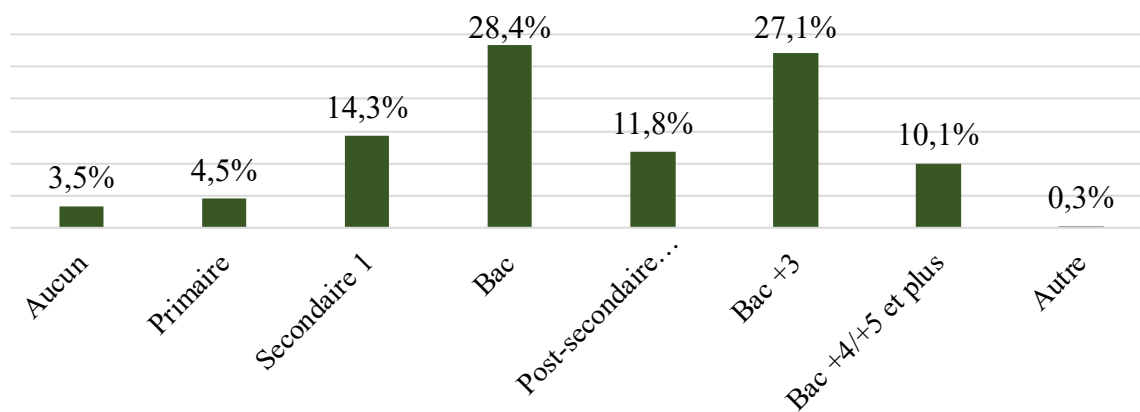
Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.3 : Répartition des demandeurs par sexe et par tranche d'âge

Tranches d'âge	Homme		Femme		Total
	Effectifs	%	Effectifs	Effectifs	
<20	471	1,5%	213	2,1%	684
20-29	14 405	46,0%	6 288	62,8%	20 693
30-39	10 717	34,3%	2 809	28,0%	13 526
40-49	4 308	13,8%	599	6,0%	4 907
50-60	1 281	4,1%	99	1,0%	1 380
>60	100	0,3%	8	0,1%	108
TOTAL	31 282	100,0%	10 016	100,0%	41 298

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Graphique 0 3 : Répartition des inscrits selon le niveau d'instruction



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 2 : Un vivier de hauts diplômés prêt pour la croissance

L'analyse croisée du niveau d'instruction et de l'âge révèle une élévation significative du capital humain inscrit à l'agence. Le segment des 20-29 ans constitue le cœur battant de la relève technique, captant à lui seul 83 % de la demande de stages professionnels. Cette concentration démontre le rôle pivot de l'ACPE dans la transition École-Entreprise.

Au-delà de l'apprentissage, le marché dispose d'une réserve de compétences hautement qualifiées : 15 354 demandeurs possèdent un diplôme égal ou supérieur au Bac+3. Ce stock de talents constitue un levier stratégique pour les entreprises du secteur privé cherchant à renforcer leur encadrement intermédiaire ou leurs fonctions de techniciens supérieurs sans recourir à l'expertise externe.

Cartographie des compétences : Une offre de travail technique et opérationnelle

L'analyse des «familles métiers» permet de comprendre l'adéquation entre les profils disponibles et les besoins du secteur privé. L'offre de travail est fortement polarisée autour de trois secteurs techniques : le Transport & Logistique (15,2 %), l'Industrie (12,7 %) et le BTP (10,5 %).

Focus sur les secteurs dominants

- **Transport & Logistique** : Le vivier est essentiellement constitué de conducteurs (53,1 %) et de techniciens de maintenance logistique (33,2 %).
- **Industrie & Maintenance** : Près de la moitié des inscrits (48,1 %) sont des techniciens de maintenance, un profil hautement stratégique pour les entreprises de production.
- **BTP** : L'offre est ici la plus opérationnelle, avec 64,9 % de profils dédiés au Gros Œuvre et à la main-d'œuvre d'exécution.

Tableau 0.4 : Top 10 des secteurs métiers les plus représentés

Rang	Secteurs métiers	Effectifs	%
1	Transport, Logistique & Supply Chain	6 259	15,2%
2	Industrie, Production & Maintenance	5 232	12,7%
3	Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du Territoire	4 321	10,5%
4	Finance, Banque, Assurance, Comptabilité & Fiscalité	4 315	10,4%
5	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	3 075	7,4%
6	Informatique, Data, Télécommunications & Digital	2 951	7,1%
7	Parcours Étudiant et Formation	2 057	5,0%
8	Sécurité, Sûreté & Défense	2 021	4,9%
9	Conseil, Stratégie & Gestion des Ressources Humaines	1 935	4,7%
10	Énergie, Environnement & Eau	1 526	3,7%
-	Autres secteurs	7 606	18,4%
TOTAL		41 298	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.5 : Répartition des demandeurs de stage par secteur métier

Rang	Secteurs métiers	Effectifs	%
1	Parcours Étudiant et Formation	1 206	17,8%
2	Finance, Banque, Assurance, Comptabilité & Fiscalité	1 038	15,3%
3	Informatique, Data, Télécommunications & Digital	914	13,5%
4	Industrie, Production & Maintenance	738	10,9%
5	Transport, Logistique & Supply Chain	636	9,4%
6	Conseil, Stratégie & Gestion des Ressources Humaines	466	6,9%
7	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	423	6,2%
8	Assurance Qualité, Contrôle, Testing (QHSE)	228	3,4%
9	Fonction Publique & Administration	172	2,5%
10	Énergie, Environnement & Eau	167	2,5%
-	Autres	800	11,8%
TOTAL		41 298	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 06 : Répartition des demandeurs de formation par secteur métier

Rang	Secteurs métiers	Effectifs	%
1	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	116	13,5%
2	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	105	12,3%
3	Parcours Étudiant et Formation	105	12,3%
4	Transport, Logistique & Supply Chain	77	9,0%
5	Informatique, Data, Télécommunications & Digital	74	8,6%
6	Divers	66	7,7%
7	Industrie, Production & Maintenance	58	6,8%
8	Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du Territoire	50	5,8%
9	Énergie, Environnement & Eau	42	4,9%
10	Services à la Personne & Social	28	3,3%
-	Autres	136	15,9%
TOTAL		857	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

9. Spécificités des compétences par secteurs clés (Top 3)

L'analyse granulaire des familles de métiers au sein des trois secteurs dominants permet d'identifier la structure opérationnelle de l'offre de travail disponible.

A. Transport, Logistique & Supply Chain : Un vivier de terrain

Avec 6 259 inscrits, ce secteur est le premier pourvoyeur de main-d'œuvre technique.

- **Domination de la conduite :** La famille « Transport Routier & Conduite » est ultradominante avec 53,1 % des effectifs, principalement des chauffeurs poids lourds et polyvalents.
- **Appui logistique :** Le second pilier repose sur la « Logistique & Entreposage » (33,2 %), offrant des compétences essentielles en gestion des stocks et manutention.

Tableau 0.7 : Répartition des demandeurs du secteur Transport & Logistique par famille de métiers

Famille de Métier	Niveau de Qualification	Effectif	Part relative
Transport Routier & Conduite	Opérationnel (Exécutant)	3 325	53,1%
Logistique & Entreposage	Technique (Employé)	2 080	33,2%
Maritime, Transit & Douane	Technique Spécialisé	385	6,2%
Achats & Support Admin.	Employé / Cadre	212	3,4%
Encadrement & Supply Chain	Cadre / Maîtrise	195	3,1%
Aérien & Métiers Divers	Divers	62	1,0%
TOTAL		6 259	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

B. Industrie, Production & Maintenance : La force des techniciens

L'offre industrielle (5 212 inscrits) est caractérisée par une forte qualification technique.

- **Maintenance stratégique :** Près de la moitié des inscrits (48,1 %) appartiennent à la famille « Maintenance & Travaux Techniques », confirmant la disponibilité de profils capables d'assurer la continuité de l'outil de production.
- **Savoir-faire spécialisé :** Les métiers du métal (soudure, chaudronnerie) représentent 11,8 %, un segment clé pour les industries extractives.

Tableau 0.8 : Répartition des demandeurs du secteur Industrie par famille de métiers

Famille de Métier	Niveau de Qualification	Effectif	Part relative
Maintenance & Travaux Techniques	Technique (Ouvrier qualifié/Technicien)	2 507	48,1%
Production & Opérations	Opérationnel (Exécutant)	1 511	29,0%
Métiers du Métal (Soudure, Chaudronnerie)	Technique Spécialisé	615	11,8%
Ingénierie & Encadrement Technique	Cadre / Expertise	328	6,3%
Électricité & Instrumentation	Technique Spécialisé	251	4,8%
TOTAL		5 212	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

C. BTP & Aménagement : Une structure massivement opérationnelle

Le secteur du BTP (4 321 inscrits) présente le profil le plus exécutif de la plateforme.

- Prépondérance du Gros Œuvre : La catégorie « Gros Œuvre & Main-d'œuvre » concentre 64,9 % de la demande du secteur.
- Expertise de finition : Le « Second Œuvre » (13,0 %) et le « Génie Civil » (8,2 %) complètent ce réservoir de talents.

Tableau 0.9 : Répartition des demandeurs du secteur BTP par famille de métiers

Famille de Métier	Niveau de Qualification	Effectif	Part relative
Gros Œuvre & Main-d'œuvre	Opérationnel (Exécutant)	2 803	64,9%
Second Œuvre & Finitions	Technique (Ouvrier qualifié)	560	13,0%
Génie Civil & Études Techniques	Technique (Technicien)	354	8,2%
Encadrement & Pilotage de Chantier	Cadre / Maîtrise	114	2,6%
Métiers de la Pierre & Structure	Technique Spécialisé	392	9,1%
Géosciences & Topographie	Expertise Scientifique	98	2,2%
TOTAL		4 321	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 3 : Adéquation entre compétences et recrutements

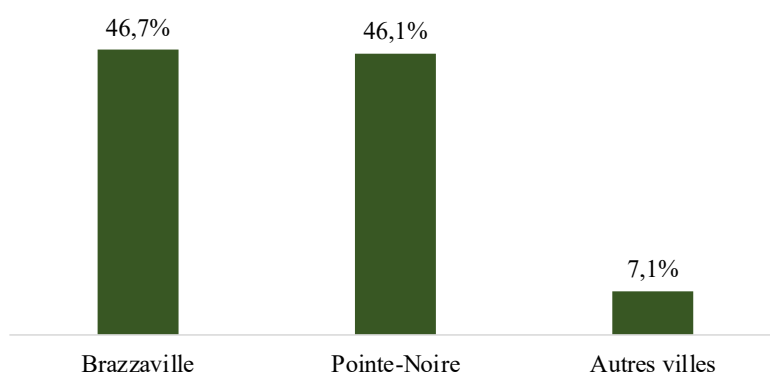
Il existe une corrélation forte entre la structure de la demande et la réalité des embauches. Le personnel opérationnel et technique représente le socle de l'offre ACPE. Cette disponibilité est un atout majeur puisque, parallèlement, le personnel subalterne capte 93,7 % des créations d'emplois nationaux.

10. Analyse géographique et maturité numérique

La répartition territoriale des demandeurs d'emploi reflète la configuration économique du pays, marquée par une forte polarisation urbaine.

- **Concentration dans les hubs économiques** : L'essentiel de la demande se cristallise autour de Brazzaville et Pointe-Noire, qui captent la quasi-totalité des inscrits.
- **Accessibilité digitale** : Cette concentration géographique s'accompagne d'une utilisation croissante de la plateforme numérique de l'ACPE par les populations urbaines.

Graphique 0 4 : Répartition géographique des demandeurs par ville de résidence



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 4 : La maturité numérique au service de l'intermédiation

L'adhésion massive des demandeurs d'emploi aux outils numériques de l'ACPE marque une rupture avec les anciens modes de recherche. Cette visibilité numérique des profils est un atout majeur pour les recruteurs du secteur privé, permettant une réduction des délais de présélection et une meilleure réactivité face aux besoins de main-d'œuvre.

Chapitre 2 :

ANALYSE DE L'OFFRE D'EMPLOI ET BESOINS DES ENTREPRISES

En 2025, la collecte d'offres consolide la plateforme ACPE comme canal de recrutement et de conformité pour le secteur privé. La structure contractuelle confirme un marché largement orienté vers la flexibilité (CDD), avec des besoins techniques concentrés dans quelques secteurs moteurs.

Les indicateurs de synthèse ci-dessous mettent en évidence les volumes, la saisonnalité et la typologie contractuelle. Ils préparent l'analyse de l'adéquation et des métiers en tension.

Ces éléments aident les entreprises à anticiper leurs campagnes de recrutement (pics saisonniers), à calibrer leurs exigences de qualification et à structurer les parcours d'intégration (CDD→CDI, alternance).

Indicateur (Offre)	Valeur 2025	Lecture / implication
Offres collectées	2 392 offres	Recrutements ciblés ; canal formel structurant
Postes proposés	3 432 postes	≈ 1,4 poste/offre : besoins précis plutôt que massifs
Pic saisonnier	T3 : 745 offres (31,1%) ; 1 122 postes (32,7%)	Aligner planification RH et formation sur le second semestre
Contrats dominants	CDD 1 949 (81,5%) ; CDI 403 (16,9%)	Flexibilité dominante ; enjeu de stabilisation
Alternance (faible)	Stages 0,8% ; apprentissage 0,2%	Potentiel d'amélioration : pré-recrutement et montée en compétences
Secteurs moteurs (postes)	Industrie 485 ; Logistique 485 ; Pétrole 427	Priorité aux compétences techniques et opérationnelles

Tableau 2.1 : Répartition spatiale des opportunités d'emploi (postes) – lecture par bassin

Bassin économique	Part des postes	Lecture / implication
Pointe-Noire	46,4%	Poumon économique : pétrole, logistique, industrie
Bouenza	17,0%	Dynamique notable : agro-industrie et activités associées
Autres bassins	36,6%	Services, commerce, administration et autres activités

Ce chapitre examine les opportunités d'emploi collectées via la plateforme de l'Agence Congolaise Pour l'Emploi (ACPE) au cours de l'année 2025. Il met en lumière les secteurs les plus dynamiques en termes de recrutement et la nature des besoins exprimés par les employeurs, principalement issus du secteur privé

1. Dynamique globale : Un marché porté par le secteur privé et la flexibilité

En 2025, l'activité de collecte de l'ACPE a permis de capter 2 392 offres d'emploi, correspondant à un volume global de 3 432 postes ouverts. Cette dynamique confirme le rôle central de l'Agence dans l'intermédiation pour le secteur formel.

L'analyse de la nature des contrats révèle un marché fortement structuré par le besoin de flexibilité :

- **Prépondérance des emplois temporaires :** Les Contrats à Durée Déterminée (CDD) représentent 81,5 % du volume global. Cette statistique indique que le recrutement est majoritairement dicté par des pics d'activité ou des projets à durée limitée.
- **Stabilité de l'emploi :** Les Contrats à Durée Indéterminée (CDI) constituent 16,9 % des opportunités, marquant une certaine prudence des employeurs dans les engagements à long terme.
- **Marginalité de l'alternance :** Les offres de stages (0,7 %) et d'apprentissage (0,2 %) restent très faibles via le canal formel, signalant un levier d'insertion encore sous-exploité par les entreprises.

Tableau 0.1 : Dynamique trimestrielle de la collecte des offres et du volume de postes en 2025

Période	Volume des offres	Part relative (%)	Volume des postes	Part relative (%)
Trimestre 1	523	21,9%	1 065	31,0%
Trimestre 2	599	25,0%	676	19,7%
Trimestre 3	745	31,1%	1 122	32,7%
Trimestre 4	525	21,9%	569	16,6%
TOTAL	2 392	100,0%	3 432	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.1 : Typologie des offres par nature de contrat et stabilité de l'emploi

Groupes d'offres	Nature du contrat	Volume des offres	Part relative (%)
Emploi Temporaire	CDD	1 949	81,5%
	Contrat d'intérim	14	0,6%
Emploi Durable	CDI	403	16,9%
Stages Classiques	Stage professionnel	17	0,7%
	Stage	3	0,1%
Alternance	Contrat d'apprentissage	4	0,2%
	Contrat de professionnalisation	1	0,0%
	Stage en alternance	1	0,0%
TOTAL		2 392	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 1 : L'essentiel sur le flux des offres

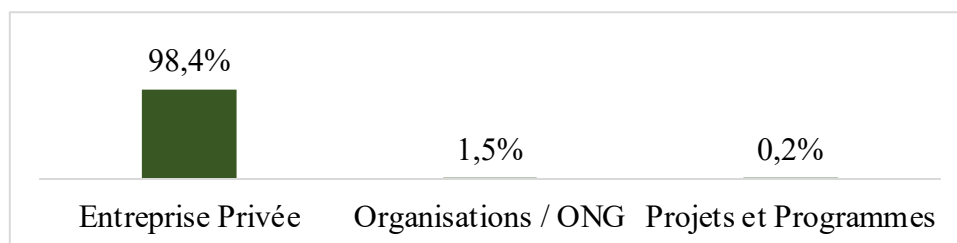
Le marché de l'offre en 2025 se caractérise par une concentration des besoins au second semestre, avec un pic au troisième trimestre (31,1 % des offres). Avec un ratio de 1,4 poste par offre, les entreprises privilégient des recrutements ciblés plutôt que des campagnes massives.

2. Cartographie sectorielle et géographique des besoins

L'offre de travail émane de pôles industriels et logistiques bien identifiés, ce qui corrobore la structure de la demande analysée au chapitre précédent.

- Les moteurs de l'emploi : Le duo Industrie/Maintenance et Transport/Logistique domine le marché, représentant chacun 14,1 % des places offertes.
- Le poids stratégique des hydrocarbures : Le secteur Pétrole, Gaz & Hydrocarbures complète le podium avec 12,4 % des postes, confirmant son statut de pourvoyeur majeur de l'économie nationale.
- Analyse des bassins d'emploi : La ville de Pointe-Noire confirme son rôle de poumon économique en concentrant 46,4 % des postes. On note également une dynamique importante dans la Bouenza (17,0 %), dépassant ainsi les volumes de certaines zones secondaires.

Graphique 0 1 : Répartition des places offertes par secteur institutionnel de l'employeur en 2025

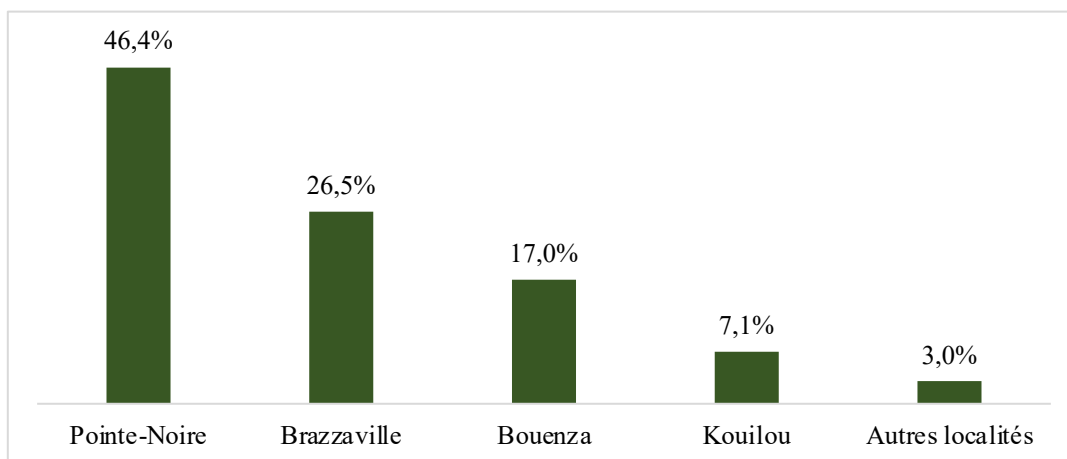


Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.3 : Top 10 des secteurs d'activité moteurs en termes de capacité de recrutement

Rang	Secteurs métiers	Nombre de places	Part relative (%)
1	Industrie, Production & Maintenance	485	14,1%
2	Transport, Logistique & Supply Chain	485	14,1%
3	Pétrole, Gaz & Hydrocarbures	427	12,4%
4	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	377	11,0%
5	Conseil, Stratégie & Gestion des Ressources H...	358	10,4%
6	Finance, Banque, Assurance, Comptabilité & F...	267	7,8%
7	Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du T...	159	4,6%
8	Hôtellerie - Restauration	153	4,5%
9	Assurance Qualité, Contrôle, Testing (QHSE)	111	3,2%
10	Informatique, Data, Télécommunications & Digital	99	2,9%
-	Autres secteurs	511	14,9%
TOTAL		3 432	100,0%

Graphique 0 2 : Répartition spatiale des opportunités d'emploi par bassin économique



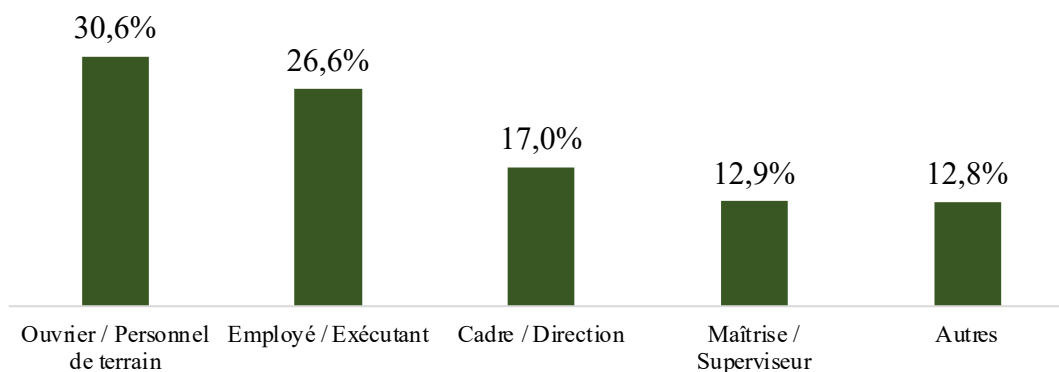
Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

3. Adéquation et limites du suivi opérationnel

Bien que la captation des offres soit performante, l'analyse met en lumière un enjeu crucial pour l'efficacité du service public de l'emploi.

La structure des offres reflète une demande massive pour des profils techniques et opérationnels. Cette observation est cohérente avec les créations d'emplois constatées, où les profils subalternes dominent les recrutements.

Graphique 0 3 : Répartition des offres selon le niveau de qualification requis en 2025



Encadré 0 2 : Le défi de la mesure de l'impact (Closing Rate)

L'absence actuelle d'un système rigoureux de «clôture» des annonces empêche de déterminer avec précision le taux de satisfaction des offres (offres pourvues vs non pourvues). Cette rupture d'information limite la capacité de l'ACPE à identifier les métiers dits «en tension» (pénurie de candidats qualifiés) et à ajuster ses programmes de formation en conséquence.

Chapitre 3 :

DYNAMIQUE DES CREATIONS D'EMPLOIS ET MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

Encadré – Un marché dominé par l'emploi « porté » par les entreprises de placement

Encadré – Lecture du Top 20 : quand l'employeur juridique n'est pas l'employeur économique

L'analyse du Top 20 des recruteurs de nationaux en 2025 met en évidence une domination du segment Conseil & RH, correspondant majoritairement à des entreprises de placement, d'intérim ou de portage. Cette configuration traduit une tendance structurelle : les grandes entreprises utilisatrices externalisent une part importante de leurs recrutements et de la gestion administrative de la main-d'œuvre, tandis que les sociétés de placement apparaissent statistiquement comme « principaux employeurs » en raison du portage juridique des contrats. Cette réalité impose une évolution des outils de régulation afin de rendre visible l'entreprise utilisatrice (donneur d'ordre), d'améliorer la traçabilité des emplois « sur site », de renforcer la protection des travailleurs mis à disposition et de responsabiliser les donneurs d'ordre sur la formation, la stabilité contractuelle et la nationalisation progressive des postes.

Mini-tableau – Répartition du Top 20 par secteur

Secteur	Nombre d'entreprises (Top 20)
Conseil & RH	13
Transport & Logistique	4
BTP & Aménagement	2
Pétrole & Gaz	1

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Mini-tableau – Top 5 « CDI exemplaires » (Top 20)

Entreprise	Secteur	Part CDI
MLC	Transport & Logistique	100,0%
BETD SARL	BTP & Aménagement	27,8%
MOON LIGHT VISION	Conseil & RH	22,7%
BLUE Collar	Conseil & RH	16,3%
SERVTEC	Conseil & RH	14,6%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

L'analyse du Top 20 des recruteurs de nationaux en 2025 met en évidence une concentration des contrats visés au profit des entreprises de placement et de services RH. Cette configuration confirme une tendance structurelle : les grandes entreprises utilisatrices privilégient l'externalisation du recrutement et de la gestion administrative de la main-d'œuvre, via l'intérim et la mise à disposition. Ainsi, les entités apparaissant comme « principaux employeurs » dans les statistiques correspondent souvent aux employeurs juridiques, tandis que les entreprises utilisatrices demeurent moins visibles. Cette réalité pose un enjeu de régulation : améliorer la traçabilité des emplois « chez l'utilisateur », renforcer la protection des travailleurs mis à disposition, et responsabiliser les donneurs d'ordre sur la formation, la stabilité contractuelle et la nationalisation progressive des postes.

En 2025, la régulation et le visa des contrats révèlent une progression historique de l'emploi formalisé, portée quasi exclusivement par le secteur privé. La dynamique quantitative est très favorable aux recrutements nationaux, mais l'analyse met en évidence un enjeu qualitatif : la prédominance des emplois subalternes et des contrats temporaires.

Les « créations d'emplois » correspondent ici aux contrats visés par l'ACPE (emploi formel capté). Les chiffres présentés proviennent de la consolidation finale des bases 2025, intégrant les régularisations administratives. Pour les entreprises, ces indicateurs éclairent la structure réelle des recrutements (CDD/CDI), la disponibilité de main-d'œuvre locale, et les besoins de montée en compétences (cadres/techniciens) pour limiter les tensions et sécuriser la continuité des opérations.

Indicateur (Créations d'emplois)	Valeur 2025	Lecture / implication
Contrats visés (emplois formalisés)	28766 (+61,9% vs 2024)	Accélération de la formalisation ; signal de reprise du marché formel
Recrutements nationaux	27023 (93.9%) (+82,4% vs 2024)	Capacité accrue à mobiliser la main-d'œuvre locale ; opportunité d'orientation/formation
Recrutements étrangers	1743 (6.1%) (-40,9% vs 2024)	Rééquilibrage favorable aux nationaux, dépendances techniques à cibler
Structure des recrutements nationaux (CSP)	Cadres 1694 (6.3%) Subalternes 25329 (93.7%)	Défi de « cadre-isation » : augmenter techniciens supérieurs et encadrement intermédiaire
Précarité (subalternes)	CDD 21678 (85.6%) CDI 3163 (12.5%) Chantier 487 (1.9%)	Investir dans la stabilisation (CDD→CDI) pour fidéliser et former
Emploi étranger – modalités	AET 1252 (71.8%) APE 202 (11.6%) Cadres expatriés 289 (16.6%)	L'AET domine : besoin de plans de transfert de compétences sur métiers critiques

Tableau 3.1 : Évolution annuelle des créations d'emplois formalisés (2024–2025)

Catégorie	2024	2025	Évolution
Nationaux	14817	27023	+82,4%
Étrangers	2950	1743	-40,9%
Total	17767	28766	+61,9%

Tableau 3.2 : Évolution annuelle des créations d'emplois formalisés (2024–2025)

CSP	T1	T2	T3	T4	Total 2025	Part 2025
Cadres	67	262	1 134	231	1 694	6.3%
Personnel subalterne	2 913	4 802	10 208	7 406	25 329	93.7%
TOTAL	2 980	5 064	11 342	7 638	27 023	100,0%

Tableau 3.3 : Principaux secteurs créateurs d'emplois nationaux (2025)

Rang	Secteur d'activité	Contrats (2025)	Catégorie dominante
1	Conseil, Stratégie & Gestion des RH	7 683 (28,4%)	Subalternes
2	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	6 144 (22,7%)	Subalternes
3	Transport, Logistique & Supply Chain	3 007 (11,1%)	Subalternes
4	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	1 750 (6,5%)	Subalternes
5	BTP & Aménagement du territoire	1 461 (5,4%)	Subalternes
6	Pétrole, Gaz & Hydrocarbures	1 128 (4,2%)	Cadres
7	Industrie, Production & Maintenance	1 006 (3,7%)	Subalternes
8	Exploitation forestière & Bois	970 (3,6%)	Subalternes
9	Sécurité, Sûreté & Défense	844 (3,1%)	Subalternes
10	Hôtellerie – Restauration	481 (1,8%)	Subalternes

Tableau 3.4 : Répartition sectorielle des recrutements étrangers (Top secteurs 2025)

Rang	Secteur	Volume / Part
1	Pétrole, Gaz & Hydrocarbures	658 (37,8%)
2	Industrie, Production & Maintenance	263 (15,1%)
3	Conseil, Stratégie & Gestion des RH	209 (12,0%)
4	BTP & Aménagement du territoire	146 (8,4%)
5	Transport, Logistique & Supply Chain	103 (5,9%)
6	Énergie, Environnement & Eau	97 (5,6%)

Ce chapitre analyse les statistiques issues de l'activité de régulation et de validation des contrats de travail par l'Agence Congolaise Pour l'Emploi (ACPE). Véritable baromètre du marché du travail formel en République du Congo, il permet de mesurer non seulement le volume des nouveaux postes créés, mais aussi la capacité du marché à consolider les emplois existants et à favoriser l'insertion des jeunes. L'année 2025 marque une étape historique avec une croissance robuste des flux de recrutements, portée quasi exclusivement par le dynamisme du secteur privé.

1. Dynamique des recrutements : Une croissance historique de l'emploi national

L'année 2025 marque un tournant majeur dans l'insertion professionnelle au Congo. Le volume global des nouveaux contrats visés a connu une progression exceptionnelle, portée quasi exclusivement par le dynamisme de la main-d'œuvre locale.

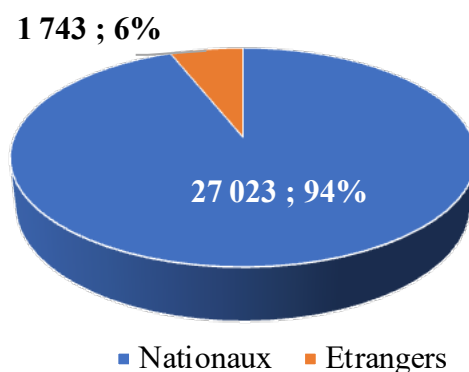
- **L'explosion du recrutement national** : Le nombre de contrats pour les travailleurs nationaux est passé de 14 817 en 2024 à 27 023 en 2025, soit une hausse spectaculaire de +82,4 %. Cette performance témoigne de l'efficacité des politiques de promotion de l'emploi local et d'une meilleure captation des flux par l'ACPE.
- **Le recul de la main-d'œuvre étrangère** : Parallèlement, le recrutement des expatriés a chuté de -38,6 % (passant de 2 769 à 1 700). Cette inversion des courbes montre un rééquilibrage du marché en faveur des compétences nationales.

Tableau 0.1 : Evolution annuelle des créations d'emplois formalisés par groupe de nationalité (2024 – 2025)

Catégorie de main-d'œuvre	2024	2025	Taux de croissance
Nationaux	14 817	27 023	+82,4%
Etrangers	2 950	1 743	-40,9%
Total	17 767	28 766	+61,9%

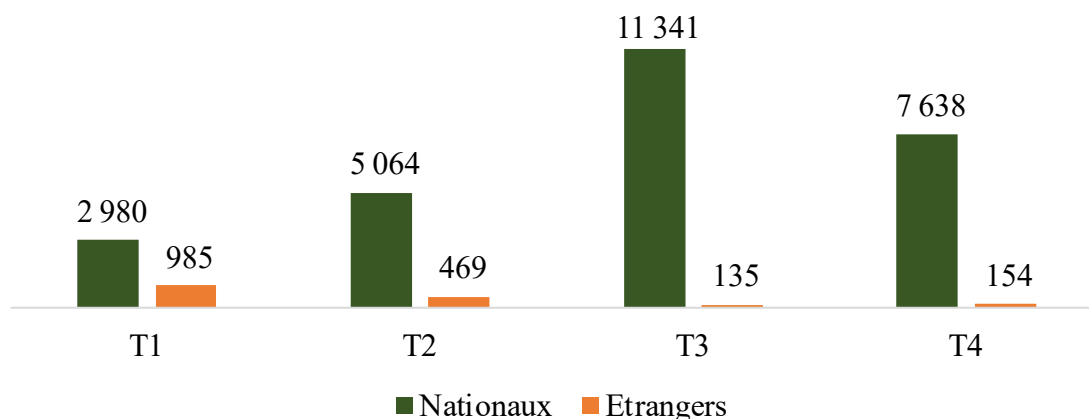
Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Graphique 0 1 : Répartition des créations d'emplois par nationalité en 2025



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Graphique 0 2 : Évolution trimestrielle des créations d'emplois par nationalité en 2025



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 1 : Le boom des nationaux, indicateur de souveraineté économique

Avec 94,1 % des nouveaux contrats captés par les nationaux contre 84 % l'année précédente, l'économie congolaise démontre une capacité accrue à répondre aux besoins des entreprises par l'expertise locale.

Ce basculement est le signe d'une maturité croissante du marché du travail domestique.

2. Structure des contrats et prédominance du secteur privé

Le secteur privé demeure l'unique moteur de la création d'emplois salariés, représentant 99,3 % des nouveaux contrats visés. Cependant, la nature de ces engagements révèle une dualité :

- **La prédominance du CDD** : Près de 84 % des recrutements nationaux s'effectuent sous contrat à durée déterminée. Si cela traduit une réactivité des entreprises face à la conjoncture, cela souligne aussi une persistance de la précarité contractuelle.
- **L'expertise étrangère en CDI** : À l'inverse, les travailleurs étrangers bénéficient plus souvent de contrats stables (CDI), illustrant le fait que l'expertise externe est souvent sollicitée pour des fonctions structurelles de long terme.

Tableau 0.2 : Répartition des créations d'emplois nationaux par nature juridique de l'employeur en 2025

Secteur institutionnel de l'employeur	Nombre de contrats validés	Part relative (%)
Entreprises Privées	26 776	99,1%
Organisations / ONG	111	0,4%
Établissements Publics	110	0,4%
Projets et Programmes	22	0,1%
Particuliers (Ménages)	4	0,0%
TOTAL	27 023	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.3 : Répartition trimestrielle des emplois subalternes créés par nature de contrat en 2025

Nature du contrat	T1	T2	T3	T4	Total Annuel
CDD	2 308	3 950	8 331	7 089	21 678
CDI	604	775	1 467	317	3 163
Chantier	-	77	410	-	487
CTM	1	-	-	-	1
TOTAL	2 913	4 802	10 208	7 406	25 329

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 2 : Analyse de la précarité contractuelle : l'enjeu du CDD

En 2025, le recours massif aux Contrats à Durée Déterminée (84 % des recrutements nationaux) révèle une gestion de la main-d'œuvre axée sur la flexibilité. Si cette tendance permet une absorption rapide du flux de demandeurs d'emploi, elle pose le défi de la pérennisation des parcours professionnels. L'enjeu pour l'ACPE, au-delà du placement, réside désormais dans l'accompagnement des entreprises vers une stabilisation des effectifs, afin de transformer ce dynamisme conjoncturel en une croissance structurelle du salariat.

3. Analyse par catégories socioprofessionnelles (CSP) et secteurs

L'analyse des recrutements selon le niveau de responsabilité confirme une segmentation nette du marché :

- **Les nationaux au cœur de l'exécution** : Le personnel subalterne (ouvriers, employés) représente 93,7 % des recrutements nationaux.
- **Le défi de l'encadrement** : Bien que les cadres nationaux progressent, le segment des cadres et techniciens reste le point d'entrée privilégié de la main-d'œuvre étrangère, notamment dans le secteur Pétrole & Gaz, qui reste le premier employeur de cadres expatriés.

Tableau 0.4 : Répartition trimestrielle des créations d'emplois nationaux par catégorie socio professionnelle en 2025

Catégorie socio professionnelle	T1	T2	T3	T4	Total Annuel
Cadres	67	262	1 134	231	1 694
Personnel subalterne	2 913	4 802	10 208	7 406	25 329
TOTAL	2 980	5 064	11 342	7 638	27 023

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.5 : Répartition des créations d'emplois nationaux par principaux secteurs d'activité et profil dominant en 2025

Rang	Secteur d'activité	Volume de contrats	Part relative (%)	Catégorie dominante
1	Conseil, Stratégie & Gestion des R...	7 683	28,4%	Subalternes
2	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	6 144	22,7%	Subalternes
3	Transport, Logistique & Supply Chain	3 007	11,1%	Subalternes
4	Commerce, Vente, Marketing & D...	1 750	6,5%	Subalternes
5	Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du Territoire	1 461	5,4%	Subalternes
6	Pétrole, Gaz & Hydrocarbures	1 128	4,2%	Cadres
7	Industrie, Production & Maintenance	1 006	3,7%	Subalternes
8	Exploitation forestière & Bois	970	3,6%	Subalternes
9	Sécurité, Sûreté & Défense	844	3,1%	Subalternes
10	Hôtellerie-Restauration	481	1,8%	Subalternes
-	Autres secteurs	2 551	9,4%	Subalternes
TOTAL		27 023	100,0%	-

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.6 : Répartition trimestrielle des créations d'emplois étrangers par type d'autorisation et de contrat en 2025

Type de contrat / Autorisation	T1	T2	T3	T4	Total Annuel
Cadres Expatriés	113	68	33	75	289
Autorisations Temporaires	872	401	102	79	1 454
-- dont Contrat AET	781	336	76	59	1 252
-- dont Contrat APE	91	65	26	20	202
TOTAL	985	469	135	154	1 743

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.7 : Répartition des créations d'emplois étrangers par nature juridique de l'employeur en 2025

Secteur institutionnel de l'employeur	Nombre de contrats validés	Part relative (%)
Entreprises Privées	1 740	99,8%
Organisations / ONG	3	0,2%
TOTAL	1 743	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.8 : Répartition sectorielle des créations d'emplois étrangers par type de contrat en 2025

Rang	Secteur d'activité	Volume de contrats	Part relative (%)	Catégorie dominante
1	Pétrole, Gaz & Hydrocarbures	658	37,8%	AET
2	Industrie, Production & Maintenance	263	15,1%	AET
3	Conseil, Stratégie & Gestion des Ressources Humaines	209	12,0%	AET
4	Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du Territoire	146	8,4%	AET
5	Transport, Logistique & Supply Chain	103	5,9%	AET
6	Énergie, Environnement & Eau	97	5,6%	AET
7	Exploitation forestière & bois	49	2,8%	APE
8	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	44	2,5%	Expatrié
9	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	40	2,3%	AET
10	Tourisme, Loisirs & Voyages	31	1,8%	Expatrié
11	Autres secteurs	103	5,9%	AET
TOTAL		1 743	100,0%	-

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

encadré 03 : Le défi de la montée en gamme des compétences nationales

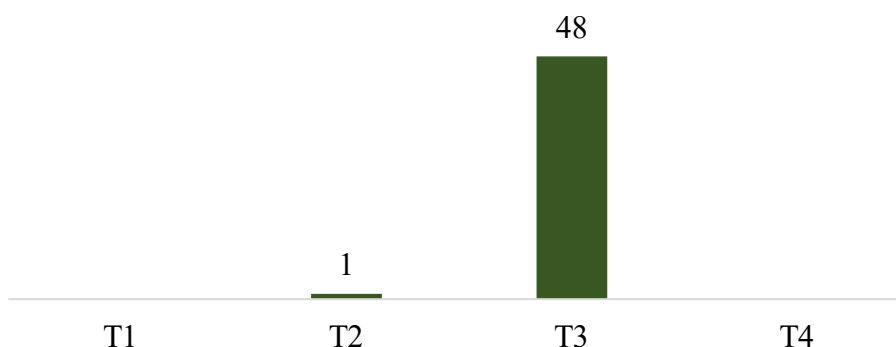
Si la croissance du volume de recrutement des nationaux (+82,4 %) est un succès indéniable, la concentration des postes sur le segment subalterne souligne un enjeu de «cadre-isation». L'analyse des données suggère que le stock de diplômés Bac+3/5 identifié au Chapitre 1 constitue un réservoir de talents qui ne demande qu'à être mieux valorisé vers les fonctions de techniciens supérieurs et de cadres, réduisant ainsi, à terme, la dépendance à l'expertise externe.

Immersion professionnelle : Analyse des flux de stages

L'ACPE joue un rôle de facilitateur essentiel dans l'insertion des jeunes diplômés à travers le visa des conventions de stage. En 2025, cette dynamique d'immersion présente des caractéristiques spécifiques :

- Saisonnalité marquée : Le flux des stages est fortement corrélé au calendrier académique, avec une concentration massive au troisième trimestre, période privilégiée par les étudiants pour valider leurs cursus.
- Secteurs d'accueil privilégiés : Le secteur «Logistique, Transport & Supply Chain» arrive en tête des affectations, suivi de près par les fonctions transverses de «Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE)». Ces données confirment que les entreprises utilisent le stage comme un levier de pré-recrutement pour des métiers à forte contrainte opérationnelle.

Graphique 0 3 : Évolution trimestrielle du nombre de stagiaires enregistrés en 2025



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.9 : Répartition sectorielle des conventions de stage des nationaux au sein du secteur privé en 2025

Secteurs d'activités	Volume des stages	Part relative (%)
Commerce, Vente, Marketing & Distribution	13	26,5%
Hôtellerie-Restauration	9	18,4%
Énergie, Environnement & Eau	7	14,3%
Industrie, Production & Maintenance	7	14,3%
Agriculture & Industrie Agroalimentaire	3	6,1%
Conseil, Stratégie & Gestion des Ressources Humaines	3	6,1%
Tourisme, Loisirs & Voyages	2	4,1%
Autres secteurs	2	4,1%
Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du Territoire	1	2,0%
Assurance Qualité, Contrôle, Testing (QHSE)	1	2,0%
Santé, Pharmacie & Recherche Scientifique	1	2,0%
TOTAL	49	100,0%

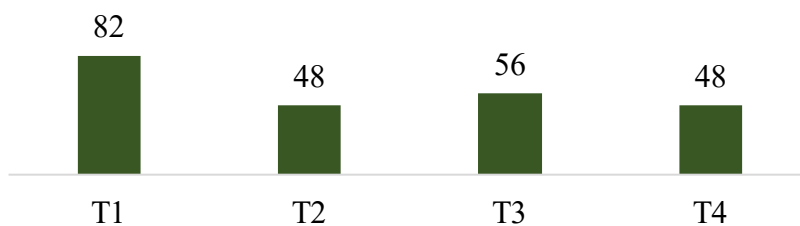
Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Mouvements de carrière : Analyse des avenants aux contrats

L'analyse des 234 avenants enregistrés en 2025 permet de mesurer la vitalité des relations contractuelles au sein des entreprises déjà établies.

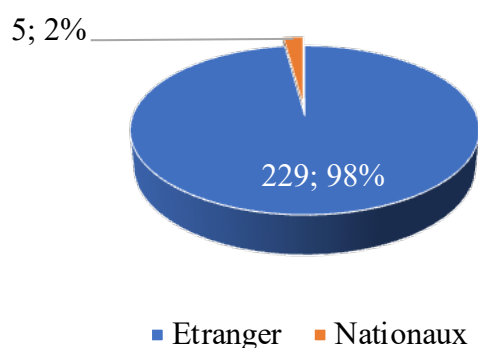
- Une spécificité du secteur privé : La quasi-totalité des modifications contractuelles (99,1 %) émanent du secteur privé, illustrant la flexibilité et la réactivité de la gestion des ressources humaines dans ce segment.
- Focus sur la main-d'œuvre étrangère : Paradoxalement, bien qu'ils soient minoritaires en volume de recrutement, les travailleurs étrangers concentrent 97,8 % des avenants. Cette concentration s'explique par la complexité de la gestion administrative des carrières internationales (renouvellements de permis de travail, changements de fonctions ou ajustements de rémunération).

Graphique 04 : Evolution des avenants aux contrats



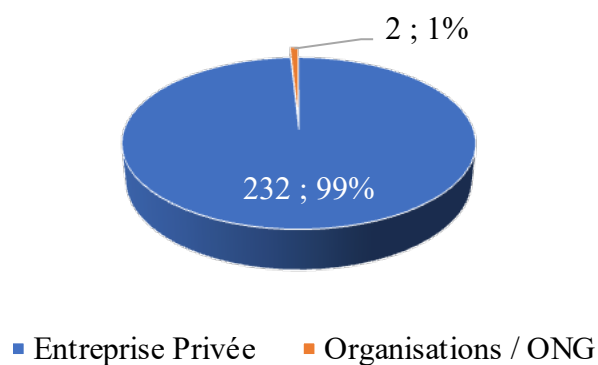
Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Graphique 05 : Répartition par nationalité des avenants aux contrats de travail validés en 2025



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Graphique 06 : Répartition des avenants aux contrats de travail par nature juridique de l'employeur en 2025



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Tableau 0.10 : Répartition sectorielle des avenants aux contrats de travail validés en 2025

Rang	Secteurs d'activités	Volumes des avenants	Part relative (%)
1	Pétrole, Gaz & Hydrocarbures	101	43,2%
2	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	35	15,0%
3	Industrie, Production & Maintenance	24	10,3%
4	Transport, Logistique & Supply Chain	13	5,6%
5	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	10	4,3%
6	Exploitation forestière	9	3,9%
7	Jeux de Hasard et d'Argent	8	3,4%
8	Conseil, Stratégie & Gestion des Ressources Humaines	7	3,0%
9	Hôtellerie-Restauration	6	2,6%
10	Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du Territoire	4	1,7%
-	Autres secteurs	17	7,3%
TOTAL		234	100,0%

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 4 :

La stabilité contractuelle, un gage de maturité

Malgré la forte croissance des nouveaux recrutements, le volume des avenants (234) reste faible par rapport au flux global, indiquant une grande stabilité des conditions initiales d'embauche. Il est intéressant de noter que la gestion de ces évolutions contractuelles est une spécificité du secteur privé (99,15 %) et concerne presque uniquement les travailleurs étrangers (97,86 %), illustrant une gestion administrative plus complexe des carrières internationales.

Chapitre 4 :

ANALYSE DES METIERS EN TENSION ET DEPENDANCE À L'EXPERTISE INTERNATIONALE

Les métiers en tension ne se réduisent pas à un manque d'offres : ils traduisent une dépendance à l'expertise internationale pour des fonctions techniques, de supervision et d'ingénierie. L'Indice de Tension (IT) permet d'objectiver cette dépendance et d'orienter la régulation, la formation et la substitution progressive.

Un IT élevé signifie que la couverture de la demande se fait majoritairement par des travailleurs étrangers au regard de la disponibilité nationale. L'IT de coexistence met en évidence les cas où des nationaux existent mais restent peu recrutés (inadéquation qualitative : certification/expérience).

Pour les entreprises, l'IT sert à anticiper les métiers critiques (continuité d'exploitation) et à calibrer les plans de formation/certification. Pour l'ACPE et les pouvoirs publics, il fonde une régulation ciblée des AET/APE et la priorisation des politiques de compétences.

Indicateur (IT)	Valeur 2025	Lecture / implication
IT global – Pétrole & Gaz	484,1	Tension extrême : dépendance structurelle à l'expertise internationale
IT global – Industrie	118,9	Tension élevée : renforcer certification maintenance/automatisme/soudure
IT global – BTP	71,4	Tension élevée : métiers de chantier et technicité spécifique
IT global – Logistique	61,6	Tension élevée : métiers portuaires, transit, supply chain
IT de coexistence – Pétrole & Gaz	79,1	Nationaux présents mais moins recrutés : enjeu qualité/standards
IT de coexistence – Industrie	18,9	Idem : certification et expérience opérationnelle à renforcer

Tableau 4.1 : Top 10 secteurs présentant les plus forts indices de tension globale (IT)

Rang	Secteur	Indice IT
1	Pétrole & Gaz	484,1
2	Industrie, Production & Maintenance	118,9
3	BTP & Aménagement du territoire	71,4
4	Transport, Logistique & Supply Chain	61,6
5	Conseil, Stratégie & Gestion des RH	52,4
6	Exploitation forestière	36,3
7	Énergie, Environnement & Eau	32,2
8	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	29,5
9	Tourisme, Loisirs & Voyages	21,3
10	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	21,2

Tableau 4.2 : **Top 15 des métiers en tension critique (IT)**

Rang	Métier	Indice
1	Opérateur de Terrain	8,0
2	Spécialiste en Insulation	8,0
3	Offshore rigger	7,0
4	Adjoint au responsable des contrats	7,0
5	Coordonnateur des opérations TRS	7,0
6	Coordonnateur des opérations	7,0
7	Operateur Well Test	6,3
8	Technicien de Chantier	6,0
9	Plongeur de construction	6,0
10	Gérant chargé des rayons	6,0
11	Superviseur ICSS/PLC	5,0
12	Technicien du positionnement	5,0
13	Deck foreman	5,0
14	Spécialiste ICSS/PLC	5,0
15	Ingénieur de Terrain	4,2

Tableau 4.3 : **Secteurs où la main-d'œuvre étrangère est privilégiée malgré une disponibilité nationale (IT de coexistence)**

Rang	Secteur	Indice
1	Pétrole & Gaz	79,1
2	Industrie, Production & Maintenance	18,9
3	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	10,5
4	Transport, Logistique & Supply Chain	7,6
5	Conseil, Stratégie & Gestion des RH	6,4
6	BTP & Aménagement du territoire	5,4
7	Énergie, Environnement & Eau	5,2
8	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	4,2
9	Exploitation forestière	3,3
10	Jeux de Hasard et d'Argent	3,2

Tableau 4.4 : **Métiers spécifiques où l'expertise étrangère supplante la disponibilité locale**

Rang	Métier	Indice
1	Opérateur Well Test	6,3
2	Ingénieur Projet	6,0
3	Technicien de Chantier	6,0
4	Directeur Conseil	5,0
5	Ingénieur de Terrain	4,8
6	Specialiste de Terrain	4,5
7	Directeur Général	4,4
8	Superviseur Hotel	3,7
9	Superviseur des Operations	3,6
10	Aide Opérateur Grutier	3,5
11	Directeur des Operations	3,0
12	Chef de Service HSE	3,0
13	Superviseur instrumentation	3,0
14	Responsable de secteur commercial	2,7
15	Foreur	2,5

Ce chapitre examine les métiers dits « en tension », où la demande des entreprises est fortement couverte par des travailleurs étrangers malgré, dans certains cas, la disponibilité de profils nationaux inscrits à l'ACPE.

1. Méthodologie : L'Indice de Tension (IT)

L'Indice de Tension (IT) est une métrique qui mesure la proportion de travailleurs étrangers par rapport à la disponibilité nationale pour un métier donné.

- Un IT élevé suggère que la demande pour un métier est majoritairement couverte par des travailleurs étrangers, indiquant une tension élevée sur le marché du travail national.
- Cette tension peut résulter d'un manque de disponibilité de compétences nationales ou d'une inadéquation entre les qualifications locales et les exigences spécifiques des employeurs. Plus l'indice est élevé, plus le métier est considéré comme « critique » en termes de dépendance à la main-d'œuvre étrangère

2. Panorama sectoriel de la tension

L'analyse par secteur révèle une polarisation extrême des besoins de compétences non satisfaits localement, avec un secteur pétrolier en situation de dépendance structurelle.

Tableau 0.1 : **Top 10 des secteurs présentant les plus forts indices de tension globale**

Rang	Secteur	Indice
1	Pétrole & Gaz	484,1
2	Industrie, Production & Maintenance	118,9
3	Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du Territoire	71,4
4	Transport, Logistique & Supply Chain	61,6
5	Conseil, Stratégie & Gestion des Ressources Humaines	52,4
6	Exploitation forestière	36,3
7	Énergie, Environnement & Eau	32,2
8	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	29,5
9	Tourisme, Loisirs & Voyages	21,3
10	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	21,2

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 1 : La tension critique dans le secteur Pétrole & Gaz

Avec un indice global de 484,1, le secteur Pétrole & Gaz présente une tension extrêmement élevée. Concrètement, pour chaque demandeur d'emploi national disponible, environ 484 travailleurs étrangers sont employés. Ce chiffre suggère que le marché national ne peut actuellement pas satisfaire la demande en compétences pointues pour ce domaine, créant une dépendance structurelle à l'expertise internationale.

3. Focus sur les métiers à forte technicité

Au-delà de la vision sectorielle, l'identification des métiers spécifiques permet d'orienter les politiques de formation.

Tableau 0.2 : Top 15 des métiers en tension critique

Rang	Métier	Indice
1	Opérateur de Terrain	8,0
2	Spécialiste en Insulation	8,0
3	Offshore rigger	7,0
4	Adjoint au responsable des contrats	7,0
5	Coordonnateur des opérations trs	7,0
6	Coordonnateur des opérations	7,0
7	Operateur Well Test	6,3
8	Technicien de Chantier	6,0
9	Plongeur de construction	6,0
10	Gérant chargé des rayons	6,0
11	Superviseur ICSS/PLC	5,0
12	Technicien du positionnement	5,0
13	Deck foreman	5,0
14	Spécialiste ICSS/PLC	5,0
15	Ingénieur de Terrain	4,2

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

4. Analyse du paradoxe de la coexistence

L'un des enseignements majeurs de 2025 est la persistance du recrutement étranger sur des métiers où des nationaux sont pourtant identifiés.

Tableau 0.3 : Secteurs où la main-d'œuvre étrangère est privilégiée malgré une disponibilité nationale

Rang	Secteur	Indice
1	Pétrole & Gaz	79,1
2	Industrie, Production & Maintenance	18,9
3	Commerce, Vente, Marketing & Distribution	10,5
4	Transport, Logistique & Supply Chain	7,6
5	Conseil, Stratégie & Gestion des Ressources Hu...	6,4
6	Bâtiment, Travaux Publics & Aménagement du Ter...	5,4
7	Énergie, Environnement & Eau	5,2
8	Agriculture & Industrie Agroalimentaire	4,2
9	Exploitation forestière	3,3
10	Jeux de Hasard et d'Argent	3,2

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Encadré 0 2 : L'IT de coexistence, révélateur d'une inadéquation qualitative

Dans le Pétrole & Gaz, l'indice de 79,1 sur les métiers où des nationaux sont présents signifie que pour chaque demandeur local, 79 étrangers sont recrutés. Ce paradoxe suggère une inadéquation des compétences ou de l'expérience : les certifications ou l'expérience internationale des expatriés sont souvent privilégiées par les entreprises pour ces postes de pointe, même si une qualification nationale générale existe.

Tableau 0.4 : Métiers spécifiques où l'expertise étrangère supprime la disponibilité locale

Rang	Métier	Indice
1	Operateur Well Test	6,3
2	Ingénieur Projet	6,0
3	Technicien de Chantier	6,0
4	Directeur Conseil	5,0
5	Ingénieur de Terrain	4,8
6	Specialiste de Terrain	4,5
7	Directeur Général	4,4
8	Superviseur Hotel	3,7
9	Superviseur des Operations	3,6
10	Aide Operateur Grutier	3,5
11	Directeur des Operations	3,0
12	Chef de Service HSE	3,0
13	Superviseur instrumentation	3,0
14	Responsable de secteur commercial	2,7
15	Foreur	2,5

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

L'analyse des tensions souligne que le défi de l'emploi au Congo n'est pas seulement quantitatif, mais qualitatif. La forte dépendance au recrutement étranger pour des postes de direction (*Directeur Général, Directeur des Opérations*) et d'ingénierie technique pointe vers une nécessité impérieuse de renforcer les certifications internationales de la main-d'œuvre nationale pour favoriser une réelle substitution.

Chapitre 5 :

L'INTERMEDIATION AU CŒUR DE L'ACTION DE L'ACPE : ANALYSE DES PLACEMENTS

Plus de 90 % des placements directs de l'année ont été réalisés entre janvier et juin. Cette concentration illustre une forte réactivité des agences ACPE en début d'exercice, période où les entreprises consolident leurs plans de recrutement annuels.

5. Structure contractuelle des placements directs

L'analyse de la nature des emplois pourvus via le placement direct révèle une prédominance de l'emploi flexible.

Tableau 0.1 : Typologie des emplois pourvus par placement direct en 2025

Période	T1 2025	T2 2025	T3 2025	T4 2025	Total
Emploi permanent	467	449	15	34	965
Emploi occasionnel	963	1 023	221	-	2 207
TOTAL	1 430	1 472	236	34	3 172

Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

- **L'emploi occasionnel (69,6 %) :** Il constitue le moteur principal de l'insertion directe, répondant aux besoins de main-d'œuvre immédiate des entreprises.
- **L'emploi permanent (30,4 %) :** Bien que minoritaire, il assure une base de stabilisation professionnelle pour près d'un millier de demandeurs.

6. Synthèse sur le placement indirect

Le placement indirect, porté par la demande explicite des entreprises pour un accompagnement sur-mesure, complète ce dispositif. Cette modalité souligne la confiance des partenaires économiques envers l'ACPE, non seulement comme base de données, mais comme un tiers de confiance capable de valider et de sécuriser les processus de recrutement initiés par l'employeur.

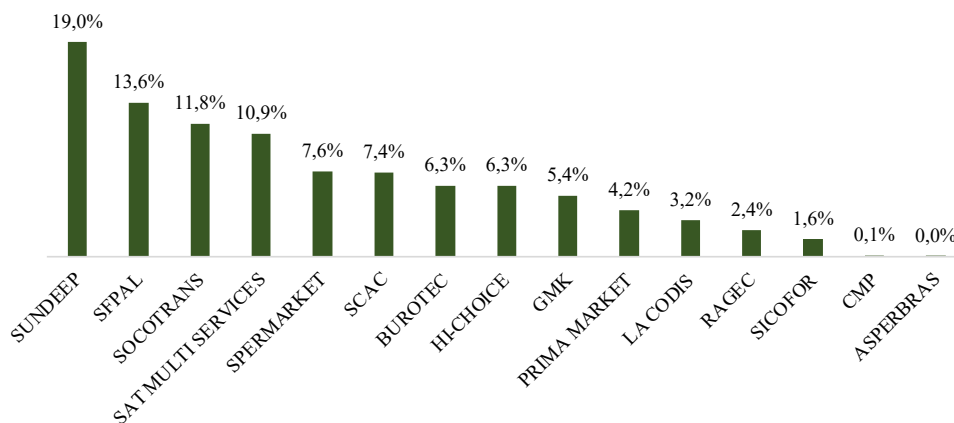
7. Analyse des partenaires employeurs par type de placement

L'efficacité de l'intermédiation de l'ACPE repose sur un réseau d'entreprises fidélisées qui sollicitent l'Agence pour divers besoins, allant du renfort ponctuel à l'expertise ciblée.

A. Placements directs : Focus sur les emplois occasionnels

Les placements directs pour des emplois occasionnels (2 207 au total en 2025) sont portés par un groupe restreint d'entreprises à forte intensité de main-d'œuvre.

Graphique 0 1 : Top des entreprises utilisatrices de placements directs (Emplois occasionnels) en 2025



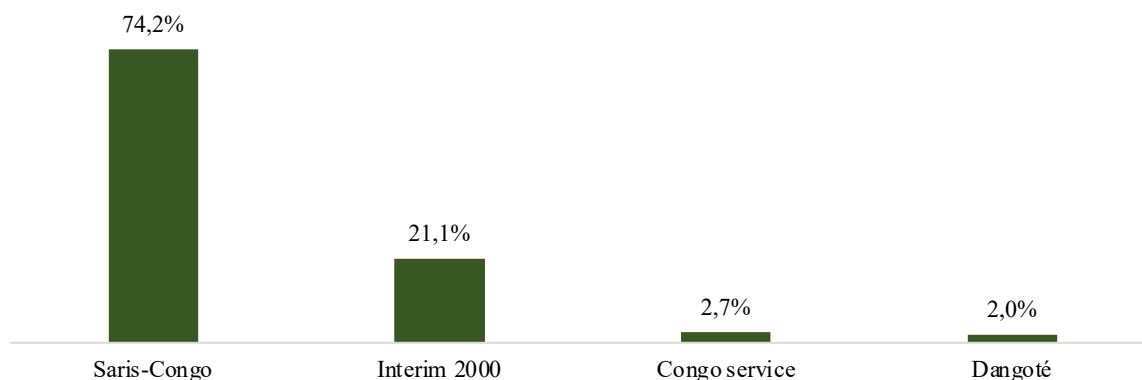
Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

La concentration de ces placements vers quelques acteurs majeurs (notamment dans les secteurs de la manutention et des services industriels) démontre que l'ACPE est devenue le partenaire privilégié pour la gestion des besoins en main-d'œuvre flexible.

B. Placements indirects : Répondre à l'intention de l'entreprise

Le placement indirect se distingue par une démarche où l'entreprise est à l'initiative du besoin d'accompagnement. Contrairement au placement direct, il reflète une demande de profils souvent plus spécifiques ou une volonté de l'entreprise de déléguer la présélection de ses futurs collaborateurs.

Graphique 0 2 : Répartition des placements indirects par entreprises en 2025



Source : ACPE, Direction des Services Informatique et de la Prospective (2025)

Ce flux témoigne de la reconnaissance de l'expertise de l'Agence. Les entreprises figurant dans ce top sollicitent l'ACPE comme un cabinet de recrutement public capable de comprendre des fiches de postes complexes.

Chapitre 6 :

ZOOM ENTREPRISES : BAROMÈTRE DE LA CONTRIBUTION À L'EMPLOI NATIONAL (2025)

Dans le cadre de ce premier Rapport Annuel de l'ACPE, attendu par le secteur privé, l'Agence propose un « Baromètre Entreprises » fondé exclusivement sur des indicateurs factuels issus des actes de régulation (contrats visés, AET/APE délivrés, placements). L'objectif est double : (i) valoriser les entreprises qui contribuent fortement au recrutement national et à la formalisation de l'emploi, et (ii) attirer l'attention sur les situations de recours élevé aux AET/APE afin d'encourager le transfert de compétences et la substitution progressive.

Important : ce baromètre n'a pas vocation à constituer une sanction. Il s'agit d'un outil de transparence et de dialogue. Les données reflètent les déclarations et actes visés par l'ACPE au titre de l'exercice 2025 et peuvent faire l'objet de mises à jour en cas de régularisation ou de correction justifiée.



A. Entreprises à forte intensité AET/APE : vigilance et appel au transfert de compétences (2025)

Ce tableau met en évidence, de manière factuelle, les entreprises dont le recours aux autorisations (AET/APE) est élevé en 2025. L'objectif est d'informer le lecteur et d'inviter les entreprises concernées à renforcer les dispositifs de succession et de transfert de compétences, conformément à l'esprit de la réglementation.

Rang	Entreprise	Recrutements étrangers 2025 (AET+APE + expatriés)	Part du total (1 743)	Commentaire (appel au transfert)
1	EXPRO WORLDWIDE BV-CONGO	157	9.0%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
2	VANTAGE DRILLER VICO	148	8.5%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
3	BAKER HUGUES GROUP	110	6.3%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
4	VINCI CONSTRUCTION	93	5.3%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
5	DIESTMAN TECHNOLOGIES CONGO	76	4.4%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
6	AFRIK GLOBAL EXTENSION HR CONGO SARL	68	3.9%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
7	PONTICELLI CONGO	60	3.4%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
8	CHEVRON CONGO	58	3.3%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
9	ENI CONGO	51	2.9%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.
10	LUYUAN DES MINES CONGO	50	2.9%	Renforcer le transfert de compétences (binômes, plan de succession) ; privilégier le recrutement national quand le vivier ACPE est disponible.

Note : le tableau présente le volume total des recrutements étrangers par entreprise (AET+APE+expatriés). La ventilation AET/APE par entreprise n'est pas détaillée dans l'annexe ; au niveau national, la structure 2025 est dominée par les AET (71,8%) et les APE (11,6%).

B. Méthodologie et principes de transparence

- Source : actes visés/validés par l'ACPE (contrats, AET, APE) et données de la plateforme.
- Périmètre : marché formel capté par l'ACPE ; les recrutements non déclarés ne sont pas inclus.
- Indicateurs : volumes (contrats nationaux, CDI), qualité (cadres nationaux), recours (AET/APE), ratios de dépendance.
- Principe : transparence et amélioration continue ; possibilité de correction sur justification documentée.
- Finalité : promouvoir l'emploi national, renforcer la conformité, et structurer un dialogue durable ACPE–secteur privé.

C. Engagements ACPE vis-à-vis du secteur privé

- Mettre à disposition un vivier national qualifié et faciliter la présélection.
- Standardiser les offres et améliorer la qualité des fiches de poste pour un meilleur matching.
- Accompagner les entreprises sur les métiers en tension (certification, alternance).
- Renforcer la prévisibilité réglementaire (procédures, délais, suivi).
- Publier chaque année ce baromètre pour mesurer les progrès et valoriser les bonnes pratiques.

Chapitre 7 : OPPORTUNITES SECTORIELLES D'EMPLOI LOCAL

En 2025, les données consolidées de l'ACPE permettent d'identifier des opportunités immédiates d'emploi local (absorption en volume) et des opportunités stratégiques (montée en compétences et substitution progressive de l'expertise étrangère). Pour le secteur privé, l'enjeu est de sécuriser les recrutements sur les métiers critiques tout en renforçant la compétitivité par la qualification locale.

Les opportunités sont appréciées par la lecture croisée :

- poids de l'offre en postes (secteurs moteurs),
- disponibilité de profils sur la plateforme (inscriptions), (iii) niveau de tension
- indiquant la dépendance à l'expertise externe.

Pour les entreprises, ces tableaux permettent de cibler les filières où le recrutement local est immédiatement possible, et celles où un effort de certification/formation est indispensable pour réduire le recours aux AET/APE.

Secteur prioritaire	Postes offerts (2025)	Part offre	Profils disponibles (inscrits)	Signal IT (tension)
Industrie, Production & Maintenance	485	14,1%	5 232	118,9
Transport, Logistique & Supply Chain	485	14,1%	6 259	61,6
Pétrole, Gaz & Hydrocarbures	427	12,4%	— (vivier à qualifier)	484,1
Commerce, Vente, Marketing & Distribution	377	11,0%	3 075	29,5 (coexistence)
Finance, Banque, Assurance, Comptabilité & Fiscalité	267	7,8%	4 315	— (tension qualitative)
Conseil, Stratégie & Gestion des RH	358	10,4%	1 935	52,4
BTP & Aménagement du territoire	159	4,6%	4 321	71,4
Informatique, Data, Télécom & Digital	99	2,9%	2 951	— (compétences spécifiques)
QHSE / Qualité-Contrôle-Testing	111	3,2%	228 (stages QHSE)	— (certification)
Hôtellerie - Restauration	153	4,5%	—	— (rotation)

Tableau 7.1 : Typologie des opportunités d'emploi local (2025)

Type d'opportunité	Secteurs	Nature des postes	Condition de réussite
Absorption immédiate (volume)	Logistique/Transport ; Commerce ; Agro-industrie ; BTP	Opérationnel & exécution	Orientation + certification courte (sécurité, conduite, manutention)
Insertion qualifiante (12-18 mois)	Industrie/Maintenance ; QHSE ; Digital support	Techniciens	Programmes de certification et alternance entreprise
Substitution stratégique	Pétrole & Gaz ; Industrie ; Énergie	Supervision / ingénierie	Plan national de certification + plan de succession entreprises
Montée en responsabilité	Finance ; RH ; Supply chain	Encadrement intermédiaire	Expérience + montée en compétences (soft skills, outils numériques)

Chapitre 8 : OPPORTUNITES SECTORIELLES D'EMPLOI LOCAL

Malgré la forte progression des recrutements nationaux en 2025, plusieurs freins structurels limitent l'accès des Congolais aux postes techniques, d'encadrement et aux emplois durables. Ces freins expliquent la persistance du recours aux AET/APE dans les métiers critiques et la concentration des emplois nationaux sur le segment subalterne.

Les freins sont analysés à partir :

- de la structure contractuelle (prépondérance du CDD) ;
- des indicateurs de tension (IT) ;
- des formes de recrutement étranger (AET/APE) ;
- et des limites du suivi opérationnel (closing rate, standardisation des fiches de poste).

Pour les entreprises, lever ces freins réduit les délais de recrutement, sécurise les opérations et diminue les coûts liés à l'importation de compétences. Pour l'État, cela accélère la souveraineté en compétences.

Frein principal	Indicateur	Valeur 2025	Impact opérationnel
Précarité contractuelle	Part CDD dans les offres	81,5% (1 949/2 392)	Rotation et faible investissement en formation interne
Précarité contractuelle	Part CDD dans les emplois subalternes	≈ 85,6% (21 678/25 329)	Stabilité faible, montée en compétences limitée
Déficit de compétences critiques	IT Pétrole & Gaz	484,1	Dépendance structurelle à l'expertise externe
Déficit de compétences critiques	IT Industrie	118,9	Pénurie de techniciens certifiés (maintenance/automatisme)
Coexistence paradoxale	IT coexistence Pétrole & Gaz	79,1	Nationaux disponibles mais standards/certifications insuffisants
Faible alternance	Stages (0,8%) & apprentissage (0,2%)	22 offres sur 2 392	Canal d'insertion sous-utilisé par les entreprises
Suivi opérationnel incomplet	Absence de closing rate	—	Difficulté à mesurer offres pourvues et métiers réellement en pénurie

Tableau 8.1 : Freins → mesures correctrices recommandées

Frein	Mesure entreprise	Mesure ACPE	Résultat attendu
CDD dominant	Planifier CDD→CDI sur postes critiques ; fidélisation	Suivi des trajectoires contractuelles	Stabilité + capitalisation des compétences
Manque de certification	Co-financer certifications (maintenance, HSE, IT)	Catalogue métiers en tension + partenariats formation	Réduction IT et substitution progressive
AET/APE récurrents	Plan de succession (binôme expatrié/national)	Conditionner renouvellement à transfert	Baisse dépendance, montée en compétences
Offres peu standardisées	Fiches de poste normalisées (niveau, skills, expérience)	Référentiel métiers + contrôle publication	Meilleur matching et ciblage formation
Alternance faible	Ouvrir stages/apprentissage (pré-recrutement)	Cadre de suivi et conventions type	Insertion des jeunes et pipeline de talents

Point d'attention : la baisse du recrutement étranger (-40,9%) est un signal positif, mais elle doit s'accompagner d'une montée en gamme des compétences nationales. Sans certification et expérience opérationnelle, le risque est une reconstitution de la dépendance via AET/APE sur les métiers critiques.

Priorités recommandées pour les entreprises :

- sécuriser les recrutements sur les secteurs moteurs (industrie, logistique, commerce) en structurant la formation interne ;
- investir dans la certification sur les métiers à IT élevé (pétrole, maintenance) ;
- utiliser l'ACPE comme canal de présélection et de conformité.

Chapitre 9 :

IMPACTS SOCIO-ECONOMIQUES DES PRATIQUES ACTUELLES

Les résultats 2025 traduisent une dynamique de formalisation et de recrutement national très positive, mais les indicateurs de structure (CDD dominant, faible cadre-isation, dépendance technique) ont des impacts directs sur la productivité, la stabilité sociale et la souveraineté en compétences. Ce chapitre synthétise ces impacts, en distinguant les effets sur les entreprises, sur les travailleurs et sur l'économie nationale.

Les impacts sont déduits des données consolidées : structure des offres (CDD/CDI), structure des emplois créés (cadres/subalternes), dépendance à l'expertise étrangère (AET/APE, IT) et performance de l'intermédiation (placements permanents vs occasionnels).

Pour les entreprises, ces impacts se traduisent en coûts de recrutement, risques de continuité opérationnelle et besoins de formation. Pour l'État, ils affectent la productivité globale, la cohésion sociale et la capacité à internaliser les compétences stratégiques.

Dimension d'impact	Indicateur 2025	Valeur	Effet principal
Qualité de l'emploi	Part des CDD dans les offres	81.5% (1 949/2 392)	Stabilité faible, rotation, investissement limité en formation interne
Qualité de l'emploi	Part subalterne dans les recrutements nationaux	93.7% (25329/27023)	Montée en gamme des compétences limitée ; faible encadrement intermédiaire
Souveraineté en compétences	Indice de tension (IT) – Pétrole & Gaz	484.1	Dépendance critique : expertise internationale structurante
Souveraineté en compétences	IT – Industrie/Maintenance	118.9	Pénurie de techniciens certifiés ; impact productivité/maintenance
Coûts de conformité	Structure emploi étranger (AET/APE)	AET 71.8% ; APE 11.6% ; cadres 16.6%	Charges administratives + dépendance sur métiers critiques
Intermédiation	Placements directs : permanent vs occasionnel	30.4% vs 69.6%	Insertion rapide mais forte part d'occasionnel ; stabilité à renforcer
Inadéquation qualitative	IT coexistence Pétrole & Gaz	79.1	Nationaux disponibles mais standards/certifications insuffisants

Tableau 9.1 : Lecture d'impact par acteur (entreprises / travailleurs / économie)

Acteur	Impact 2025 (résumé)	Risque	Réponse attendue
Entreprises	Recrutements majoritairement CDD, métiers critiques sous tension	Retards, surcoûts, dépendance expertise externe	Plan de formation/certification + stabilisation CDD→CDI
Travailleurs (nationaux)	Emplois subalternes dominants, trajectoires courtes	Stagnation des compétences, précarité	Parcours qualifiants + alternance + mobilité interne
Économie nationale	Dépendance technique (IT élevé), faible cadre-isation	Souveraineté limitée, fuite de valeur	Substitution progressive + régulation ciblée AET/APE

Chapitre 10 :

RECOMMANDATIONS STRATEGIQUES FINALES

Les recommandations finales visent à transformer la performance quantitative observée en 2025 (formalisation et recrutement national) en progrès structurels durables : montée en compétences, amélioration de la qualité de l'emploi, réduction des tensions (IT) et renforcement de la régulation par la donnée.

Chaque recommandation est associée à un acteur responsable, un horizon et un indicateur de suivi. Cette approche facilite l'appropriation par le secteur privé et les partenaires publics.

Pour les entreprises, ces recommandations apportent de la prévisibilité : pipeline de compétences, règles claires sur AET/APE, et meilleure qualité des profils. Pour l'État, elles consolident la souveraineté économique.

Axe prioritaire	Constat chiffré 2025	Objectif 2026–2028	Responsables	Indicateur de suivi
Certification métiers en tension	IT Pétrole 484.1 ; IT Industrie 118.9	Réduire IT sur métiers critiques (cible -30% sur 3 ans)	ACPE + Ministère + entreprises	IT par métier/secteur (annuel)
Stabilisation de l'emploi	81.5% des offres en CDD ; 93.7% subalternes	Augmenter la part des CDI et des emplois qualifiés	Gouv + Patronat + ACPE	% CDI ; part cadres/techniciens
Régulation AET/APE	AET 71.8% ; APE 11.6% des recrutements étrangers	Conditionner renouvellements à plan de transfert	ACPE + administrations	% AET/APE renouvelées avec plan validé
Qualité des offres	Closing rate non mesuré	Mettre en place clôture systématique des offres	ACPE + entreprises	Taux d'offres clôturées + taux pourvues
Alternance & stages	Alternance marginale (0,2%) ; stages 0,8%	Multiplier les parcours d'alternance (pipeline de talents)	ACPE + entreprises + écoles	# conventions / taux insertion post-stage
Intermédiation	Placements directs : permanent 30.4% vs occasionnel 69.6%	Augmenter la part des placements permanents	ACPE + entreprises	% placements permanents ; délai de recrutement

Créer l'indicateur « **Entreprise utilisatrice** » et publier un Top annuel des donneurs d'ordre

Afin d'améliorer la transparence et la régulation du marché, l'ACPE mettra en place, dans la plateforme et dans le visa des contrats, un champ obligatoire « Entreprise utilisatrice / donneur d'ordre » (et site/projet). Cette évolution permettra de distinguer l'employeur juridique (société de placement/intérim) de l'entreprise utilisatrice, de publier un Top annuel des donneurs d'ordre effectifs, et de mieux cibler les actions de formation, de stabilisation CDD→CDI et de nationalisation des postes.

Action	Portage (qui fait quoi)	Horizon	Résultat attendu
Établir une liste nationale annuelle des métiers en tension (IT)	ACPE (DSIP) + entreprises sectorielles	Annuel	Priorisation formation, recrutement, régulation AET/APE
Lancer un Plan national de certification (pétrole/industrie/logistique)	Gouvernement + ACPE + entreprises	2026–2028	Réduction IT, substitution progressive, productivité accrue
Conditionner renouvellement AET/APE à un plan de transfert	ACPE + administrations	Immédiat	Moins de dépendance, montée en compétence nationale
Standardiser les fiches de poste (niveau, skills, expérience)	Entreprises + ACPE	2026	Meilleur matching, réduction offres non pourvues
Mesurer le closing rate (offres pourvues/non pourvues)	ACPE + entreprises	2026	Suivi des tensions et ajustement de la formation
Incitations CDD→CDI sur postes critiques	Gouvernement + Patronat	2026–2028	Stabilisation, fidélisation, transmission de compétences
Augmenter l'alternance (apprentissage, stages) et suivi post-stage	Entreprises + ACPE + écoles	2026–2028	Pipeline de talents, baisse du chômage des jeunes

Disposition de suivi :

Engagement de méthode : les recommandations seront suivies par des indicateurs trimestriels de régulation (contrats visés, AET/APE, IT, placements) et par une publication annuelle permettant de mesurer les progrès. Le Rapport Annuel ACPE devient ainsi un outil de gouvernance partagé avec le secteur privé.

Synthèse :

Conclusion d'impact : la dynamique quantitative 2025 est une base solide.

L'enjeu est désormais qualitatif : augmenter la part de techniciens et de cadres nationaux, réduire les tensions (IT) par la certification, et stabiliser les emplois pour améliorer la productivité et l'attractivité.

Chapitre 11 :

LA RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR L'ACPE

6.1. Portée et signification

L'exercice 2025 consacre une avancée majeure dans la structuration et la gouvernance du marché du travail en République du Congo. À travers l'Agence Congolaise pour l'Emploi (ACPE), l'État dispose désormais d'un instrument public capable de rendre le marché plus lisible, plus traçable et plus prévisible, au service de la souveraineté économique, de l'emploi des Congolais et de la compétitivité nationale.

Cette régulation n'est pas une intention : elle se matérialise par des actes administratifs vérifiables et des indicateurs consolidés — inscription des demandeurs, collecte des offres, visa des contrats, encadrement de l'emploi des travailleurs étrangers (AET/APE), analyse des tensions (IT) et intermédiation. Elle fonde une nouvelle exigence républicaine : celle d'un pilotage du marché du travail par la donnée, la conformité et la responsabilité partagée.

6.2. Message clé

En 2025, l'ACPE consolide pleinement sa mission d'autorité publique de régulation à travers quatre leviers structurants :

1. le pilotage par la donnée,
2. le visa des contrats,
3. l'encadrement de l'emploi des travailleurs étrangers (AET/APE),
4. l'intermédiation.

Les résultats consolidés permettent d'objectiver les progrès réalisés et d'identifier les priorités nationales à renforcer pour les années à venir.

6.3. Définition opérationnelle de la régulation

Dans le cadre du présent rapport, la régulation est entendue comme l'ensemble des mécanismes administratifs et opérationnels qui permettent :

- d'assurer la transparence du marché ;
- d'améliorer la conformité des recrutements ;
- d'orienter les politiques de formation et de compétences ;
- de maîtriser le recours à l'emploi des travailleurs étrangers ;
- et de renforcer l'efficacité de l'intermédiation.

Elle repose sur la collecte et la publication des offres, la centralisation des inscriptions, le visa des contrats, le suivi des autorisations, l'analyse des tensions (IT) et les placements.

6.4. Lecture pour les entreprises et pour l'État

Pour le secteur privé, une régulation efficace garantit :

- des règles claires et un environnement plus prévisible ;
- l'accès à un vivier national mieux structuré ;
- la réduction des délais de recrutement et la sécurisation des procédures ;
- une meilleure anticipation des besoins en compétences, notamment dans les métiers techniques.

Pour l'État, elle constitue un levier stratégique : elle renforce la souveraineté en compétences, limite la dépendance à l'expertise internationale et soutient l'emploi des Congolais comme fondement de la prospérité nationale.

6.5. Indicateurs consolidés de la régulation (2025)

Tableau 6.0 – Indicateurs clés de régulation

Indicateur de régulation	Valeur 2025	Lecture / implication
Inscriptions (demande)	41 298 (-24,4%)	Maturité de l'enrôlement ; base stabilisée
Offres collectées / postes	2 392 offres (3 432 postes)	Marché formel structuré ; besoins principalement privés
Contrats visés	28 766 (+61,9%)	Formalisation accélérée ; conformité accrue
Recrutements nationaux	27 023 (+82,4%)	Rééquilibrage en faveur de l'emploi local
Recrutements étrangers	1 743 (-40,9%)	Baisse du flux ; dépendance résiduelle sur métiers critiques
Placements ACPE	5 546 (-31,2%)	Intermédiation ajustée ; ciblage renforcé
Part des jeunes (20-29 ans)	50,10%	Cœur de l'insertion et du recrutement junior
Part du secteur privé	99,30%	Moteur quasi exclusif de l'emploi formel

6.6. Encadrement de l'emploi des travailleurs étrangers : structure et exigences

La régulation de l'emploi des travailleurs étrangers repose sur une vigilance particulière, car elle se situe au carrefour de la compétitivité économique et de la souveraineté en compétences. Les données 2025 montrent une structure de recrutements étrangers dominée par les AET, ce qui appelle une régulation plus ciblée, orientée vers le transfert de compétences et la substitution progressive.

Tableau 6.1 – Recrutements étrangers par modalité (2025)

Modalité	Volume	Part	Lecture / implication
AET	1 252	71,80%	Encadrer le renouvellement ; exiger transfert de compétences
APE	202	11,60%	Limitier les prolongations ; sécuriser la succession
Cadres expatriés	289	16,60%	Postes structurels : substitution progressive
TOTAL	1 743	100%	—

6.7. Avenants : stabilité contractuelle et complexité des carrières internationales

L'analyse des avenants révèle un phénomène important : la gestion contractuelle évolutive concerne quasi exclusivement le secteur privé et, dans une proportion très élevée, les travailleurs étrangers. Ce constat renforce la nécessité d'une régulation qui ne se limite pas au flux d'entrée, mais couvre également la durée et l'évolution des situations.

Tableau 6.2 – Avenants aux contrats (2025)

Indicateur	Valeur 2025	Lecture / implication
Avenants enregistrés	234	Mesure des mouvements contractuels
Part du secteur privé	99,10%	Flexibilité contractuelle principalement privée
Part des travailleurs étrangers	97,80%	Gestion plus complexe des carrières internationales

Tableau 6.3 – **Top secteurs des avenants (2025)**

Secteur	Volume	Part
Pétrole, Gaz & Hydrocarbures	101	43,20%
Commerce, Vente, Marketing & Distribution	35	15,00%
Industrie, Production & Maintenance	24	10,30%
Transport, Logistique & Supply Chain	13	5,60%
Agriculture & Industrie Agroalimentaire	10	4,30%

6.8. **Indice de Tension (IT) : souveraineté en compétences et priorités nationales**

L'Indice de Tension (IT) constitue un instrument de référence pour éclairer les décisions publiques et sectorielles : il objectivise les dépendances, identifie les métiers critiques et oriente les priorités de certification.

Tableau 6.4 – **Secteurs prioritaires (IT global 2025)**

Secteur	IT global 2025
Pétrole & Gaz	484,1
Industrie, Production & Maintenance	118,9
BTP & Aménagement du territoire	71,4
Transport, Logistique & Supply Chain	61,6

6.9. **Orientation stratégique 2026–2028**

Les indicateurs de régulation doivent être mobilisés de manière cohérente et coordonnée :

- **l'IT, pour prioriser les métiers à certifier et structurer les politiques de compétences ;**
- **le visa des contrats, pour améliorer la qualité et la stabilité de l'emploi ;**
- **le suivi AET/APE, pour encadrer la dépendance résiduelle et exiger le transfert de compétences ;**
- **l'intermédiation, pour accélérer l'accès au vivier national, réduire les délais et sécuriser les recrutements.**

L'enjeu 2026–2028 est de transformer la performance quantitative de 2025 en une montée en gamme durable : davantage de techniciens qualifiés, davantage de cadres nationaux, une réduction progressive des tensions critiques, et une souveraineté renforcée dans les secteurs stratégiques.

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'année 2025 marque une étape déterminante dans la structuration et la régulation du marché du travail en République du Congo. Les données consolidées par l'Agence Congolaise pour l'Emploi (ACPE) attestent d'une dynamique remarquable de formalisation et de recrutement, traduite par 28 766 contrats de travail visés, soit une progression de +61,9 % par rapport à l'exercice précédent. Cette performance est portée par la montée en puissance du recrutement national, en hausse de +82,4 %, confirmant la capacité accrue de l'économie formelle à mobiliser les compétences domestiques.

Ce résultat constitue un signal fort : il démontre que, lorsque le marché est encadré, rendu lisible et sécurisé, l'emploi national peut devenir la norme et non l'exception. Il témoigne également du renforcement du rôle de l'ACPE en tant qu'instrument public de régulation, au service de la souveraineté économique et de la priorité nationale accordée à l'emploi des Congolais.

Toutefois, ces avancées quantitatives, aussi encourageantes soient-elles, mettent en lumière des défis structurels majeurs. La réalité des chiffres révèle en effet des déséquilibres qualitatifs persistants :

- la précarité contractuelle, avec environ 84 % des recrutements de nationaux réalisés sous Contrat à Durée Déterminée (CDD), limitant la stabilisation des parcours professionnels et l'investissement en formation continue ;
- la segmentation du marché du travail, les nationaux occupant 93,7 % des postes subalternes, tandis que les fonctions de cadres et d'expertise technique demeurent encore largement occupées par des travailleurs étrangers, notamment dans les secteurs stratégiques ;
- un défi désormais qualitatif, confirmé par l'analyse des métiers en tension : malgré un vivier de plus de 15 000 demandeurs Bac+3 et plus, l'Indice de Tension (IT) met en évidence une dépendance structurelle à l'expertise internationale, particulièrement dans le Pétrole & Gaz et dans l'Industrie.

Ces constats imposent une orientation claire : il ne s'agit plus seulement de créer des emplois, mais de construire des compétences, d'organiser la montée en responsabilité des nationaux et de sécuriser la transmission des savoir-faire dans les secteurs clés de l'économie. Dans cette perspective, l'ACPE s'affirme en 2025 comme un acteur central de la régulation du marché du travail, en mobilisant quatre leviers majeurs : la donnée, le visa des contrats, la régulation de l'emploi des travailleurs étrangers (AET/APE) et l'intermédiation. Cette régulation, désormais mesurable et structurée, renforce la transparence, sécurise les recrutements, et éclaire l'action publique comme la décision économique.

Les priorités pour les années à venir sont dès lors établies avec clarté :

1. Accélérer la montée en compétences des nationaux, en ciblant prioritairement les métiers en tension et en alignant les dispositifs de formation sur les besoins réels des entreprises ;
2. Renforcer la régulation ciblée de l'emploi des travailleurs étrangers, en encadrant davantage les renouvellements d'AET/APE et en exigeant des mécanismes concrets de transfert de compétences et de succession ;
3. Améliorer la qualité et la stabilité de l'emploi, notamment par une transition progressive CDD → CDI sur les postes critiques et dans les secteurs matures ;
4. Élever la qualité de l'information du marché du travail, par la standardisation des fiches de poste, l'amélioration du suivi des offres et la mesure des taux de clôture.

En définitive, l'année 2025 pose les fondations d'une nouvelle gouvernance du marché du travail, fondée sur la transparence, la donnée, la responsabilité partagée et la souveraineté en compétences. L'enjeu national est désormais de transformer la dynamique quantitative du recrutement en une montée en gamme durable du capital humain congolais, condition essentielle de la compétitivité économique, de la cohésion sociale et du développement inclusif. À travers ce rapport annuel, l'ACPE réaffirme son engagement à poursuivre et approfondir cette mission stratégique, au service de la jeunesse congolaise, de l'État et des acteurs économiques, afin que l'emploi des Congolais devienne durablement le socle de la croissance et de la prospérité nationales.

Lexique et synonymes contextuels

Dans le présent rapport, certains termes sont utilisés de manière interchangeable ou renvoient à des concepts spécifiques au fonctionnement du marché du travail et aux mécanismes de régulation mis en œuvre par l'Agence Congolaise pour l'Emploi (ACPE). Les définitions ci-après visent à garantir une lecture homogène des indicateurs et des analyses.

- **Demande d'emploi / Inscriptions / Enrôlement** : désigne le flux de personnes physiques s'inscrivant sur la plateforme numérique de l'ACPE (ou auprès des agences départementales) en vue de rechercher un emploi, un stage ou une formation.
- **Offre d'emploi / Opportunités d'emploi / Postes offerts** : correspond aux besoins exprimés par les entreprises (vacances de postes) et collectés par l'ACPE via la plateforme ou par prospection, en vue de leur publication et de leur traitement (présélection, mise en relation).
- **Créations d'emplois / Contrats visés / Recrutements formalisés** : renvoie à l'acte administratif par lequel l'ACPE valide (vise) un contrat de travail ou une autorisation, matérialisant une création d'emploi formel enregistrée et régulée. Cet indicateur sert de baromètre principal du marché formel capté par l'ACPE.
- **Personnel subalterne / Main-d'œuvre d'exécution** : regroupe les ouvriers et employés occupant des fonctions opérationnelles (exécution), généralement majoritaires dans les recrutements nationaux.
- **Métiers en tension / Métiers critiques** : professions pour lesquelles la demande des entreprises excède la disponibilité nationale qualifiée, se traduisant soit par une dépendance à l'emploi de travailleurs étrangers, soit par une inadéquation entre les compétences disponibles et les exigences techniques (certifications, expérience, standards).
- **Intermédiation / Mise en relation** : mission fondamentale de l'ACPE consistant à connecter les chercheurs d'emploi et les recruteurs, à travers la collecte d'offres, la présélection, l'orientation et la sécurisation des recrutements.
- **Placement direct** : placement résultant d'une action proactive de l'ACPE, notamment à l'issue de missions de prospection, d'actions de présélection ou de recommandations de profils issus de la base de données.
- **Placement indirect** : placement initié à la demande de l'entreprise, lorsque celle-ci sollicite l'appui de l'ACPE pour finaliser, sécuriser ou encadrer le processus de recrutement (validation administrative, mise à disposition de profils ciblés, accompagnement).
- **ACPE** : Agence Congolaise pour l'Emploi
- **AET** : Autorisation d'Emploi Temporaire (travailleurs étrangers)
- **APE** : Autorisation Provisoire d'Emploi (travailleurs étrangers)
- **IT** : Indice de Tension (mesure de dépendance à l'expertise étrangère au regard de la disponibilité nationale)
- **CSP** : Catégories Socioprofessionnelles (ex. cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers)
- **QHSE / HSE** : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement / Hygiène, Sécurité, Environnement
- **CDD** : Contrat à Durée Déterminée.
- **CDI** : Contrat à Durée Indéterminée.
- **CTM** : Contrat de Travail des Manutentionnaires (contrat spécifique lié à certains flux opérationnels)
- **PLC** : Programmable Logic Controller (Automate programmable industriel)
- **ICSS** : Integrated Control and Safety System (Système intégré de contrôle et de sécurité)
- **ONG** : Organisation Non Gouvernementale.



LES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

 | **saris** Congo



Baker Hughes



EXPRO

Notre Offre de service

I• Accueil & Accompagnement des demandeurs d'emploi

II• Accompagnement des Entreprises

III• Information & Analyse du Marché du Travail

IV• Réglementation et contrôle du marché du travail

#EnsemblePourlEmploi



✉ contact@acpe.cg ☎ +242 05 204 00 00

📍 Av, Edith Lucie Bongo Ondimba,
Zone industrielle M'pila - Brazzaville

🌐 www.acpe.cg | [in](#) [f](#) [x](#) [@](#)



+242 05 204 00 00 - Av, Edith Lucie Bongo Ondimba
Zone industrielle M'pila - Brazzaville • www.acpe.cg

