



REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE  
Union – Discipline – Travail  
MINISTÈRE D'ÉTAT  
MINISTÈRE DE L'EMPLOI,  
DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



## « Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique »

### Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP

Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014

Hôtel NOVOTEL

## Synthèse pays

### Contenu

Synthèse - Afrique du Sud .....	2	Synthèse - Kenya .....	37
Synthèse - Angola .....	5	Synthèse - Libéria .....	40
Synthèse - Bénin .....	7	Synthèse - Mali .....	43
Synthèse - Burkina Faso .....	10	Synthèse - Maroc.....	46
Synthèse - Burundi .....	13	Synthèse - Maurice.....	50
Synthèse - Cameroun .....	15	Synthèse - Mauritanie .....	53
Synthèse - Congo.....	18	Synthèse - Niger.....	56
Synthèse - Congo RDC .....	20	Synthèse - Sénégal.....	59
Synthèse - Côte d'Ivoire .....	23	Synthèse - Tanzanie.....	62
Synthèse - Égypte .....	25	Synthèse - Togo .....	66
Synthèse - Éthiopie.....	27	Synthèse - Tunisie.....	69
Synthèse - Ghana.....	30	Synthèse - Zambie .....	72
Synthèse - Guinée.....	33	Synthèse - Zimbabwe .....	75
Synthèse - Guinée-Bissau .....	35		

## Synthèse - Afrique du Sud

L'Afrique du Sud est un pays jeune où les jeunes représentent presque 67% de la population et un tiers de la population active. Cependant, ces jeunes sont confrontés actuellement à d'énormes difficultés à entrer sur le marché du travail, une situation bien différente de celle qui prévalait il y a 25 ans. De nombreuses raisons expliquent cet état de fait, la plus importante ayant trait à la nature de l'économie sud-africaine et aux compétences acquises par les jeunes au moment où ils entrent sur le marché du travail.

Le taux de chômage en Afrique du Sud est élevé tant pour les jeunes que pour les adultes. Toutefois, le taux de chômage des jeunes âgés de 15-34 ans s'élevait en 2012 à 35,8%, ce qui signifie qu'un jeune sur trois de la population active n'avait pas d'emploi. Le fardeau du chômage se concentre également chez ces jeunes, car ils représentent 70,9% du nombre total des chômeurs. Il est encore plus préoccupant de constater qu'un jeune sur 12 a cessé de rechercher un emploi et qu'ils représentent sept demandeurs d'emploi découragés sur dix sur le marché sud-africain du travail.

Lorsque les jeunes ont un emploi sur le marché sud-africain du travail, ils se concentrent dans le commerce, l'agriculture, la finance et les autres secteurs commerciaux. L'emploi des jeunes peu qualifiés ou spécialisés se concentre dans le commerce, tandis que l'emploi des jeunes hautement qualifiés est dans le financement communautaire et les autres services commerciaux. En matière d'accès, les opportunités d'EFTP ne sont pas appropriées et il en va de même pour les informations disponibles pour les jeunes sur le marché du travail et leurs propres capacités.

Il existe différentes écoles de pensée sur les causes du chômage des jeunes dans le pays. Certains attribuent le problème à la crise de l'éducation selon laquelle l'enseignement offert par le système scolaire public ne dispenserait pas de bonnes bases. Certains estiment que le problème est lié au coût élevé du travail qui piège les employeurs dans des relations de travail rigides. D'autres voient l'économie sud-africaine comme un élément de la structure capitaliste globale qui rend le chômage inévitable.

Pendant ces 20 dernières années de gouvernement démocratique, de nombreuses améliorations ont été faites dans le secteur de l'EFTP, notamment la recapitalisation des infrastructures et le renouvellement du curriculum. À l'heure actuelle, le gouvernement privilégie et se focalise sur ce secteur dans tous les établissements de formation post-primaires, et en particulier dans le programme de développement de l'artisanat. Cependant, la taille du secteur reste petite et les besoins en forte expansion. Les programmes sont orientés vers les métiers traditionnels, à l'exclusion des nouvelles professions. La politique et la planification se déroulent à l'échelle nationale, tandis que la réactivité se situe à l'échelle locale. Le secteur de l'EFTP est surtout axé sur le développement des compétences de l'économie formelle, ce qui n'a pas produit beaucoup d'emplois récemment, tandis que les compétences de l'économie informelle ne sont pas abordées. Du côté positif, citons la présence de nombreux acteurs et de financements pour le développement des compétences dans le pays qui nécessitent une meilleure coordination.

Le chômage des jeunes reçoit beaucoup d'attention du gouvernement et divers départements ont lancé différentes initiatives dans ce domaine. Les jeunes devraient profiter de la pléthore des politiques de développement des compétences et des financements. Citons dernièrement la Loi

d'incitation fiscale pour l'emploi qui cible les jeunes comme bénéficiaires, car elle incite les employeurs à embaucher des jeunes. Différentes tentatives ont été faites pour aider les jeunes à créer leur entreprise. En outre, les accords spécifiques aux jeunes en vigueur obligent les secteurs public et privé à privilégier les jeunes en matière de développement des compétences, d'emploi et de soutien en général. L'effort le plus important en faveur de l'emploi des jeunes est le programme *Expanded Public Works Programme* (Programme élargi de travaux publics). C'est un programme gouvernemental grâce auquel des opportunités d'emploi ont été créées dans différents secteurs par les travaux publics. Citons notamment les infrastructures, l'environnement, le social, les travaux communautaires, etc. Plus les jeunes qui adhèrent au Programme élargi de travaux publics sont instruits, plus le programme s'éloigne des projets à faible niveau de compétences pour des projets sophistiqués. Au plus haut niveau se trouvent les nouveaux *Strategic Integrated Projects* (Projets stratégiques intégrés) visant à exploiter le potentiel de l'économie sud-africaine par la reconstruction et le développement des infrastructures existantes. Ces projets nécessiteront des niveaux de compétences plus élevés et leur absorption privilégiera les jeunes.

Au fil des ans, l'économie sud-africaine a évolué, passant d'une économie dominée par les produits primaires à une économie de services. Il y a le secteur manufacturier qui a traditionnellement soutenu les secteurs miniers et agricoles. Il a connu un développement modéré, et l'on peut voir ses réalisations notables dans les industries automobiles, pétrochimiques et sidérurgiques. Le tourisme et les services financiers se sont aussi développés pour devenir la colonne vertébrale de l'économie sud-africaine. Apparemment, l'économie informelle est liée à l'économie formelle et l'alimente. Les jeunes participant à l'économie informelle ont presque achevé le cycle secondaire, sont masculins, africains et viennent principalement de l'extérieur des zones urbaines où ils exercent leur métier. Il y a cependant très peu de soutien, sous forme de formation ou de capital, organisé pour l'économie informelle. C'est par le développement des petites et moyennes entreprises que le pays commence à s'éveiller, avec un certain nombre d'organisations et de départements gouvernementaux qui étudient cette voie comme une bouée de sauvetage possible pour les jeunes sans emploi.

Il existe plusieurs initiatives dont on peut tirer des enseignements sur l'emploi des jeunes. Nous en avons identifié quatre dans ce rapport :

- Harambee est un programme qui aide les jeunes défavorisés à trouver un emploi, principalement dans le secteur privé. Harambee a développé un modèle qui réussit à résoudre les difficultés des employeurs à trouver, recruter et retenir les employés qui ont le niveau d'admission requis.
- Le programme *Accelerated artisan development* (Développement accéléré de l'artisanat) de Acelor-Mittal a développé un système qui permet à de grandes entreprises de réduire la période de formation et leur permet également de prendre plus d'apprentis.
- *Business venture* (Projet d'entreprise) est un programme scolaire visant à développer l'esprit d'entreprise chez les élèves et les enseignants.
- Le programme *Community Works Programme* (CWP ou Programme de travaux communautaires) fait partie du programme *Extended Public Works programme* (Programme élargi de travaux publics), mais il a très bien travaillé avec les jeunes, en particulier les jeunes femmes sans instruction. Les domaines des travaux communautaires

varient de la construction et la réparation des infrastructures à la santé, l'éducation et les petites entreprises.

En conclusion, le problème du développement des compétences et de l'emploi des jeunes reçoit une attention considérable dans le pays. Cette attention s'étend de la construction d'établissements pour le développement des compétences, axés sur le développement de l'artisanat, à l'affectation de ressources pour les initiatives visant à résoudre ce problème et au commencement de leur coordination. Cependant, le problème du chômage des jeunes est également structurel. Avec la globalisation de l'économie, les Sud-Africains et leur économie ne peuvent pas venir à bout seuls de ce problème. Il est nécessaire de soutenir l'économie informelle en Afrique du Sud, où il reste des possibilités de création d'emplois et de petites entreprises. En outre, il est nécessaire de faire d'immenses efforts pour amener les jeunes Sud-Africains à terminer leur scolarité secondaire, car cela facilitera le développement et l'acquisition des compétences, de développer les infrastructures de développement des compétences et de les mettre à la disposition du plus grand nombre de jeunes, et d'aider les jeunes à accéder et à garder leur premier emploi.

## Synthèse - Angola

L'Angola a obtenu son indépendance du Portugal le 11 novembre 1975 après une longue guerre de libération. Après l'indépendance, l'Angola a été le théâtre d'une guerre civile intense de 1975 à 2002, principalement entre le gouvernement et l'Union nationale pour l'indépendance totale de l'Angola (UNITA).

En l'an 2000, un accord de paix a été signé entre le Front pour la libération de l'enclave de Cabinda (FLEC), le front des guérillas qui lutte pour la sécession du Cabinda et qui est toujours actif. C'est la région de Cabinda qui produit environ 65% du pétrole angolais.

Le 4 avril 2002, un accord de paix a été signé entre le gouvernement angolais et l'UNITA. En 2008 se sont tenues les deuxièmes élections législatives en Angola. En 2010, la quatrième constitution de l'Angola – en tant qu'État démocratique – a été approuvée. En 2012, les Angolais sont retournés aux urnes pour élire le président et le parti.

L'Angola est potentiellement l'un des pays les plus riches d'Afrique grâce à ces réserves naturelles, principalement ses réserves en pétrole, ses ressources en eau, minéraux, forêts et vastes étendues de terres agricoles.

Suite à l'accord de paix de 2002 qui a mis un terme à un conflit armé de presque trois décennies, l'Angola a mis en œuvre des mesures administratives pour stimuler la croissance économique et le bien-être social de tous.

En Angola, la croissance économique et la soutenabilité des finances publiques sont encore trop dépendantes des revenus du pétrole. Cependant, le secteur pétrolier emploie moins de 1% de la population active. Ce fait limite la diversification économique et empêche la création d'emplois. Le taux de chômage est estimé à environ 26%. Toutefois, les jeunes ayant des qualifications techniques restent la partie de la population la plus touchée à cet égard. Cela s'explique par le fait que la masse de la main-d'œuvre qualifiée ne correspond pas aux besoins de l'économie angolaise.

### La formation professionnelle

Le gouvernement angolais sous le leadership **José Eduardo dos Santos**, président de la République, a transféré en 1995 les attributions et les compétences du domaine de la formation professionnelle (niveau de base) au **ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale** (MPALSS). Depuis 1975, cette responsabilité incombait au ministère de l'Éducation, année de notre proclamation d'indépendance nationale.

Le choix institutionnel fait en 1996 a représenté une étape importante pour changer la conception de la formation professionnelle ainsi que pour la mise en œuvre effective de ses objectifs et de ses missions.

En effet, la formation binomiale est devenue un objectif stratégique clé des politiques publiques du gouvernement avec des résultats concrets, malgré les obstacles, les faiblesses et les limites que la guerre qui a ravagé le pays a imposés à l'économie, aux ressources humaines et aux infrastructures de base partout dans le pays.

L'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle (NIEPT) organise les niveaux et les modules qui font partie des cours et les unités de formation et de qualification. Il offre des cours qui sont organisés comme suit :

Niveau I – Pavillons des Arts et Métiers

- Conditions d'admission
  - Lire et écrire jusqu'à la classe de 6<sup>ème</sup> année ;

Niveau II – Écoles rurales de formation à l'artisanat ; Centres de formation professionnelle ; Centres intégrés de formation professionnelle

- Conditions d'admission
  - De la 6<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année ;
  - Des candidats avec une bonne amélioration au niveau et considérés comme étant qualifiés après le test d'aptitude.

Professions (courte durée) : agriculture, artisanat, autoCAD, débosselage de carrosserie, plomberie, charpenterie, comptabilité, coupe-couture, cuisine, décoration, concepteur de projet, électricien, électricien basse tension, électronique, matériel informatique, informatique, anglais, mécanique automobile, constructeur civil, boulangerie et pâtisserie, maçon, maçon-plâtrier, réfrigération, serrurier civil et soudage.

### **La formation technique et professionnelle (EFTP)**

L'enseignement secondaire technique et professionnel relevant de la responsabilité du ministère de l'Éducation (MdE) est un sous-système de l'enseignement technique et professionnel, mais les écoles professionnelles et techniques visent également à former les travailleurs et techniciens qualifiés de niveau intermédiaire dont le pays a besoin pour son développement économique et social.

L'entraînement de l'école secondaire vise à former des techniciens de niveau intermédiaire (intermédiaire entre le diplôme de technicien professionnel et les travailleurs qualifiés) pour les secteurs suivants : science, ingénierie et technologie, sciences sociales et communication politique, science administrative, sciences exactes, sciences naturelles et environnementales, médecine et santé, agronomie et pêche, hôtellerie-restauration et tourisme, lettres et arts, pendant une période de 4 ans.

Pour définir les défis spécifiques de l'emploi des jeunes et aider les responsables politiques à concevoir des politiques et des programmes appropriés pour soutenir la transition des jeunes vers l'emploi, ce rapport identifie les mesures stratégiques et innovantes et attire l'attention sur le cheminement et la durée que demande la transition des jeunes de l'école au travail et les caractéristiques ou l'expérience nécessaire à une transition harmonieuse.

## Synthèse - Benin

La situation de l'emploi devient une catastrophe dans l'ensemble des pays du monde et plus crucialement dans les nations en voie de développement. Les pouvoirs publics du Bénin y consacrent d'énormes efforts afin de parvenir à la réduire un tant soit peu. Il est présenté ci-après une synthèse des constats et des solutions possibles.

### ***Le diagnostic de l'emploi rend pessimiste quant à l'avenir des jeunes***

Le Bénin a atteint un taux de croissance économique de 5,4% en 2012, taux supérieur à celui de la croissance de la population (3,2%) et pourtant les difficultés d'insertion des jeunes se posent davantage. A l'instar de nombre de pays en développement, le chômage demeure un fait urbain. Il faudra donc développer une politique sociale pouvant permettre de fixer les jeunes ruraux dans leur milieu.

En 2011, 1 jeune sur 4 (soit 25%) n'est ni en éducation, ni en formation, ni en emploi. Cette proportion est inquiétante et mérite qu'une action diligente soit entreprise. C'est pourquoi, il est recommandé qu'un diagnostic approfondi soit être fait pour comprendre pourquoi les enfants ne sont pas à l'école ou dans les centres de formation en vue d'envisager des solutions idoines indispensables.

L'apprentissage traditionnel apparait comme le mode de formation qui insert mieux. Ce mode mérite d'être adapté à d'autres cibles pour réduire le chômage.

### ***Les difficultés d'accès des jeunes au monde du travail sont persistantes malgré les dispositifs mis en place***

Les jeunes éprouvent beaucoup de difficultés pour accéder au marché du travail malgré les multiples programmes et dispositifs mis en place. Les principales difficultés notées sont l'inadéquation des compétences au monde du travail, la faible qualification des formés, la méconnaissance du marché du travail par les jeunes, la faible acquisition des compétences entrepreneuriales et le manque de dispositif de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi. Chacune de ces difficulté doit être approfondie et leur aplanissement envisagé. Néanmoins, le Projet "Emploi pour tous", conçu par le CNPB, permet de mettre les jeunes demandeurs d'emploi en contact avec les offreurs d'emploi. Ce projet doit faire l'objet d'une attention particulière et d'une sérieuse vulgarisation.

### ***Le DCTP doit être soutenu financièrement pour faire acquérir à un grand nombre de jeunes des compétences nécessaires visant l'emploi***

La réforme en cours de conception pour promouvoir le DCTP au Bénin et les dispositifs en cours sont très pertinents et augurent d'une contribution effective et efficace de ce système à la lutte contre le chômage. Cependant, le système fait face à deux problèmes essentiels :

- son sous-financement : bien qu'étant déclaré 2<sup>ème</sup> priorité de l'Etat, le DCTP retient peu l'attention des dirigeants sur le plan des ressources financières consacrées. Une réallocation financière subséquente doit y être accordée.

- son mauvais accompagnement par le FODEFCA : le fonds, placé sous la tutelle d'un ministère n'ayant pas pour mission de former, devra être restructuré pour devenir le Fonds de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (FoDeCTP) et son ancrage institutionnel devra être désormais le ministère en charge du DCTP.

Aussi, serait-il judicieux d'envisager le développement d'un partenariat public/privé efficace pour compléter l'Etat dans le financement de ce système.

Au vu du manque d'engouement des jeunes pour la création de leur propre activité en vue de leur insertion, un changement de paradigme s'impose à l'heure actuelle : **Il consistera à instituer, dès le cours primaire et ce, jusqu'au supérieur, la culture entrepreneuriale dans les cursus de formation.**

***Le Bénin a mis en place très peu de mesures pour accompagner les entreprises à créer plus d'emplois***

Plusieurs mesures fiscales sont prises pour promouvoir la création de nouvelles entreprises. Par contre, pour accompagner les entreprises existantes afin qu'elles contribuent mieux au recrutement de beaucoup de jeunes, le Bénin manque d'actions concrètes malgré la création de l'ANPME. Les moyens devront être mis à la disposition de cette structure qui dispose des stratégies bien pensées à cet effet.

De plus, pour appuyer les jeunes dans la création de leur entreprise, il s'avère nécessaire de vite relancer le FNPEEJ qui est habilitée à agir efficacement dans ce domaine.

Quant aux centres incubateurs mis en place dans le cadre du PPEA, ils n'offrent pas, dans leur conception, d'opportunités aux promoteurs d'entreprises agricoles de recruter de la main-d'œuvre. Il va falloir revoir ce dispositif en accordant la possibilité aux jeunes incubés de recruter d'autres jeunes.

***L'expérience particulièrement significative de CEJEDRAO mérite d'être généralisée pour créer d'emplois et réduire le chômage***

Le projet CEJEDRAO a été initié pour atteindre les objectifs spécifiques ci-après : création d'emploi pour les jeunes, amélioration des systèmes d'apprentissage et renforcement des compétences des acteurs institutionnels.

Au terme presque du projet, les résultats suivants ont été obtenus :

- 5 938 emplois ont été créés dans les campagnes ;
- 2 315 apprentis ont été formés ;
- 1 761 artisans ont vu leurs compétences renforcées ;
- 2 760 partenaires ont été formés.

Une appropriation de la méthodologie TREE du BIT, utilisée dans le cadre de ce projet, s'avère nécessaire pour que sa démultiplication puisse favoriser la création de nombreux emplois et contribuer à fixer les jeunes dans les zones rurales.



## Synthèse - Burkina Faso

Au Burkina Faso, le chômage est un phénomène essentiellement urbain qui touche particulièrement les jeunes. En effet, selon les résultats de l'Enquête Intégrale sur les Conditions de Vie des Ménages (EICVM 2009/2010), 11,5% des jeunes vivant en milieu urbain sont au chômage, contre une moyenne nationale de 2,2%. A cela, il faut ajouter le fait que la population jeune en âge de travailler accuse un déficit important en compétences, environ 58% des jeunes de 16 à 24 ans et 71% de ceux de 25 à 35 ans ne sont ni instruits ni alphabétisés. Seulement 12,1% des jeunes de 25 à 35 ans et 20,4% des jeunes de 16 à 24 ans ont un niveau secondaire au moins. Un peu moins de 2% des jeunes de 25 à 35 ans ont un niveau supérieur. Parmi les jeunes femmes de 16 à 35 ans, environ 72% ne sont ni instruites ni alphabétisées, contre 54% des jeunes hommes.

A peine 5% de la population de 16 à 64 ans a bénéficié d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) dont 6,3% d'hommes et 3,1% de femmes.

Il ressort des données de l'EICVM 2009/2010 que le taux de chômage selon la définition du Bureau International du Travail est de 8,5% en milieu urbain, contre 2,2% au niveau national. Environ 9,5% des femmes et 11,5% des jeunes sont au chômage en milieu urbain. 54% des chômeurs sont des femmes, 82% des chômeurs sont des jeunes et 43% des chômeurs ont moins de 25 ans. Le chômage urbain des jeunes s'accroît avec leur niveau d'instruction. En effet, plus du tiers des jeunes de niveau supérieur sont au chômage. Le taux de chômage est de 34,5% chez les jeunes de niveau supérieur, contre 17,2% chez les jeunes de niveau secondaire, 11,3% pour ceux de niveau primaire. Seulement 5,4% des jeunes non instruits sont au chômage. Ainsi, le chômage des jeunes est en partie lié à la faible employabilité des jeunes formés dans le système éducatif national.

Pour faire face aux défis de l'emploi décent et de la réduction de la pauvreté, le Burkina Faso a entrepris depuis près d'une décennie, **le renforcement de son cadre institutionnel et politique de promotion de l'emploi** ainsi que **la mise en place de projets et programmes spécifiques de développement des compétences et de promotion de l'emploi en faveur des jeunes**.

**Sur le plan institutionnel**, la création d'un Ministère en charge de l'Emploi et de la Jeunesse a été l'élément déclencheur du processus de mise en place d'un dispositif en vue de canaliser et de coordonner l'action gouvernementale au profit de l'emploi des jeunes.

**Sur les plans politique et réglementaire**, des mesures ont été adoptées par le gouvernement en vue de favoriser l'emploi des jeunes. Parmi ces mesures on peut noter l'adoption d'une **Politique Nationale de l'Emploi (PNE)**, l'adoption d'une **Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP)**, l'adoption d'une **Politique Nationale de Jeunesse (PNJ)**, l'institution d'un **corps de volontaires nationaux** et la mise en place d'un **Conseil National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNEFP)**.

Outre le renforcement et l'amélioration du cadre institutionnel et politique pour le traitement des questions de formation et d'emploi, le gouvernement n'a cessé de développer des actions en faveur de la promotion de l'emploi. Ces actions s'inscrivent dans une dynamique de **promotion de l'auto-emploi à travers le renforcement de l'appui à la création de Micros et Petites**

**Entreprises (MPE)** qui se matérialisent par l'accompagnement technique et financier des jeunes promoteurs pour le montage et la mise en œuvre de leur projet d'auto-emploi.

A ce titre, il a été mis en place un dispositif de financement qui est composé essentiellement : **d'un Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI) ; d'un Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi (FAPE) ; d'un Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes (FAIJ)**. Ce dispositif de financement concourt fortement à la création et à la consolidation d'emplois en faveur des jeunes de par leur accessibilité et leurs modalités de remboursement des prêts octroyés qui tiennent compte des réalités socio-économiques des jeunes.

**Dans le but d'améliorer l'employabilité des jeunes**, une batterie d'actions spécifiques tant conjoncturelles que structurelles a été mise en place prenant en compte la nécessité de développement de compétences adaptées aux besoins du marché de l'emploi. C'est dans cette dynamique qu'il a été mis en place un Programme de Renforcement de la Formation Professionnelle (PRFP) et un Programme d'Appui à la mise en œuvre de la Politique Sectorielle de l'EFTP (PAPS/EFTP).

**Pour impulser fortement la dynamique de promotion de l'emploi, le gouvernement a mis en place en 2012, un Programme spécial de création d'emplois en faveur des jeunes et des femmes (PSCE/JF) d'un coût annuel de plus de 11 milliards de FCFA entièrement financé par le budget national et dont l'objectif principal est de contribuer à réduire le chômage et le sous-emploi des jeunes et des femmes. Ce vaste programme traduit la volonté des autorités politiques à réduire le chômage et le sous-emploi des groupes vulnérables à travers une approche holistique prenant en compte toutes les catégories sociales de jeunes et de femmes.**

Pour renforcer la dynamique de création d'emplois, le gouvernement procédera à la mise en œuvre à partir de 2014, d'un nouveau projet visant la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes et le développement de leurs compétences (PEJDC). Aussi, prenant en compte, la nécessité d'une adéquation entre la formation et les besoins de l'économie, une stratégie de généralisation de la formation professionnelle sera mise en œuvre avec une forte implication des collectivités territoriales qui, dans le cadre de la décentralisation, assurent entre autres, « la prise en charge, avec l'appui de l'Etat, de la promotion de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'alphabétisation ».

Face à la persistance du chômage des jeunes, il est impérieux d'inscrire les actions de promotion de l'emploi dans une dynamique structurelle et non conjoncturelle comme c'est le cas dans la plupart des Etats.

Pour ce faire, le développement des compétences des jeunes en lien avec les potentialités économiques et l'établissement de partenariats stratégiques inter-pays, fondés sur les avantages comparatifs de chaque pays s'avèrent nécessaires.

Le développement inclusif et durable des Etats africains passe inéluctablement par l'élargissement des opportunités d'emplois productifs, notamment en faveur des jeunes. C'est pourquoi, aucun effort ne devrait être managé pour y parvenir.



## Synthèse - Burundi

Le Burundi étant l'un des pays les plus pauvres de la planète se trouve confronté aux difficultés de financement des secteurs sociaux prioritaires comme l'éducation, la santé et l'agriculture. En matière d'éducation, plusieurs réformes ont été entreprises à tous les paliers de l'éducation mais **les résultats montrent clairement que les effectifs des jeunes qui n'ont pas accès à l'éducation restent encore élevés.**

Et depuis la fin de la longue crise sociopolitique au Burundi en 2004, le pays retrouve petit à petit un dynamisme économique par un taux de croissance économique en progression, atteignant ainsi 5,2 % en 2012 contre 4,2 % en 2011. C'est un élément essentiel de la croissance économique et de la réduction de la pauvreté par la création d'emplois décents.(PSDEF)

Aujourd'hui, différentes formations des jeunes sont en train d'être entreprises dans le but de s'adapter aux multiples situations de la vie courante auxquelles ils sont confrontés. **C'est ainsi que l'insertion socioprofessionnelle des jeunes est au cœur des préoccupations de la politique du Gouvernement du Burundi.**

**Différents dispositifs sont en train d'être mis œuvre pour faciliter l'accès à la formation et à l'emploi des jeunes notamment par la création des CFPP, des CFA, des CFP et les Centres d'incubation à travers toutes les provinces.**

Le Burundi dans sa politique sectorielle de l'Education et le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) II, dégagent les grandes orientations permettant aux jeunes d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour accéder au marché du travail.

Cela se traduit par l'organisation des différents paliers de l'enseignement à savoir :

- L'école fondamentale jusqu'en 9<sup>ème</sup>
- L'école secondaire générale, pédagogique et professionnelle
- L'enseignement supérieur universitaire et non universitaire (professionnel)

Les actions à mener commencent par le 1<sup>er</sup> niveau c.-à-d. les jeunes ruraux. **A ce propos, le BURUNDI prépare un vaste programme pour créer au moins 20000 emplois pour des jeunes ruraux sur les 4 prochaines années.** Ce programme est appuyé par le FIDA, PNUD, la BAD....

Le 2<sup>ème</sup> niveau concerne les diplômes intermédiaires professionnels (A3, A2, A1).

Le diagnostic d'emploi entrepris par l'Etat burundais permettra aux jeunes d'accéder aux emplois plus variés.

A cet effet la vocation du Gouvernement du Burundi est de mettre en place un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux affaires d'une part et le stage de premier emploi organisé par l'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes(ABJ) d'autre part par un cadre stratégique d'insertion des centres et des écoles de l'EFTP à travers toutes les provinces.

Le DCTP commence à être soutenu financièrement par le Gouvernement et les différents partenaires pour faire acquérir à un grand nombre de jeunes des compétences nécessaires visant l'emploi.

Aussi, le Burundi a mis en place des mesures pour accompagner les entreprises à créer plus d'emplois c'est notamment les usines nouvellement construits au Nord du pays (Ngozi), dans la capitale BUJUMBURA, dans la province de Gitega....

Enfin, (Au regard des Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV) **le PTPCE** est l'expérience particulièrement significative d'insertion et création d'emploi qui peut être démultipliée et généralisée dans toutes les provinces du pays et réduire le chômage.

## Synthèse - Cameroun

Les Etats Généraux de l'Emploi organisés en 2005 par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et les travaux de l'Institut National de la Statistique (INS) ont permis d'établir un diagnostic de la situation de l'emploi au Cameroun et d'élaborer un document de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle validé en 2007.

D'après les enquêtes EESSI 2 de 2010, les jeunes de 15-34 ans représentent 34,3% de l'ensemble de la population. Ils sont en proportion, plus nombreux en milieu urbain (41,6%) qu'en milieu rural (29,7%). Ceux de sexe masculin représentent 32,9% de la population masculine et ceux de sexe féminin 35,6% de la population féminine. La proportion de jeunes qui ont fait l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) est très faible par rapport à ceux de l'enseignement général quel que soit le cycle, le milieu de résidence ou le sexe. En outre, un peu plus de sept jeunes sur dix ne sont plus dans le système éducatif. Ils sont des potentiels candidats à l'insertion sur le marché du travail. La proportion des jeunes potentiellement candidats à l'insertion professionnelle en milieu rural est de loin supérieure à celle du milieu urbain (77,1% et 64,5%). Le taux d'activité des jeunes est de 69,8%. Ce taux d'activité est plus élevé chez les hommes (76,2%) que chez les femmes (64,1%) et ceci indépendamment de la région d'enquête et du milieu de résidence.

Le taux de chômage des jeunes au sens du BIT est plus élevé (6,0%) que celui de l'ensemble de la population (3,8%). En milieu urbain, ce taux de chômage est plus élevé chez les personnes ayant suivi un cursus académique général que chez ceux ayant suivi un cursus technique ou professionnel tant chez les jeunes de sexe masculin que chez ceux de sexe féminin. En matière de sous-emploi, l'analyse de la situation au Cameroun montre que le sous-emploi invisible, qui comprend les actifs occupés dont le revenu est inférieur au SMIG, représente 64,8% de la population active, tandis que le sous-emploi visible (11%) concerne les personnes travaillant involontairement moins que la durée légale hebdomadaire (40 heures par semaine).

S'agissant du marché du travail, l'absence de collecte régulière des données sur l'emploi rend difficile le suivi de la situation sur le terrain et débouche sur la production de données disparates et difficilement comparables. L'absence de coordination spécifique du système d'information sur le marché du travail (SIMT) entraîne l'utilisation de concepts et méthodologies non harmonisés. Dans le domaine de la formation professionnelle, il manque une véritable enquête sur les qualifications et l'insertion (situation et besoins du marché) qui permettrait aux structures de formation et aux universités de réorienter leurs offres de formation pour les adapter aux besoins du marché.

Au regard de tout ce qui précède, dans sa déclaration de Politique Nationale de l'Emploi, le Gouvernement a décidé de faire désormais de l'emploi un axe central de sa politique de développement. Il l'intègre en conséquence comme un des trois axes stratégiques dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)<sup>1</sup>, considérant ainsi l'emploi non seulement comme un résultat de la croissance économique mais aussi et surtout comme un

---

<sup>1</sup> Le DSCE (2009), première phase pour l'accomplissement de la vision de développement à très long terme, est un document de stratégie globale intégrée, socle de toute action engagée dans les 10 prochaines années.

facteur inducteur de cette croissance et accélérateur du recul de la pauvreté. Il adresse en conséquence la question de l'emploi dans le DSCE sous trois angles fondamentaux à savoir : (i) l'accroissement de l'offre d'emplois décents, (ii) la mise en adéquation de la demande d'emploi et (iii) l'amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi.

Un autre diagnostic sur la situation de l'emploi au Cameroun établi sur la base de la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2) paru en octobre 2011 et des résultats du recensement général des entreprises a révélé les caractéristiques suivantes : une économie dominée par la très petite entreprise et la micro activité, un secteur informel prépondérant par rapport au secteur moderne, un marché du travail caractérisé par le sous-emploi. Alors, un défi s'impose, celui de la stabilité économique et sociale.

Aussi, lorsqu'on met en regard le flux annuel des sortants du système de l'éducation et de la formation et le nombre d'emplois créés correspondant aux niveaux de ces sortants, on observe une disjonction importante. En effet, l'analyse du sous-secteur de la Formation Professionnelle au Cameroun met en évidence de nombreuses insuffisances qualitatives, quantitatives et organisationnelles qui mettent ce sous-secteur en inadéquation notoire avec les besoins réels de l'économie. Cette contrainte centrale réduit sa capacité à assurer la régulation des flux, et à contribuer à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Les principales causes identifiées sont les suivantes :

- l'exiguïté de l'offre de la formation professionnelle,
- la faiblesse opérationnelle du dispositif d'ingénierie et de formation professionnelle,
- la vétusté du dispositif législatif et réglementaire de la formation professionnelle,
- le faible partenariat avec les milieux socioprofessionnels,
- les faiblesses du dispositif de pilotage et de gestion de la formation professionnelle,
- l'insuffisance de l'orientation professionnelle,
- les difficiles conditions de travail des personnels,
- le faible taux d'insertion en emploi qui dégrade davantage l'attrait de la formation professionnelle.

Au regard de toutes les difficultés inhérentes à l'insertion des jeunes dans le secteur productif, quelques pistes sont actuellement explorées et des engagements pris pour mieux organiser et diversifier l'offre de formation professionnelle, l'apprentissage, l'orientation professionnelle et le partenariat public-privé. Des mesures sont prises pour inciter les entreprises qui investissent au Cameroun à prendre une part active au développement des ressources humaines camerounaises, d'organiser systématiquement la formation continue de leurs personnels et d'assurer le transfert des technologies nouvelles. En matière de structures de formation professionnelle, des partenariats avec plusieurs pays d'Europe, d'Asie et d'Afrique permettront d'ici à 2017, d'impliquer davantage les organisations professionnelles lors de la mise en place des structures de formation professionnelles, le développement des programmes, la primo insertion, l'alternance, les stages et l'évaluation des formations. Plusieurs structures publiques de formation professionnelle à gestion privée vont voir le jour et huit Centres d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle (COSUP)<sup>2</sup> seront construits et équipés dans les différentes régions

---

<sup>2</sup> Deux (02) COSUP sont fonctionnels à Yaoundé et Douala, respectivement depuis 2010 et 2012. Fruits de la coopération avec le Canton de Genève.

du Cameroun pour palier à l'insuffisance d'informations sur le marché du travail et dans les offres d'éducation et de formation.

Le secteur informel quant lui reste une force économique qu'il va falloir continuer d'encadrer avec des programmes spécifiques à mettre en place en sa faveur. Dès l'année prochaine un accent sera mis sur l'apprentissage actuellement traditionnel afin qu'il mute vers un système national d'apprentissage rénové, moderne et organisé autour des petites unités de productions et des Centres professionnels d'apprentissage (CAP).

Tous les programmes, projets et actions cités participent de la mise en œuvre de la vision partagée de développement du Cameroun à l'horizon 2035, formulée ainsi qu'il suit par le Chef de l'Etat, **Son Excellence Monsieur Paul BIYA** : « **LE CAMEROUN : UN PAYS EMERGENT, DEMOCRATIQUE ET UNI DANS SA DIVERSITE** ».

## Synthèse - Congo

### Le Congo Brazzaville en chiffres

#### Géographie

Capitale : Brazzaville ; Superficie : 342000km<sup>2</sup> ; Population(2013) : 4492 689 habitants ; Densité 14,6h/km<sup>2</sup> ;

#### Population

Population de moins de 15 ans(2012) : 45.3% ; population de plus de 64%(2012) : 2.8% ; population urbaine(2012) : 64% ; taux d'accroissement naturel (2014) : 2.64%

Mortalité infantile (2013) : 72.45‰ ; Mortalité maternelle : 560‰<sub>000</sub> ;

#### Economie

PIB(2011) 15100 millions \$ US : PIB/habitant(2012) 4700\$ US Taux d'inflation (2012) : 3.9% ;

Taux de croissance(2012) : 3.8% ; Taux de croissance production industrielle(2010) : 12%

#### Energie

Consommation d'électricité (kwh/habitant en 2011) : 172

#### Indices

% de la population sous alimentée (2011) : 37% ; indice de démocratie(2010); 2.15 ; indice de liberté de la presse(2014) : 29.44 ; indice de développement humain(2011) : 0.533 ; indice de liberté civile(2011) ; 5.5

#### Education

Dépenses de l'éducation en % du PIB(2010) : 6.2%

#### ***Le diagnostic de l'emploi rend pessimiste quant à l'avenir des jeunes.***

Taux de chômage au niveau national : 16% ; chômage des jeunes(15-29ans) : 25% ;

chômage des jeunes élargi aux demandeurs découragés : 42% ;

Emplois publics et parapublics : 33.2% ; secteur privé formel : 5% ; secteur informel agricole : 7.2% ; secteur informel non agricole : 54.6%(CNSEE)

#### ***Les difficultés d'accès des jeunes au monde du travail sont persistantes malgré les dispositifs mis en place.***

Programme emploi diplômés (PED) ; 650 jeunes insérés en 2009 et 98 jeunes en 2010 sur un total de 1546 jeunes stagiaires.

Programme e-emploi : insertion de 70 jeunes en 2010

Programme d'appui au développement des emplois ruraux(PADER) :250 jeunes ont bénéficié, sur la base de projets présentés, d'un financement tandis que les soumissionnaires étaient au nombre de 2998 (2009)

***Le DCTP doit être soutenu financièrement pour faire acquérir à un grand nombre de jeunes des compétences nécessaires visant l'emploi***

Dépenses d'éducation en % du PIB(2010) :6.2% ; 5 centres d'éducation et de formation (CEFA) en cours de construction (service, maintenance industrielle, métiers ruraux et bâtiments) ; Revisitation de tous les curricula de formation et conception de nouveaux relatifs aux lycées professionnels ,aux CEFA et aux écoles de mines, de logistique et de marine marchande(environ 100 curricula rédigés selon l'approche par compétences) ; mise en place de réseaux d'entreprises pour la formation en alternance

***L'expérience particulièrement significative de « Nouveaux Villages » réalisée par le Ministre de l'Agriculture et de l'Elevage mérite d'être généralisée pour créer d'emplois et réduire le chômage.***

160 jeunes exploitants agricoles (80 couples) dans le village agricole moderne chargés de produire des œufs de table et des légumes(Village NKOUO)

160 jeunes exploitants agricoles (80 couples) dans le village agricole moderne chargés de produire des poulets de chair et des légumes(Village Imvouba)

La création des villages agricoles s'étendra progressivement dans tous les départements ; en tenant compte des potentialités locales

**Les premiers résultats atteints :**

Résultats atteints par village et par spécialité :

1<sup>er</sup> village :

1 <sup>ère</sup> année de production 2011	=	6 millions d'œufs
2012	=	6 841000 œufs
2013	=	7401000 œufs

2<sup>ème</sup> Village :

1 <sup>ère</sup> année de production 2012	=	204500 poulets vendus
2013	=	240.000 poulets vendus

## Synthèse - Congo RDC

En République démocratique du Congo, pays post conflit, réputé scandale géologique mais paradoxalement pauvre, la situation de l'emploi et particulièrement l'emploi des jeunes n'a fait que se dégrader depuis des années. Elle est considérée aujourd'hui comme une question vitale dans la modernisation du pays et dans la croissance économique.

La RD Congo connaît une croissance démographique de 3,1% consécutive à une mortalité infantile décroissante au cours de ces vingt dernières années et une fertilité constante sur la période avec 6 enfants en moyenne par femme. Avec cette tendance démographique, 50% de la population de la tranche d'âge supposée active de 15 à 64 ans, serait des jeunes et aggraverait la situation du marché du travail.<sup>3</sup>

Comme cela ressort des données exploitées dans l'enquête 1-2-3 de 2005, il existe un lien direct de causalité entre pauvreté et emploi. Cette enquête indique que montre qu'environ 70% des pauvres sont au chômage ou en situation de sous-emploi. L'inégalité en termes de salaires est aussi très élevée (65,3). Le nombre élevé d'enfants travailleurs (de 4 à 14% selon les enquêtes), la plupart hors du système scolaire, est tout aussi préoccupant<sup>4</sup>.

Selon la même enquête, la tranche 15-35 ans représente plus de 25% de la population et enregistre un taux de chômage de 28% au moment où la moyenne nationale est estimée à 6%. De ce fait et au vu de la croissance démographique, il faut une politique active qui impacte positivement le marché du travail, le chômage des jeunes afin d'éviter de connaître des niveaux les plus alarmants et une situation explosive entrouvrant à cette cibles des Activités Génératrices de Revenus (AGR). Au sein de cette population jeune, les filles sont les plus exposées au chômage du fait de leur sous scolarisation et des barrières socioculturelles. La population congolaise est caractérisée par un taux d'activité élevé cachant un phénomène de sous-emploi et de pauvreté profond. De plus, le taux d'activité se situait à environ 61% au niveau national dont 60,8% pour les hommes et 59,99% pour les femmes. Il est estimé à 68% pour le milieu rural pour seulement 51% pour le milieu urbain. Le taux d'activité au niveau national cache d'énormes disparités par province. Une analyse de la structure par âge montre que, quel que soit le sexe et le milieu considéré, le taux d'activité pour la tranche de 39 à 49ans est de 91,7% dont 95,7% pour les hommes et 87,6% pour les femmes. La population inactive est essentiellement constituée de jeunes en cours de scolarité, de femmes au foyer et des retraités.

Par ailleurs, il est à signaler que l'urbanisation a introduit dans le marché du travail aussi bien urbain que rural, un exode massif qui crée une économie informelle et des emplois précaires pauvres en productivité dans la périphérie des grandes villes et cités. La population urbaine étant passée de 22% en 1960 à 33% en 2007 et avec le phénomène d'urbanisation qui est appelé à se développer aux prochaines années notamment entre 2011 et 2015, exigera une nouvelle approche des méthodes de gestion du marché du travail.

Le taux de chômage moyen au niveau national se situe à 6,5%, mais cet indicateur n'est pas très significatif dans un contexte où une majorité de la population vit de l'agriculture de subsistance, le

---

<sup>3</sup> Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté

<sup>4</sup> Enquête 1-2-3 2004-2005

taux de chômage en milieu rural avoisinant zéro. Quant au taux de chômage urbain, il était en 2005 de 17,8%. La situation présente l'emploi formel (moins de 10% au total, dont deux tiers dans le secteur public) versus l'informel (sous-emploi ou chômage déguisé, situé autour de 75% en milieu urbain et 95% en milieu rural).

Les jeunes constituent plus de la moitié de la population active et sont les plus touchés par le chômage, particulièrement en milieu urbain. Ainsi, le taux de chômage des 15-24 ans (32,2%) avoisine le double de la moyenne nationale pour le milieu urbain (17,8%).

La problématique de la formation professionnelle des jeunes et de leur insertion au niveau du marché du travail constitue pour la République Démocratique du Congo, la pierre angulaire de son développement socioéconomique et de l'instauration d'une paix durable.

Un certain nombre de facteurs, notamment la discrimination, les difficultés économiques et les problèmes d'accès à l'emploi, ont un impact sur la capacité de certains jeunes de trouver un travail décent.

Actuellement, la RDC est confronté à plusieurs défis dans le cadre du développement des compétences techniques et professionnelles des jeunes, dus essentiellement à :

- l'inadéquation de plusieurs programmes de formation est cruciale, malgré la rénovation depuis 2008 des programmes de formation en approche par compétences;
- l'insuffisance de la formation initiale des enseignants et leur formation continue;
- l'absence d'une assurance – qualité de la formation ;
- l'absence de dispositif pertinent d'accès des apprenants à la fin de la formation en termes d'accès à l'emploi ou à l'auto-emploi;
- l'absence/la faiblesse de communication entre le gouvernement central et les gouvernements provinciaux pour le développement d'une stratégie cohérente et en adéquation avec les besoins de développement ;
- le délabrement des infrastructures et équipements des structures de formation;
- Le manque de soutien financier durable en faveur la formation ;
- l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins du secteur privé.

Dans le souci de faire de la formation, l'interface du monde du travail, la RDC a lancé un vaste chantier des réformes dans le domaine de la formation professionnelle, chantier qui connaît des discontinuités dans sa mise en œuvre. Le développement des compétences techniques et professionnelles peine à décoller et le fossé entre l'offre de formation et le marché du travail ne s'amenuise pas.

Le rapprochement entre le secteur de la formation et celui de l'emploi constitue la voie de sortie pour accroître l'employabilité des jeunes et par conséquent, leur insertion dans le marché de l'emploi.

Grâce à plusieurs documents de cadrage politique et stratégique, la RDC a mis en place un ensemble de dispositifs susceptibles d'améliorer la connectivité entre le développement des

compétences techniques et professionnelles et l'accès des jeunes au marché du travail. Jusqu'à présent, il existe toujours une marge entre les orientations stratégiques et la réalité sur terrain.

Avec l'appui des partenaires techniques et financiers du domaine du développement des compétences techniques et professionnelles des jeunes et de celui de l'accès au marché de l'emploi ainsi que de l'insertion des jeunes, quelques mesures favorisant la création des emplois pour les jeunes sont amorcées. Ces initiatives sont loin de s'étendre à une échelle plus large, à cause de leur limite géographique et thématique. Une véritable stratégie nationale devrait se mettre en place pour rationaliser et amplifier le processus de création des emplois en faveur des jeunes. L'expérience du partenariat entre le Gouvernement et l'Organisation Internationale des Migrations (OIM) devrait servir de base.

Enfin, le rapport rend compte de deux expériences en matière d'insertion et d'emploi des jeunes mises en œuvre au niveau du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, notamment le Programme-Cadre de création d'Emplois et de Revenus (PROCER) et le Programme National pour l'Emploi des Jeunes, en sigle PRO-YEN/YEN- RDC. L'analyse de ces deux expériences permet de considérer que dans le contexte de la RD Congo, le développement des compétences techniques et professionnelles ainsi que l'insertion des jeunes au niveau du marché du travail ont encore un long chemin à parcourir. Et cela, en dépit de l'engagement du Gouvernement, des partenaires au développement et du secteur privé.

## Synthèse - Côte d'Ivoire

### ***L'état des lieux de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire***

Au-delà du taux de chômage de 9,4% qui ressort de l'enquête 2012, une analyse plus fine des données issues de cette enquête à partir d'indicateurs désagrégés permet de mieux appréhender la situation de l'emploi en Côte d'Ivoire.

En effet, la plupart des actifs opèrent dans le secteur informel (91%), où la productivité et les rémunérations sont faibles, sans oublier la précarité des emplois. En ce qui concerne les jeunes actifs (14-35 ans), 13,8% parmi eux sont au chômage avec un taux de chômeurs découragés de 36,1%.

Malgré l'amélioration des effectifs de 12,33% enregistrée entre 2010 et 2013 au niveau des apprenants de la formation professionnelle, l'engouement demeure très faible au niveau des jeunes en cours de scolarité : sur un effectif estimé à 5 182 514, seulement 0,53% suivait une formation professionnelle en 2012.

En termes de débouchés, l'agriculture et le commerce constituent 66,3% des emplois.

La reprise économique amorcée depuis 2011 a permis au pays de réaliser d'importantes avancées au plan économique et surtout au niveau de l'amélioration de l'environnement des affaires. Si les données relatives aux salariés cotisants des caisses sociales publique et privée font ressortir une dynamique positive en matière de création d'emplois, des obstacles et difficultés à l'insertion des jeunes demeurent. Ils concernent : i) l'environnement des affaires ; ii) le niveau d'instruction ; iii) la trop grande inadéquation entre la demande et l'offre de travail ; iv) l'insuffisance de synergie dans la mise en oeuvre des actions en faveur de l'emploi ; v) le besoin de renforcer la culture entrepreneuriale ; vi) les difficultés liées à l'orientation et à l'information ; vii) l'insuffisance des investissements dans les secteurs porteurs ; viii) les difficultés d'accès au financement pour les porteurs de projets.

C'est finalement 6,5 millions de personnes en majorité jeunes en situation de chômage, de sous-emploi ou d'emploi inadéquat avec un revenu inférieur au SMIG qui représentent la cible des mesures actives développées par le gouvernement en matière de formation professionnelle et d'emploi.

### ***Les mesures correctives apportées***

Au niveau de la formation professionnelle, une réforme associant étroitement le secteur privé est en cours. Ladite réforme entend « *développer un système de FPT performant qui offre des compétences à même de contribuer à faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent dans les dix prochaines années* ».

L'objectif est d'accroître les capacités d'accueil afin d'être capable d'absorber au moins 30% des sortants du primaire et 30% des sortants des collèges et de former en fonction des besoins quantitatifs et qualitatifs du marché du travail.

Le Plan Opérationnel à Moyen Terme (POMT) 2012-2015 élaboré à cet effet se décline en six (6) axes ; à savoir :

- *la facilitation de l'accès à la formation ;*
- *la construction d'une offre de formation en réponse à des demandes ;*

- *la mise en oeuvre du partenariat école–entreprise ;*
- *l'amélioration de l'insertion professionnelle ;*
- *la certification des compétences ;*
- *l'adaptation de la gouvernance du système de formation professionnelle.*

La réforme intègre la rénovation de l'offre de formation de même que l'accroissement de la capacité d'accueil du dispositif de formation professionnel avec plusieurs projets de réhabilitation et de constructions d'unités de formation en cours ou prévus.

En ce qui concerne les mesures en projet ou en cours pour favoriser la création d'emplois, le Gouvernement ivoirien a adopté une Stratégie de Relance de l'Emploi avec pour objectif de renforcer et de rendre plus perceptible l'action gouvernementale en faveur de l'emploi. A ce titre, il est prévu :

- *Des mesures générales de relance par :*
  - le renforcement des actions en faveur de l'amélioration du climat des affaires ;
  - la poursuite de la réalisation des grands travaux d'infrastructures à fort potentiel en termes de création d'emplois.
- *Des mesures spécifiques de relance par :*
  - la mise en oeuvre de stages de premier emploi ;
  - l'intensification des programmes actuels et leur mise en oeuvre avec célérité (simplification des procédures, accélération des décaissements) ;
  - la mise en place d'un fonds de soutien et de garantie à l'emploi ;
  - la mise en oeuvre de stratégies de création d'emplois à l'échelle régionale ;
  - le renforcement de l'accès aux marchés publics pour les PME.
- *Des mesures pour accompagner durablement la relance de l'emploi par :*
  - l'accélération de la réforme de la Formation Professionnelle ;
  - le renforcement des dispositions fiscales existantes en faveur de l'emploi ;
  - l'amélioration de l'information sur le marché du travail.

#### ***Focus sur une expérience à partager : le PEJEDEC***

Ce projet vise l'amélioration à l'accès aux emplois et le développement de compétences professionnelles des jeunes, hommes et femmes de tout niveau de qualification, âgés de 14 à 30 ans en situation de sans emploi ou sous-emploi.

Il est conduit avec une forte implication du secteur privé et contribue au renforcement des capacités des Structures nationales. La gouvernance adoptée et la transparence du processus de sélection des jeunes contribuent à restaurer la confiance des jeunes par rapport aux dispositifs publics d'Aide à l'Emploi. Cela se traduit par un fort engouement du projet auprès des jeunes : plus d'un an avant le terme du projet, 63,66% des objectifs quantitatifs (nombre de bénéficiaires) sont atteints.

Des négociations sont en cours entre le Gouvernement Ivoirien et la Banque mondiale pour un financement complémentaire permettant d'atteindre un objectif de 100 000 Jeunes. En termes de perspectives, il est prévu de capitaliser l'approche mais surtout d'appuyer **la réforme** de la Formation Professionnelle; **la réorganisation de l'Apprentissage** en Côte d'Ivoire et renforcer les mécanismes nationaux de facilitation de **l'Accès aux crédits bancaires**.

## Synthèse - Egypte

La population jeune et active de l'Égypte – 60% de ses 86,6 millions de citoyens ont moins de 30 ans – constitue à la fois une opportunité et un défi pour la croissance future de l'Égypte ; l'opportunité étant d'avoir un capital humain jeune qui peut devenir un facteur important de la croissance de l'Égypte, tandis que le défi réside dans la capacité du pays, dans son ensemble, à former une population qualifiée capable de générer des revenus et de faire baisser les taux de dépendance.

Cependant, l'Égypte est confrontée à plusieurs défis qui limitent son aptitude à intégrer efficacement sa main-d'œuvre jeune sur le marché du travail. Voici quelques-uns des principaux défis : la structure démographique (population jeune avec des flux importants de nouveaux entrants sur le marché du travail), le manque de possibilités de travail décent où l'on estime seulement à 10% la main-d'œuvre employée dans le secteur formel moderne, l'absence de services de placement efficaces et de systèmes d'information sur le marché du travail transparents, la transition inefficace de l'éducation à la vie active (il faut en moyenne sept ans pour achever la transition de l'école à la vie active), l'inadéquation entre les produits du système éducatif et les besoins du marché du travail, les insuffisances de l'environnement des entreprises et l'incapacité du secteur formel à compenser la baisse de l'emploi public.

Pour surmonter ces défis, depuis la fin des années 1950, le gouvernement égyptien a adopté plusieurs initiatives pour remédier aux inefficacités des institutions et des mécanismes de transition de l'école à la vie active ainsi que pour améliorer la qualité de l'offre de compétences dans un effort pour la rendre plus pertinente pour les besoins du marché du travail.

Dans le domaine de l'amélioration du processus de transition de l'école à la vie active, plusieurs mesures ont été prises : la mise en place de programmes d'apprentissage formel, la création d'un vaste réseau d'agences pour l'emploi élargissant les services d'emploi aux demandeurs d'emploi, lançant et finançant des programmes nationaux de formation pour l'emploi, encourageant l'implication des employeurs et des organisations d'employeurs dans la prise de décision et la réforme des systèmes d'éducation et de formation.

Dans le domaine du développement des compétences, l'éducation et la formation sont devenues les priorités les plus importantes du gouvernement égyptien qui a adopté une réforme avec des initiatives au niveau politique, des initiatives pour accroître la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation, et des initiatives pour améliorer l'efficacité du marché du travail. Au niveau de la gouvernance et de la politique, le gouvernement égyptien a créé le Conseil suprême pour le développement des ressources humaines (comité ministériel), créé une « Autorité nationale pour l'assurance qualité et l'accréditation de l'éducation », lancé et mené **un programme de décentralisation, créé un Fonds de formation**, créé des conseils sectoriels de formation. Pour accroître la qualité et la pertinence de l'éducation et la formation, plusieurs initiatives ont été entreprises : mettre en œuvre **le Projet national de norme de compétences** (élaborant des normes, s'occupant de la certification des travailleurs selon leurs aptitudes et compétences) ; développer le professionnalisme des enseignants (Cadre des enseignants et création de l'Académie professionnelle des enseignants (PAT)) ; encourager **le mécanisme PPP à soutenir une réforme de l'éducation et la formation fondée sur la demande** ; piloter la

réforme scolaire, l'Inclusion de la communauté locale dans la gestion scolaire ; définir le concept de Cadre national de qualifications et lancer la mise en œuvre en 2010. En outre, le gouvernement égyptien, par le biais de son Fonds social pour le développement, a adopté plusieurs mesures en faveur de la création d'emplois, notamment : **le soutien aux petites entreprises et à la microfinance, les programmes de travaux publics, les programmes de développement communautaire**, un programme de développement rural intégré visant à fournir des possibilités d'emploi aux ruraux au chômage, un appui financier et technique aux petites et micro-entreprises par le biais **d'incubateurs d'entreprises et de technologie, et une mesure pour soutenir les passerelles vers l'emploi pour les femmes.**

Malgré ce qui précède, l'Égypte souffre toujours de taux élevés de chômage, surtout chez les demandeurs d'emploi hautement qualifiés, de faibles taux de retour sur l'éducation, de la tendance à la hausse de l'informalité sur le marché du travail, de faibles niveaux de productivité du travail et de la pénurie de travailleurs qualifiés correspondant aux besoins d'une économie plus compétitive et globalisée. L'Égypte doit introduire l'accès à l'emploi comme priorité principale des systèmes d'éducation et de formation par la promotion de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi aux toutes premières étapes de l'éducation, en élaborant un système national de qualifications intégrant tous les niveaux, en permettant la reconnaissance et la transparence des qualifications, en adoptant des systèmes d'orientation et d'information professionnelles, en améliorant la qualité de l'éducation et de la formation et en comblant le fossé entre l'offre de compétences et les besoins du marché du travail : concevoir un système de prévision du marché du travail et améliorer l'image sociale et professionnelle de la FTP en créant l'attractivité, la qualité et des cheminements de carrière clairs.

## Synthèse - Ethiopie

L'éducation et la formation étant au centre des politiques gouvernementales et leur principal objectif étant axé sur l'éradication de la pauvreté et l'amélioration du bien-être de la population, elles exigent à leur tour de faire l'objet d'un ajustement en tant que moteur supplémentaire de la croissance. De plus, l'Éthiopie progresse sur trois fronts étroitement liés : accroître la compétitivité sur le marché mondial en général, résoudre les goulets d'étranglement pour produire une main-d'œuvre compétente en particulier, et améliorer le système de formation pour la création d'emplois pour les jeunes.

Ce rapport présente par conséquent des informations de base sur la situation de l'emploi à différents niveaux de l'économie, le marché du travail et l'accès à l'emploi, les mesures prévues et mises en œuvre, une expérience hautement significative et la conclusion. En outre, il devra constituer le début d'un partage des connaissances très important entre les pays africains visant à comprendre les mécanismes efficaces de réussite. À terme, l'objectif est de lancer un processus de partage et de mutualisation de ces expériences de façon à donner à tous les pays participants une meilleure idée des filières permettant aux jeunes d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour satisfaire la demande du marché du travail de leur pays et saisir les opportunités d'emploi salarié ou d'auto-emploi. En outre, un tableau présentant les autres sources majeures d'information est inclus après le dernier chapitre.

**Le chapitre 1** présente et met en exergue les informations (données quantitatives) sur la situation de l'emploi des jeunes, sans emploi et découragés, qui n'étudient pas ou ne suivent pas formation. Il donne en outre des informations sur les dimensions du renforcement des capacités, la forte expansion de l'investissement public dans l'EFTP et ses inscrits. De plus, il complète les données factuelles sur les liens avec l'emploi et le nombre de jeunes dans l'apprentissage traditionnel ou moderne et la façon dont se réalise l'amalgame d'une main-d'œuvre compétente à l'économie formelle ou informelle.

**Le chapitre 2** s'appuie sur les enquêtes de l'Agence centrale de la statistique (CSA) et de la Banque mondiale (BM) qui étudient principalement le marché du travail en Éthiopie ; l'accent est mis sur la répartition de l'emploi par secteur économique (primaire, secondaire et tertiaire). Il examine plus en détail la répartition de l'emploi par secteur urbain/rural, par secteur formel/informel (urbain et rural) et par catégorie (salarié, indépendant, auto-emploi, personnel de maison, etc.).

Les difficultés rencontrées par les jeunes pour accéder à l'emploi en Éthiopie sont exposées en détail dans le **chapitre 3**. Ensuite, bien que le niveau des données enquêtées diffère légèrement d'une organisation à l'autre, le diagnostic de la situation sur l'emploi des jeunes, et en particulier les difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver un emploi, sont signalées dans l'étude de l'OIT : en Éthiopie, du côté de la demande, les employeurs font souvent preuve de préjugés à l'encontre des jeunes en général, ce qui aboutit à des désavantages supplémentaires sur le marché du travail. Du côté de l'offre, les jeunes ne sont pas au courant de leurs perspectives potentielles sur le marché du travail ou des possibilités et des avantages offerts par le système de l'EFTP. Le chapitre précise quelle est la part de ces difficultés dues à des problèmes connexes. En examinant les différentes composantes, il expose en détail le caractère inapproprié des compétences des

jeunes. Il explique en particulier le manque de relation entre le secteur de la formation et le monde du travail, la mauvaise qualité de l'information sur le marché du travail, le manque d'investissement dans les secteurs qui produisent des emplois, l'absence de mécanismes de suivi des jeunes demandeurs d'emploi facilitant leur accès à l'emploi et l'absence d'autres moyens et de ressources. En précisant les problèmes de la transition de l'école vers l'emploi des jeunes, il explique comment le manque d'approche systématique pour comprendre le défi de l'emploi et l'insuffisance de données ventilées exactes et fiables affectent la transition.

Dans le **chapitre 4**, le rapport examine plus en détail la croissance de l'EFTP en général et l'ensemble de l'offre d'EFTP en particulier, et il inspecte le développement des mesures prévues et mises en œuvre concernant le DCTP en six composantes appropriées. Il inspecte les plans ou les progrès accomplis pour moderniser les systèmes et filières de formations existants, afin de les aligner sur les compétences requises par l'économie et il tente de trouver les systèmes de formation prévus ou en cours pour former les jeunes aux métiers et professions requis par les secteurs stratégiques ou de croissance. Les mesures qui ont été prises pour développer les compétences des entrepreneurs du secteur informel et des gestionnaires de la formation de façon à ce qu'ils puissent mieux former les jeunes placés sous leur responsabilité sont également présentées dans ce chapitre. Il examine également les catégories de partenariat qui existent ou sont prévues pour impliquer les agents économiques plus étroitement dans la conception, la mise en œuvre et l'exécution des filières de formation ciblant les compétences requises par le marché du travail. À la fin du chapitre, le rapport illustre comment le changement de paradigme de l'EFTP est défini pour faire de l'accès à l'emploi la principale priorité des systèmes d'éducation et de formation et les autres mesures en cours de préparation.

**Le chapitre 5** explore la réalité du Plan de transformation pour la croissance sur la création d'emploi en éclairant la situation actuelle du secteur de l'EFTP, ce qui est utile pour comprendre son rôle dans la création d'emplois dans le pays. Soulignant la Politique et stratégie nationales pour l'emploi, le chapitre présente l'engagement du gouvernement à aborder la question des jeunes de manière transversale et mettre l'emploi des jeunes au centre des plans de développement national en impliquant les différentes parties prenantes. Conformément aux plans de développement, le chapitre définit six questions centrales. Ce sont les mesures prises pour développer la qualification professionnelle des agents économiques afin de les aider à étendre leurs activités et créer ainsi davantage d'emplois ainsi que les incitations prévues ou en place pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et les former si nécessaire. De plus, les investissements ciblés sur le développement des métiers et professions dans les secteurs jugés stratégiques et les ressources mobilisées pour former les jeunes à ces métiers sont également mis en évidence dans ce chapitre. Sont présentés de manière qualitative dans ce chapitre l'appui financier ou humain fourni pour aider les jeunes à démarrer ou développer une activité ainsi que la question de savoir si le pays met en œuvre des regroupements en vue d'une utilisation efficiente des ressources de ces incubateurs d'entreprises destinés aux jeunes et/ou des centres de gestion et d'accompagnement créés par ou employant des jeunes. Il y est aussi étudié en détail si les projets de construction à très forte intensité en main-d'œuvre qui se déroulent dans le pays ont concerné spécifiquement les jeunes et si ces mesures sont nombreuses.

**Le chapitre 6** explique de manière approfondie la meilleure expérience nationale impliquant l'emploi des jeunes. Il décrit comment le projet *Cobblestones* (pavés) a commencé, été mis en œuvre et généré des possibilités d'emploi à l'échelle nationale. En termes qualitatifs, le modèle a

créé une filière viable pour des milliers de jeunes travailleurs qui seraient restés sans cela sans emploi. À travers le système de l'EFTP, les travailleurs sont évalués et ont été encouragés à créer leurs propres PME, en permettant aux tailleurs de pavé et aux paveurs d'obtenir des contrats non seulement des villes et des universités, mais aussi du secteur privé, fonctionnant en réalité comme sous-traitants. Par ailleurs, l'objectif de la formation, les ressources dédiées, les parties prenantes concernées, les mécanismes de mise en œuvre, les résultats obtenus et le potentiel d'extension au niveau régional sont des sujets aussi présentés dans ce chapitre. NOTE : en relation avec ce domaine thématique, une fiche d'information est jointe à ce rapport qui examine brièvement les paramètres de base sur la façon de planifier, démarrer et mettre en œuvre le projet *Cobblestones* à l'échelle nationale.

**Le chapitre 7** explique brièvement l'expérience du pays en matière de coopération avec d'autres pays par le biais de partenariats, qui est à ce jour très limitée. De plus, en se basant sur des domaines thématiques spécifiques, il précise à quoi pourraient ressembler la coopération et la mutualisation avec d'autres pays.

## Synthèse - Ghana

La croissance économique du Ghana est certainement l'une des plus connues d'Afrique subsaharienne de ces trois dernières décennies. Pourtant, ces bons résultats de la croissance ne se sont pas traduits par la production d'emplois productifs, décents et durables. On estime que l'élasticité de l'emploi dans la production est passée d'une moyenne de 0,64 en 1992-2000 à 0,52 et 0,4 respectivement en 2001-04 et 2005-08 (OIT, 2008).

La population active totale du Ghana se compose des personnes qui répondent à la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) de la population économiquement active : **toutes les personnes qui fournissent la main-d'œuvre pour la production de biens et de services pendant une durée déterminée. Elle comprend les employés et les chômeurs.** Conformément à cette définition et d'après le recensement de la population et de l'habitat du Ghana réalisé en 2010 dont les résultats ont été publiés en 2012, la population active totale du Ghana s'élève à 9 802 989 sur 24 658 000 millions d'habitants. À nouveau, l'OIT définit le chômage comme la part de la population active sans travail, mais disponible pour un travail et à la recherche d'un travail. Conformément à ces définitions, les Indicateurs du développement dans le monde en 2012 fixent le taux de chômage du Ghana à 8,2%<sup>5</sup>.

L'OIT désigne le chômage des jeunes comme la part de la main-d'œuvre âgée de 15-24 ans sans travail, mais disponible pour un travail et à la recherche d'un travail. En tant qu'alternative à la définition conventionnelle ou classique du chômage, la Banque africaine de développement (BAD) et al. (2012) suggère le NEET – ceux qui « n'étudient pas, ne travaillent pas et ne suivent pas de formation » – par rapport au pourcentage de la population totale des jeunes. Selon ces définitions, les Indicateurs du développement dans le monde fixent le taux de chômage des jeunes à 15,9%.

Selon le recensement de la population et de l'habitat de 2010, le secteur privé est le plus grand employeur du pays, représentant 93 pour cent des personnes économiquement actives (privé informel 86,1% et privé formel 7,0%). Le secteur public, qui est le second plus grand employeur, ne représente que 6,3 pour cent. Le secteur privé informel reste le plus grand employeur de la population active, indépendamment du sexe et de la région de résidence.

Le recensement de la population et de l'habitat de 2010 révèle que sur l'ensemble de la population totale âgée de 15 ans et plus (15 308 425 individus), 71,1 pour cent sont économiquement actifs (employés et sans emploi), tandis que la population économiquement inactive (sans emploi, ne recherchant pas un travail et non disponible pour un travail) représente 28,5 pour cent. Sur la population économiquement active, 94,2 pour cent sont employés, tandis que les chômeurs (à savoir, ceux qui sont sans emploi, mais qui recherchent un travail et sont disponibles pour un travail) représentent 5,8 pour cent. Parmi les chômeurs, la majorité (83,8%) d'entre eux sont à la recherche de leur premier emploi. La proportion des hommes économiquement actifs (52,2%) est légèrement plus élevée que celle des femmes (50,8%). Les femmes, en revanche, sont plus susceptibles d'être au chômage (7,3%) que les hommes (6,5%). Les données sur la situation professionnelle issues du recensement de la population de 2010 indiquent que la majorité (64,8%) de la population économiquement active est auto-employée. Les employés sont 18,2 pour cent, tandis que les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale représentent 11,6

---

<sup>5</sup> Indicateurs du développement dans le monde (2012)

pour cent. Les apprentis ne représentent que 2,7 pour cent de la population économiquement active. Le recensement révèle également qu'une proportion relativement importante d'hommes (25,3%), comparée à celle des femmes (11,4%), sont des employés. De même, les femmes sont plus susceptibles d'être auto-employées (69,3%) que les hommes (60%). De plus, plus de femmes (14,3%) que d'hommes (8,7%) sont des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

La population du Ghana a une structure jeune, dont les jeunes âgés de 15 à 24 ans dans le cas présent représentaient environ un habitant sur quatre de la population entre 1960 et 1984 et un sur cinq entre 2000 et 2010<sup>6</sup>. Au cours des cinquante dernières années, le nombre de jeunes dans la population totale du Ghana a augmenté pour passer de 1,1 million en 1960 à 3,5 millions en 2000 et à 4,93 millions en 2010<sup>7</sup>. Ce dernier chiffre représente environ 22,6 pour cent de la population économiquement active.

Selon le ministère de l'Emploi et des Relations du travail, certaines causes du chômage des jeunes au Ghana incluent :

- L'introduction des systèmes du collège (*Junior High School* ou JHS) et du lycée (*Senior High School* ou SHS) sans planification adéquate pour l'intégration dans les métiers/professions et le placement professionnel ;
- Une éducation et une formation qui n'ont aucun lien avec les compétences et les aptitudes nécessaires dans les secteurs importants de l'économie.

Il a été établi que le taux de chômage des jeunes était un phénomène urbain, en particulier chez les jeunes. Le taux de chômage (fondé sur la définition de l'OIT) des jeunes de 15 à 24 ans est environ six fois plus élevé à Accra, la capitale nationale, et au moins trois fois plus élevée dans les autres zones urbaines que dans les zones rurales. De même, le taux chez les jeunes de 25 à 35 ans se révèle être huit fois plus élevé à Accra et sept fois plus élevé dans les zones urbaines que dans les zones rurales.

Dans le cadre de l'effort gouvernemental impliquant la transition de l'école à la vie active et l'emploi des jeunes, un programme a démarré en 2010 pour donner des possibilités aux diplômés des collèges (JHS) qui ne pouvaient pas accéder aux lycées (SHS) soit d'acquérir des compétences employables dans un métier spécifique de leur choix, soit de poursuivre leur progression professionnelle au sein du cadre de qualification de l'EFTP sous l'égide du Conseil pour l'EFTP du Ghana.

Le gouvernement du Ghana et la Coopération allemande pour le développement mettent en œuvre une initiative pour améliorer la qualité du système d'apprentissage traditionnel dans un choix de métiers par le renforcement des capacités. Le projet relie le secteur informel à des établissements de formation et d'autres prestataires sont soutenus afin qu'ils offrent une formation complémentaire basée sur les besoins aux maîtres-artisans et apprentis. D'autres initiatives incluent le Programme national pour l'emploi des jeunes, le Projet des entreprises rurales, le Programme des entreprises locales et de développement des compétences.

Le Ghana travaille avec l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) et la Communauté des États d'Afrique de l'Ouest pour promouvoir l'emploi des jeunes et la création

---

<sup>6</sup> Service de la statistique du Ghana

<sup>7</sup> Recensement de la population et de l'habitat 2010 (Service de la statistique du Ghana)

d'emplois. L'ADEA dirige le référencement régional du cadre régional de qualifications en Afrique impliquant environ 20 pays, incluant le Ghana. Sur la recommandation de l'ADEA (passage du paradigme de l'EFTP au DCTP), le Ghana a adopté un instrument législatif (COTVET LI 2195 de 2012) pour la création du Cadre national de qualifications de l'EFTP qui comprend une politique sur la reconnaissance des acquis de l'expérience pour soutenir la fourniture de compétences du secteur informel. La CEDEAO, dont le Ghana fait également partie, aide aussi les pays membres à élaborer des politiques et des stratégies pour renforcer leurs établissements d'EFTP et leurs programmes de formation.

## Synthèse - Guinée

La problématique de l'emploi dépend largement des fondements et performances des politiques économiques et sociales donc des contextes économique, politique et social d'un pays.

Le développement des compétences des jeunes et la mise à disposition d'instruments permettant leur insertion dans le monde du travail est un des moyens les plus efficaces de rentabiliser et de sécuriser les investissements socio-économiques. La problématique de l'emploi dépend largement des fondements et performances des politiques économiques et sociales des pays.

Préoccupés par la gestion des problèmes macro-économiques au départ et finalement par la résolution des conflits, les gouvernements de la fin des années 90 et 2000 ont peu ou pas réagi à la demande sociale en matière d'emploi.

Les jeunes, qui constituent la couche sociale la plus importante de la population guinéenne (54 %) et sont les moins chers sur le marché du travail, sont les plus touchés par le chômage (20%).

Concomitamment, le système d'ETFP, secteur stratégique pour la satisfaction des besoins de main d'œuvre de l'économie nationale, a été également sous veillesse.

Cette négligence des questions de formation et d'emploi des jeunes pendant de très longues années constitue aujourd'hui un réel danger pour la paix, la sécurité et le développement national.

Face à cette situation, le nouveau Gouvernement s'est attelé depuis 2011 à la restauration d'un cadre macroéconomique viable résolument tourné vers le développement y compris les secteurs de l'emploi et de la formation.

C'est à ce titre que des mesures correctives sont en cours pour lutter contre le chômage massif des jeunes à travers des projets de :

- a) Renforcement des compétences (formation complémentaire, stage pratique, reconversion professionnelle, apprentissage) ;
- b) Création directes d'emplois (HIMO, filets sociaux, méga projets) ;
- c) Financement de MPE des jeunes. Des efforts sont fournis pour l'assainissement des finances publiques, l'apurement des arriérés de paiement, la reprise des négociations avec le FMI, la Banque Mondiale et l'Union Européenne

Tenant compte de l'importance des Micro et Petites entreprises (MPE) dans le tissu économique guinéen sur le double plan de production de biens et d'occupation des personnes, leur promotion dans le processus de création d'emplois et dans le cursus de formation sont prises en compte dans les différentes politiques sectorielles.

Ce nouvel élan impulsé au secteur de l'emploi est illustré par le Programme "Première chance" qui vise l'amélioration des compétences pratiques des jeunes. Initialement prévu 500 jeunes de Conakry, le programme de formation a été élargi aux jeunes des autres capitales régionales.

A la date de 30/03/2014,

- 2147 jeunes dont 866 filles ont été formés en informatique, technique de recherche active d'emploi et développement social ;
- 300 jeunes ont été mis en stage dans les services publics.

Dans le domaine de l'Enseignement Technique/Formation Professionnelle (ETFP), des innovations et réformes sont opérées qui touchent directement les programmes et offres de formations, les infrastructures et équipements, etc. Les cibles sont aussi élargies aux jeunes et adolescents peu ou pas scolarisés avec une prise en compte effective des dimensions genre et handicapé.

L'une des innovations de la politique d'ETFP est l'implantation de sept 7 nouvelles Ecoles Normales des Arts et Métiers dont les potentialités locales (agro-pastoral, mines) seront les bases des offres de formations. La création d'unités mobiles de formations adossées à des mégaprojets s'inscrivent dans le même cadre.

## Synthèse - Guinée-Bissau

La présente consultation a été demandée par la Banque africaine de développement, créée en 1964 dans l'objectif de promouvoir le développement économique en Afrique, lequel est entendu comme étant le processus qui donne lieu à une variation positive des **variables quantitatives** et se traduit essentiellement par une croissance économique, à savoir, une augmentation de la capacité de production d'une économie mesurée à partir de variables telles que le PIB, le PNB, accompagnée de variations positives des **variables qualitatives** (améliorations des aspects liés à la qualité de vie, à l'éducation, à la santé, aux infrastructures et profonds changements dans la structure socioéconomique d'une région et/ou d'un pays, le tout mesuré à partir des indicateurs sociaux tels que : l'IDH, l'IPH, le coefficient de Gini, l'IDG, et autres).

La Banque africaine de développement souhaite ainsi disposer d'indicateurs réels en ce qui concerne le problème de l'emploi en Afrique, afin de lutter contre le chômage des jeunes et, par conséquent, faciliter la création de postes de travail ainsi que leur insertion sur le marché de l'emploi, dans chacun des pays visés – les 32 pays objet de la présente étude parmi lesquels figure également la Guinée Bissau.

La réalisation de la présente étude va permettre non seulement de compiler et analyser l'ensemble de la législation, des politiques et des actions existant actuellement en Guinée Bissau mais également de créer un instrument d'orientation dans le cadre de l'approche, dans toute sa complexité systémique, en caractérisant tous ceux qui interviennent sur le plan des politiques et des actions concrètes relatives au problème de l'emploi en Guinée Bissau, en général, et de la formation professionnelle, en particulier, d'après le profil du présent travail.

Il convient donc, et ce dès le départ, "de délimiter la portée du concept d'emploi jeune" qui fait partie de la présente étude, en recourant, à l'évidence, aux doctrines internationales en la matière, surtout à celles qui sont les plus suivies.

En effet, la problématique de la jeunesse fait partie des préoccupations fondamentales de l'État guinéen, tant et si bien qu'il établit un rapport direct entre l'éducation et l'homme nouveau, et détermine, sur le plan constitutionnel, que l'éducation devra rester étroitement liée au travail productif, assurer l'acquisition des qualifications, des connaissances et des valeurs permettant au citoyen de s'insérer dans la communauté et contribuer à son progrès continu. Un progrès impossible à atteindre sans lutter contre l'analphabétisme dans toute son amplitude, art. 16 de la Constitution de la République de Guinée Bissau.

Une simple interprétation littérale permet de déduire que l'État guinéen a estimé, dès sa naissance, que la professionnalisation des jeunes constitue un facteur de productivité immédiate, sans toutefois ignorer la nécessité d'établir un pont entre l'enseignement général, classique, et l'enseignement professionnel.

L'âge ou le concept de jeune n'est pas stipulé dans la Constitution de la République ni dans aucun autre document, mais il doit certainement s'agir "*de ceux qui ont atteint l'âge de dix-huit ans dans les termes du Code civil en vigueur dans le pays et de la loi n° 05/1976, du 3 mai, et qui n'ont pas plus de 40 ans, ou en incluant encore ceux qui sont âgés de 14 à 18 ans*", et qui, d'après la loi n° 02/1986,

du 5 avril - la loi générale du travail -, peuvent être admis sur le marché du travail, sous certaines conditions.

Toutefois, le **Recensement de 2009** a considéré que les individus étaient en âge de travailler à partir de **6 ans**, ce qui dissipe tout doute en ce qui concerne notre recherche bien que nous soyons conscients qu'il s'agit d'une considération simplement à effet statistique.

Pour la présente étude, comme on peut le lire, nous avons cherché, dès le départ, à refléter le contexte de la République de Guinée Bissau, en tant que pays analysé ; tout comme les autres études parcellaires elle traitera d'un pays dévasté par le phénomène de la pauvreté, doté d'un indice de développement humain qui s'aggrave de plus en plus.

Nous présentons ensuite les principaux organismes qui interviennent en matière de formation professionnelle ainsi que leurs fonctions respectives. Il nous a également semblé indispensable de présenter les mesures prises par ces organismes qui ont eu une influence sur la formation professionnelle et l'emploi, ou celles, en cours, qui sont susceptibles de favoriser l'environnement de la formation professionnelle, à condition d'être dûment articulées.

Nous ne pouvons pas manquer de présenter les cas d'expérience, même éphémères et isolés, d'insertion professionnelle des jeunes sur le marché de l'emploi.

Et, pour terminer, nous présentons nos conclusions en tenant compte des contacts que nous avons eu avec les différents instruments de référence.

Il convient de mentionner les énormes difficultés que nous avons affrontées dans ce travail, étant donné que la rareté des données et des informations constitue un casse-tête pour quiconque réalise un travail quel qu'il soit.

## Synthèse - Kenya

### Introduction

Ce rapport présente les politiques et les mécanismes ciblant l'emploi des jeunes au Kenya. La rédaction de ce rapport a été commanditée par l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) en tant que contribution à la prochaine conférence des ministres africains chargés du développement des compétences et de l'emploi des jeunes devant se dérouler en Côte d'Ivoire en juillet 2014. Elle est organisée par le secrétariat du Pôle de qualité inter-pays pour le développement des compétences techniques et professionnelles (PQIP/DCTP) pour ses États membres.

### Profil démographique des jeunes

Les jeunes (15-34 ans), qui représentent 35% de la population kenyane, ont le taux de chômage le plus élevé, à savoir 76%. Plus d'un million de jeunes arrivent sur le marché du travail chaque année sans compétence ; certains ont abandonné l'école ou l'ont achevée et ne se sont inscrits dans aucune école spécialisée ou université. 155 000 autres arrivent chaque année sur le marché du travail après avoir terminé une formation d'EFTP ou l'université. Pour satisfaire la demande, il faudrait créer annuellement plus de 1,3 million de nouveaux emplois. Il convient aussi de noter que souvent les compétences acquises dans les écoles spécialisées et les universités ne répondent pas aux attentes des employeurs. Il est par conséquent urgent que le gouvernement renforce et étende les mesures couronnées de réussite ciblant la qualité du développement des compétences et la création d'emplois pour les jeunes.

### Les jeunes et le marché du travail au Kenya

Le marché du travail kenyan est caractérisé par des opportunités d'emplois inadéquates face à une population importante et en hausse de chômeurs, en particulier les jeunes. Elle présente une nature duale, avec un petit secteur formel parallèlement à un secteur informel important. Plus de 30% des salariés sont occasionnels. Les jeunes ayant fait des études primaires sont dans l'emploi formel (4%), l'emploi informel (54%), étudiants (14%) et au chômage (14%). Ceux qui ont fait des études secondaires sont dans l'emploi formel (12%), l'emploi informel (40%), étudiants (26%) et au chômage (15%). Ceux qui ont fait des études supérieures sont dans l'emploi formel (31%), l'emploi informel (9%) et au chômage (8%).

### Difficultés contribuant à l'emploi des jeunes

Les jeunes sont confrontés à de nombreux défis lorsqu'ils recherchent un emploi. Citons les faibles possibilités d'emploi disponibles par rapport au nombre croissant de demandeurs d'emploi, le manque de compétences requises recherchées par l'industrie en raison de l'inadéquation entre les compétences acquises dans l'EFTP et les attentes de l'industrie, et le faible accès à l'information sur les possibilités disponibles. D'autres mesures sont : les préjugés liés à la dimension genre et à la culture, l'ethnicité et la corruption, la répartition géographique désavantageuse des emplois, et l'orientation professionnelle limitée. Les demandeurs d'emploi citent les ressources financières limitées, le manque de compétences et d'expériences appropriées comme obstacles majeurs.

### **Mesures en faveur du DCTP et du développement de l'emploi**

Le gouvernement kenyan a mis en place des mesures en faveur du DCTP visant à permettre aux jeunes d'accéder à l'emploi. Elles comprennent l'investissement de 30 milliards de KSh pour l'expansion et la modernisation de l'EFTP et de 10 milliards de KSh supplémentaires pour l'expansion et la modernisation des universités ces cinq dernières années. Des réformes majeures de l'EFTP sont en cours, notamment une nouvelle politique et un cadre juridique qui créeront une Autorité de l'EFTP pour superviser les réformes curriculaires vers l'enseignement et la formation par compétences (CBET) et le renforcement du rôle de l'industrie dans l'EFTP. À long terme, le gouvernement investit dans la science, la technologie et l'innovation (STI) et recentre les universités sur la recherche, le développement et l'innovation (RDI) ciblés dans des secteurs stratégiques.

### **Mesures en faveur de la création d'emploi**

Le gouvernement du Kenya a mis en place des mesures visant à créer des emplois pour les jeunes. À long terme, le gouvernement réalise des investissements massifs dans le développement des infrastructures pour faire baisser le coût des affaires, attirer les investisseurs, assurer la croissance économique et créer des emplois dans le secteur formel. À court et à moyen terme, le gouvernement kenyan, en partenariat avec le secteur privé, a investi pour favoriser les stages pour les étudiants qui sortent des écoles supérieures spécialisées. Citons parmi les autres mesures : l'intégration des TIC dans l'EFTP, des programmes pour l'emploi des jeunes dans l'industrie de la construction à forte intensité de main-d'œuvre et l'offre de crédit à faible coût pour les jeunes.

### **Expériences ayant un potentiel de partage avec d'autres pays**

Le Fonds pour le développement des jeunes et de l'entreprise est peut-être la principale mesure à court terme prise par le Kenya pour créer des emplois pour les jeunes. Dans le cadre de ce programme, les jeunes reçoivent un crédit à faible coût d'un fonds renouvelable s'élevant actuellement à 6 milliards de KSh (70 millions USD). Les fonds sont acheminés par des Intermédiaires financiers commerciaux. Les premiers résultats sont très encourageants : au cours de la période de 2007 à 2012, plus de 157 000 entreprises ont reçu un financement, 200 000 jeunes ont été formés et plus de 300 000 emplois ont été créés. Ce projet a un grand potentiel de développement. Toutefois, les enseignements tirés en gérant ce crédit réservé aux jeunes au chômage doivent être observés.

### **Conclusion**

Le Kenya a élaboré et mis en œuvre des programmes visant à développer les compétences et créer des emplois pour les jeunes. Le gouvernement Kenya, avec l'appui des partenaires du développement, a investi plus de 30 milliards de KSh pour l'expansion et la modernisation de l'EFTP au cours des dix dernières années. L'enseignement universitaire a connu une expansion majeure ces cinq dernières années et une croissance importante équivalente des inscriptions. Les mesures pour la création d'emplois dans le secteur formel se sont concentrées sur l'investissement massif dans les transports, la communication et les infrastructures électriques. Le

but de cette intervention est de faire baisser le coût des affaires, attirer les investisseurs, stimuler la croissance économique et générer de nouveaux emplois pour les jeunes. Le gouvernement a également investi pour générer des emplois dans les PME et le secteur informel. La finalité de cette mesure est de fournir aux jeunes un crédit à faible coût pour leur permettre de démarrer des entreprises et générer des emplois. Le KYEDP et le Fonds UWEZO lancé récemment sont des exemples qui peuvent être reproduits dans d'autres pays africains. En effet, plusieurs pays ont envoyé des délégations au Kenya pour apprendre de ces expériences. Le Kenya a aussi profité des expériences que ces pays ont partagées.

En conclusion, le défi posé par le chômage des jeunes est commun à tous les pays africains. Il est par conséquent important que les gouvernements partagent leurs expériences et définissent ce qui marche et ce qui ne marche pas. Cela guidera l'élaboration de programmes soutenant la mobilité transfrontalière du développement des compétences et des emplois.

## Synthèse - Libéria

Le Libéria est un pays en situation de post-conflit. Un tiers de la population est âgée de 15 à 35 ans. C'est aussi un pays dans lequel la pauvreté continue à limiter le nombre de personnes qui peuvent rester dans le système éducatif. De nombreux Libériens restent confrontés à un avenir consistant à lutter contre une existence précaire et à gagner de l'argent à l'aide d'emplois informels occasionnels. Le chômage des jeunes et le sous-emploi représentent un coût majeur pour le Libéria en termes économiques, politiques et sociaux. Un actif sur trois est au chômage dans le pays. La qualité de l'emploi est faible, ce qui ne permet pas aux jeunes et à leurs familles d'exploiter pleinement leur potentiel économique. La part élevée de la sous-utilisation de la main-d'œuvre signifie la perte de l'investissement dans l'éducation et la formation, la réduction de la base fiscale potentielle, des coûts élevés d'aide sociale et un goulet d'étranglement pour alimenter la transformation économique du pays. De plus, les niveaux élevés du chômage et du sous-emploi des jeunes constituent une source potentielle d'instabilité sociale.

L'examen du secteur de l'EFTP dans le pays révèle à la fois des forces et des faiblesses. Les forces incluent l'existence d'une économie informelle prospère, la rédaction de la nouvelle Politique nationale d'EFTP structurée pour les programmes formels de développement des compétences, la disponibilité de maîtres-artisans ou d'artisans locaux ayant des niveaux d'expertises variés, l'existence d'une variété d'établissements de formation d'EFTP dans les zones rurales et urbaines et un fort engagement politique en faveur de la revitalisation de l'EFTP pour répondre au défi du chômage.

Pour caractériser les défis spécifiques à l'emploi des jeunes et aider les responsables politiques à concevoir des politiques et des programmes appropriés pour appuyer la transition des jeunes vers l'emploi, ce rapport identifie des mesures stratégiques et innovantes et attire l'attention sur le cheminement et la longueur que demande la transition des jeunes de l'école à la vie active et les caractéristiques ou les expériences permettant une transition harmonieuse.

Le rapport examine six domaines clés et propose des mesures stratégiques et innovantes :

- Informations de base sur la situation de l'emploi des jeunes (données quantitatives) ;
- Informations de base sur le marché du travail (données quantitatives) ;
- Difficultés rencontrées par les jeunes pour accéder à l'emploi ;
- Mesures prévues ou mises en œuvre concernant le DCTP ;
- Mesures prévues ou en cours pour promouvoir la création d'emplois ;
- Une expérience hautement significative impliquant la transition de l'école à la vie active ou l'emploi des jeunes.

### **Informations de base sur la situation de l'emploi des jeunes**

L'Enquête sur la population active menée par l'Organisation internationale sur travail (OIT) en 2010 a révélé que l'emploi formel reste extrêmement faible : 68 pour cent de la population active est impliquée dans l'économie informelle et 77,9 pour cent dans « l'emploi vulnérable ». Plus de la moitié de ceux qui ont un emploi n'ont aucune forme d'instruction ; ils sont auto-employés et vivent dans les zones rurales. Le pourcentage des salariés s'élève à 16,5 et celui des non-salariés à 83,5. L'objectif du pilier sur le développement humain de l'Agenda pour la transformation est

d'améliorer la qualité de la vie en investissant dans une éducation de base de qualité, gratuite et obligatoire, et une variété de possibilités d'éducation et de formation post-primaires conduisant à l'amélioration des moyens d'existence et/ou à des études secondaires et/ou supérieures.

Selon les estimations de l'Enquête sur la population active du Libéria réalisée en 2010, 68% des personnes ayant un emploi travaillent dans le secteur informel sans salaire régulier. La qualité de la main-d'œuvre est faible et plus de la moitié des personnes ayant un emploi est décrite comme étant « sans instruction ».

Cela a des implications pour la productivité et l'innovation sur le lieu de travail. Les écoles professionnelles ou les filières professionnelles doivent être modernisées et complétées par des phases d'expérience pratique de travail au moyen de stages ou en passant la dernière année chez un employeur. Les employeurs devraient aussi être consultés sur la conception des programmes d'études des écoles professionnelles. Ceci nécessite une coordination systématique avec les réseaux ou les associations d'employeurs. De plus, afin d'éviter que l'enseignement professionnel ait une image négative et soit perçu comme une impasse, la transition vers la poursuite des études, notamment l'enseignement supérieur, devrait être facilitée. L'apprentissage informel prédomine, mais il se limite surtout à l'artisanat traditionnel ; cet apprentissage devrait être mieux articulé avec le système scolaire et le secteur formel. Des efforts spéciaux devraient être faits pour développer et exploiter le potentiel en ressources humaines des personnes handicapées. Ces efforts devraient inclure l'identification précoce et l'évaluation avant la formation professionnelle, en assurant l'accès à l'éducation de base, l'incorporation des besoins des personnes handicapées dans la conception architecturale des installations d'EFTP, la conception des curricula et la publication de lignes directrices et de manuels pour les populations ayant des besoins spéciaux.

### **Transition de l'école à la vie active**

Les responsables politiques devraient avoir pour objectif de fournir à chaque jeune les compétences de base par une participation obligatoire à des classes de soutien et un soutien personnel intensifié. Ceci implique de mettre un accent plus fort sur le soutien individualisé et sur mesure pour les jeunes à risque, l'orientation pédagogique et l'aide à la recherche d'emploi. Pour minimiser les taux d'abandon, ceci devrait être fait en tenant compte des différences de motivation, d'aptitude et des coûts d'opportunité de la scolarité. L'éducation et la formation sont donc considérées comme les facteurs centraux pour déterminer les chances de réussite de la transition vers la vie active. De même, il faut élaborer des politiques pour créer plus d'entreprises qui offrent des emplois formels. Ceci peut être abordé par des réformes de la politique économique comme l'abolition des procédures bureaucratiques d'enregistrement des entreprises, les réformes fiscales, la stimulation de l'investissement dans le secteur privé et la création d'un soutien officiel au démarrage des entreprises.

Par ailleurs, mon expérience personnelle montre qu'assurer la reconnaissance hors de la communauté locale, par une sorte d'évaluation officielle des compétences ouverte aux diplômés de l'apprentissage informel, accroît l'attractivité de ces programmes de formation et la mobilité sur le marché du travail. La transition vers la poursuite des études, notamment l'enseignement supérieur, devrait être facilitée. Réduire les frais d'inscription à la formation professionnelle peut contribuer à accroître les inscriptions. De même, certains éléments de la formation

professionnelle duale peuvent être mis en œuvre sous une forme simple, à commencer par les groupes sectoriels ou régionaux existants d'entreprises qui ont un intérêt partagé dans une main-d'œuvre spécialisée dans des professions particulièrement pertinentes.

Les disparités éducatives liées à la dimension genre, à l'accès, à la qualité et aux différences urbaines et rurales sont de graves problèmes. Si l'écart entre les genres dans l'éducation s'est amélioré – les filles sont plus nombreuses à s'inscrire dans les petites classes –, il s'accroît aux niveaux successifs, spécialement dans le premier cycle du secondaire. Plus de filles que de garçons abandonnent l'école en raison, entre autres, des grossesses. Le plaidoyer et le soutien politique pour institutionnaliser les compétences pour la vie et l'éducation tenant compte de la dimension genre, à l'école et en dehors, sont essentiels pour améliorer les possibilités éducatives des filles.

Une mesure majeure prise par le gouvernement pour remédier à ces problèmes liés aux jeunes est la promotion de l'emploi productif assurant le bien-être des jeunes par le renforcement de la politique et l'administration du travail, la création de possibilités d'emplois dans le secteur privé et la mise en place d'un système d'information sur le marché du travail. Ces mesures sont en cours avec certains résultats concrets, spécialement la création d'emplois communautaires à travers des travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre.

Le rapport plaide en faveur de la promotion d'un enseignement et d'une formation professionnels adaptés aux besoins du marché, mais prenant en compte les conditions spécifiques d'un contexte national ou local donné. Si une bonne éducation et formation peuvent contribuer à la productivité économique et à la cohésion sociale, l'enseignement professionnel et la formation en situation de travail avec les jeunes travailleurs et les entreprises doivent aussi impliquer les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres acteurs de la société pour être stables et efficaces.

## Synthèse - Mali

Pays enclavé, le Mali couvre une superficie de 1 241 238 Km<sup>2</sup>. La population totale du Mali a été estimée lors du RGPH 2009 à 14 528 662 habitants dont 50,4% de femmes avec un taux annuel de croissance de 3,6%. Cette population est très jeune car près de 65%, a moins de 25 ans.

La population active se chiffre à 4 696 429<sup>8</sup> dont 1 903 889 de femmes. Plus de la moitié de cette population (3 613 609) réside en zone rurale. Sa répartition suivant les différentes tranches d'âge montre qu'environ 67,37% ont moins de 40 ans. Le chômage des jeunes constitue un problème réellement grave et très préoccupant. Le taux de chômage au Mali est de 8,22%<sup>9</sup> alors que celui des jeunes représente 10,7%<sup>10</sup>.

- ✓ **Les données de base concernant la situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi :**
  - a. Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans: Homme : 7 91%, Femme : 14,06 ;
  - b. Taux de jeunes étant ni en éducation, ni en formation, ni en emploi: Homme : 16,87%  
Femme: 46,56%) ;
  - c. Nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové: 3824 ;
  - d. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle: 6,85% ;
  - e. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle: 92,77%.
  
- ✓ **Les données de base concernant le monde du travail :**
  - a. Répartition des emplois par secteur d'activité : Primaire: 63,71% secondaire: 9,86%  
Tertiaire: 26,43% ;
  - b. Répartition des emplois selon le lieu d'activité : secteur urbain: 20% ; secteur rural: 80%
  - c. Répartition des emplois le secteur économique: secteur formel 11,7%; secteur informel  
88,3%
  - d. Répartition des emplois par catégorie d'emploi : Emplois salariés: 10,05%,  
Indépendants: 56,11%, Auto-emploi: 1,86%; Travailleurs domestiques: 16,40%.
  
- ✓ **Les difficultés d'accès des jeunes au monde du travail:**
  - **L'inadaptation des compétences des jeunes et notamment la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail :** Il existe de façon notoire un déséquilibre entre l'offre éducative et les emplois disponibles dans l'économie. Ce déséquilibre crée des situations de chômage et de sous utilisations des qualifications disponibles.
  - **La méconnaissance du marché du travail :** Nombreux sont les jeunes, notamment diplômés, qui sont en manque ou tout au plus à une insuffisance d'informations sur les prestations offertes par les services publics et privés d'emploi en termes d'écoutes, d'appui conseils, de formations sur des modules fondamentaux (techniques de recherche d'emplois, de comptabilité de base et de gestion d'entreprise) et d'opportunités de financement et de placement.
  - **Le manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emplois :** les ressources financières prévues en 2012 pour ces activités au niveau des services publics de l'emploi

---

<sup>8</sup> EPAM 2010

<sup>9</sup> EPAM 2010

<sup>10</sup> EPAM 2010.

et de la formation professionnelle ne s'élevaient qu'à environ 1,5 milliards de francs CFA pour un effectif de 10 000 jeunes.

- **Le manque de dispositifs de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi :**  
L'une des grandes insuffisances des dispositifs de promotion d'emplois à l'intention des jeunes au Mali est le manque de suivi.
- ✓ **Les dispositifs en projet ou en cours de réalisation pour améliorer les processus d'accès des jeunes au monde du travail :**
  - **Programmes emploi jeune :** Ce programme vise à contribuer au développement économique et sociale en offrant aux jeunes de 15 à 40 ans le maximum de possibilité d'emploi tant dans le domaine de l'emploi salarié que l'auto emploi.
  - **Programme d'Appui à la Jeunesse Malienne :** Le dispositif entrepreneuriat du PAJM s'adresse aux jeunes de 21 à 35 ans qui ont la capacité à prendre des initiatives, de formaliser et de présenter l'ébauche d'un projet de création ou de développement d'une micro-entreprise ainsi que les principaux éléments de sa mise en œuvre et qui accepte de s'engager dans une démarche d'accompagnement dans la durée. Le projet couvre l'ensemble des régions du pays.
  - **Le Projet d'Appui à la Formation et à l'Insertion Professionnelle:** Il a pour but de contribuer à la croissance économique pour réduire la pauvreté dans la zone de couverture du programme. Spécifiquement, il vise à améliorer l'accès des jeunes et des femmes à un emploi grâce à la formation professionnelle ainsi qu'au développement qualitatif et quantitatif de produits financiers adaptés aux besoins de la petite entreprise artisanale.
  - **Le Projet d'Appui aux Jeunes Entrepreneurs (PAJE Nieta) :** Il vise à renforcer les compétences des jeunes pour en faire des citoyens économiquement productifs et civiquement engagés pour eux-mêmes, leur famille et leur communauté.
  - **Le Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi « PRODEFPE » :** Il vise à contribuer à la réalisation des objectifs de croissance à travers le développement des qualifications professionnelles et des compétences des ressources humaines.
  - **Le projet d'Appui à la Compétitivité des Entreprises par la Formation Professionnelle :** (ACEFOR) : il vise à améliorer la compétitivité des entreprises agricoles du secteur formel et informel en adaptant l'offre de formation professionnelle à leurs besoins de compétences.
- ✓ **Les mesures en projet ou en cours dans le domaine du DCTP :**
  - a. **Les réformes en projet ou en cours de réalisation pour actualiser les dispositifs et parcours de formation existants en fonction des compétences requises par le monde économique et professionnel :**
    - La mise en place d'un cadre de certification et de validation des acquis d'expériences ;
    - La relecture de l'Ordonnance instituant les stages de formation professionnelle ;
  - b. **Les dispositifs de formation en projet ou en cours de réalisation pour former les jeunes aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégiques ou porteurs :**
    - La Formation par apprentissage de type dual;
    - Formation par apprentissage des déscolarisés et des finalistes des CED;
    - Formation qualifiante par les Unité Mobile de Formation;

- La formation professionnelle continue;
  - L'apprentissage traditionnel :
  - Formation des formateurs endogènes;
  - La formation qualifiante.
- ✓ **Les mesures en projet ou en cours pour favoriser la création d'emplois :**
- a. Les mesures pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques afin de les aider à développer leurs activités et ainsi à créer davantage d'emplois**
- La relecture du code du travail;
  - La mise en place d'un fonds à coût partagé.
- b. Les moyens incitatifs existants ou de projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et si nécessaire à les former:**
- La mise en place d'outils de financement adaptés des projets des jeunes diplômés;
  - Les mesures fiscales de promotion de l'emploi des jeunes (100% d'exonération pour leur première année d'activité ; 50% pour leur deuxième année d'activité ; 25% pour leur troisième année d'activité).
- c. Les investissements ciblés sur le développement des métiers et d'emplois dans les secteurs considérés comme stratégiques et, si oui quels sont les moyens déployés pour former les jeunes à ces métiers:**
- Le projet d'Appui à la Compétitivité des Entreprises par la Formation Professionnelle (ACEFOR);
  - Le projet « Formation professionnelle, insertion et appui à l'entrepreneuriat des jeunes ruraux (FIER) »
  - Le projet «Développement des Compétences et Emploi des Jeunes (PROCEJ) ».
- d. Les appuis financiers ou humains afin d'aider les jeunes à créer leur activité ou à qu'ils ont créée :**
- La Taxe de Formation Professionnelle;
  - Le Fonds National pour l'Emploi des Jeunes;
  - La Taxe Emploi Jeune.

## Synthèse - Maroc

### Données de base :

Avec une population de 33 millions<sup>11</sup> d'habitants (à 57% urbaine), et une population active (15 ans et plus) estimée à 11 706 000 personnes, soit 35% de la population totale, le Maroc, comme beaucoup d'autres pays, est confronté à la problématique de l'emploi et surtout des jeunes, avec un taux d'activité des 15 - 64 ans de 51,6% en 2012 (moyenne de la région MENA : 50,2%).

Quant au taux de chômage, il s'élève à 9,2% fin 2013 avec 14% en milieu urbain et 3,7% en milieu rural. Les taux de chômage les plus élevés sont enregistrés parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans (19,3%) et les diplômés (16,5%). Chez les femmes, ce taux atteint 38%.

Le nombre de chômeurs est estimé en 2013 à 1.081.000 dont la moitié sont des primo demandeurs d'emploi.

Selon le diplôme, si le taux de chômage des non diplômés n'excède généralement pas les 5%, il reste élevé parmi les diplômés:

- De niveau supérieur avec 18,8%, particulièrement les diplômés de facultés (22,1%) et les techniciens supérieurs (25,1%) ;
- De niveau moyen avec 15,1%, notamment ceux de la qualification professionnelle (21,4%) et les diplômés de spécialisation professionnelle (22,1%).

Parmi les jeunes citadins âgés de 15 à 24 ans, il est de 33,2% pour les hommes et de 44,9% pour les femmes.

La population totale scolarisée s'élève en 2013 à 7 millions, soit 21% de la population totale.

Environ 370 000 personnes sont inscrites en formation professionnelle et technique, dont 70 000 dans l'enseignement technique dépendant du Ministère de l'Education Nationale et 35 000 sont inscrits en apprentissage formel dans les CFA.

Pour les lauréats de la formation professionnelle, le taux d'insertion est estimé à 61% pour la promotion 2009 (mesuré en mars 2010), dont 87% en emploi salarié, 6% en tant qu'aides familiaux et 7% ont créé leur propre entreprise.

Le nombre d'emplois créés annuellement au Maroc est estimé à 120 000 (moyenne des 5 dernières années), alors que le nombre de demandeurs d'emploi qui arrivent chaque année sur le marché du travail est estimé à 180 000. Le taux de croissance annuel moyen du PIB des 5 dernières années est estimé à 4,1% ayant permis la création sur la même période de 580 000 emplois. On estime que chaque point de croissance permet la création de près de 30 000 emplois.

---

<sup>11</sup> Source : Haut-Commissariat au Plan -HCP-, enquête Activité, Emploi, Chômage, 2013

Au niveau des branches d'activité, le secteur primaire pourvoit 39,8% des emplois, le secteur secondaire (industries, mines, BTP, etc..) 21,8% des emplois et le secteur tertiaire (commerce, tourisme, transport, etc...) 38,4% des emplois<sup>12</sup>.

Le secteur informel quant à lui représente 37% de l'emploi non agricole (HCP, enquête secteur informel, 2007).

Parmi les **difficultés d'accès des jeunes au marché du travail**, on peut citer :

- La faible proportion des jeunes en formations technologiques et professionnelles par rapport à la population scolarisée,
- L'absence ou l'insuffisance des services de conseil et d'orientation aussi bien au niveau des établissements d'enseignement général que des établissements d'enseignement supérieur et de formation professionnelle,
- L'absence de suivi de l'insertion des diplômés, notamment dans l'enseignement supérieur,
- L'inadéquation plus ou moins prononcée entre les profils des formés et les exigences du marché du travail, notamment des lacunes dans les « softs skills »<sup>13</sup> et le manque de préparation des jeunes à l'entrée sur le marché du travail.

### **Politiques et Mesures prises par le Gouvernement pour promouvoir la création d'emplois**

Face à ces difficultés et conscient que seul l'investissement productif crée de l'emploi durable, le Gouvernement Marocain a entrepris un certain nombre de politiques et pris des mesures pour favoriser le développement socioéconomique et la création d'emplois. Ces mesures touchent autant les aspects économiques que les aspects sociaux notamment l'enseignement et la formation professionnelle :

1. Lancement d'importants chantiers d'infrastructures structurants pour créer un environnement favorable à l'investissement (routes et autoroutes, ligne TGV, barrages, ports et aéroports, télécommunications, construction de logements, etc...). Ces chantiers permettent la création d'emplois durant leur réalisation et constituent la base nécessaire pour attirer les investissements,
2. Lancement de plusieurs plans sectoriels de développement avec des encouragements à l'investissement, l'amélioration du climat des affaires et des mesures de promotion de l'emploi, dans le cadre de contrats programmes entre l'Etat et les entreprises représentées par leurs associations professionnelles sectorielles:
  - a. Lancement en 2011 de la vision 2020 pour le tourisme (après celle de 2010 lancée en 2001) avec l'ambition d'attirer 20 millions de touristes, créer 470 000 emplois et faire figurer le Maroc parmi le top 20 des destinations touristiques mondiales ;

---

<sup>12</sup> Rapport Bank Al Maghrib, 2012

<sup>13</sup> On entend par « soft skills » les compétences en communication, travail en équipe, résolution de problèmes, initiative, etc...

- b. Lancement en 2006 du plan « RAWAJ » pour le développement et la modernisation du commerce et de la distribution avec l'objectif de créer 450 000 emplois à l'horizon 2020 ;
  - c. Lancement en 2006 de la vision 2015 pour l'artisanat avec l'objectif de créer 115 000 emplois à l'horizon 2015 et former 60 000 jeunes par apprentissage ;
  - d. Lancement en 2008 du plan « Maroc Vert » pour développer et accroître la productivité du secteur agricole en agissant sur deux piliers ; l'agriculture dite « moderne » destinée à l'export et l'agriculture dite « solidaire » pour promouvoir la création d'emplois dans le milieu rural ;
  - e. Lancement en 2009 du Plan National pour l'Emergence Industrielle –PNEI- avec l'objectif de créer 220 000 emplois à l'horizon 2015 et promouvoir les exportations dans les secteurs dits métiers mondiaux du Maroc (Offshoring, automobile, aéronautique, électronique, textile –habillement et agroalimentaire). A fin 2012, 110 000 emplois ont été créés dans le cadre du PNEI dont la moitié dans l'automobile et l'Offshoring.<sup>14</sup> Ce programme a été « relifté » dernièrement (avril 2014) pour devenir la « **stratégie d'accélération industrielle** » avec l'ambition de créer 500 000 emplois à l'horizon 2020 et faire passer la part de l'industrie dans le PIB de 14 à 23%.
3. Il est à noter que parallèlement à ces politiques et mesures d'ordre socioéconomique, le Gouvernement a lancé des projets touchant directement l'enseignement supérieur et la formation professionnelle dont on peut citer :
- a. L'introduction de **l'approche par compétences** dans la formation professionnelle pour arrimer davantage la formation aux besoins et exigences des entreprises,
  - b. **L'augmentation significative des inscrits en formation professionnelle** qui ont connu une croissance de 9% par an sur les dix dernières années,
  - c. La création de **CFA inter et intra entreprises** pour développer l'apprentissage et responsabiliser davantage les entreprises dans la formation des jeunes,
  - d. La **délégation par l'Etat de la gestion** de certains établissements de formation directement aux associations professionnelles des secteurs dans le cadre de conventions de gestion (dans l'automobile, l'aéronautique, le textile-habillement, etc...),
  - e. Le lancement dans les écoles supérieures et universités de **licences professionnelles et masters spécialisés** qui « professionnalisent » davantage les enseignements et qui connaissent un grand succès auprès des jeunes et des entreprises.
4. Enfin et afin d'organiser et moderniser l'intermédiation sur le marché du travail et mieux gérer les mesures actives de promotion de l'emploi, le Gouvernement a créé en 2000 **l'Agence Nationale de promotion de l'Emploi et des Compétences –ANAPEC-** qui dispose aujourd'hui de 77 Agences locales à travers

---

<sup>14</sup> Source : rapport Bank Al Maghrib sus cité.

le pays et de 420 conseillers en emploi. Elle gère, dans le cadre de contrats programmes avec l'Etat, les programmes lancés par le Gouvernement pour promouvoir l'emploi des jeunes, notamment les programmes :

- a. **IDMAJ** (insertion) pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi,
- b. **TAEHIL** (qualification) qui vise à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi,
- c. **MOUKAOUALITI** (mon entreprise) qui vise la création de PME/PMI par les jeunes, et dernièrement ;
- d. **MOUBADARA** (initiative) et **TAETIR** (encadrement) pour favoriser l'insertion des diplômés et améliorer l'encadrement des ONG oeuvrant dans les activités génératrices de revenus (AGR) et les activités d'insertion socioprofessionnelle (alphabétisation, prise en charge des handicapés et populations vulnérables, etc..).

Ces programmes sont accompagnés par des mesures et des incitations accordées par l'Etat, pour les entreprises qui recrutent les jeunes, notamment des exonérations des charges sociales et fiscales (IR) sur une durée déterminée, une prime à l'embauche pour les « difficilement insérables », la prise en charge des formations complémentaires nécessaires et le coaching pour les créateurs d'entreprises.

Malgré quelques difficultés, ces programmes ont donné des résultats satisfaisants et font l'objet d'évaluations régulières pour en améliorer l'efficacité et apporter les ajustements nécessaires à leur gestion et fonctionnement.

**En conclusion**, il y a lieu de souligner que la création et la promotion de l'emploi des jeunes nécessite une approche multiforme et multisectorielle intéressant autant l'investissement et la création d'entreprises par l'amélioration de l'environnement des affaires (doing business) et le développement des infrastructures de base, que l'organisation et la bonne gestion du marché du travail et le suivi de son évolution. A cela il convient d'ajouter la nécessité de mettre en oeuvre des actions décisives de réforme des systèmes d'éducation et de formation professionnelle pour qu'ils soient en phase avec les besoins des entreprises, qui doivent être encouragées et incitées à s'impliquer davantage dans le pilotage et la gouvernance des dispositifs de formation technique et professionnelle.

## Synthèse - Maurice

La République de Maurice est une île située au sud-ouest de l'océan Indien. Elle couvre une superficie de 2 040 km<sup>2</sup> et elle a des droits sur une zone économique exclusive de 2 millions km<sup>2</sup>. Le pays a une population d'environ 1 300 000 habitants, dont 16,2% sont des jeunes âgés de 15 à 24 ans.

L'économie mauricienne est principalement orientée vers l'export et repose sur cinq piliers, à savoir le sucre, le tourisme, le textile, les services financiers et les TIC. En raison des récentes crises financières et économiques mondiales, le taux de croissance économique est passé de 5,5% en 2008 à 3,3% en 2012.

À Maurice, l'enseignement est gratuit de l'enseignement préscolaire au supérieur et obligatoire jusqu'à 16 ans. Le taux d'alphabétisation du pays est de 89,9% chez la population âgée de 12 ans et plus. La population active de Maurice était estimée à 593 100 (368 400 hommes et 224 700 femmes) en 2012. On comptait également 24 000 travailleurs étrangers employés, principalement au niveau de la production dans le secteur manufacturier.

Le chômage a augmenté légèrement de 7,2% en 2008 et atteint 8,1% en 2012. Le taux de chômage des femmes était plus élevé que celui des hommes, à savoir, 12,7% contre 5,3% respectivement.

Les jeunes en âge de travailler entre 16 et 24 ans représentaient environ 40% de l'ensemble des chômeurs. Le taux de chômage des jeunes était de 24,4% en 2012 par rapport au taux de chômage général (jeunes + adultes) qui s'élevait à 8,1%.

Les statistiques selon le niveau scolaire révèlent que le nombre de jeunes sans emploi qui ne sont pas titulaires du Certificat scolaire (SC) a augmenté légèrement de 3% pendant la période de 2006 à 2012. Le nombre de jeunes sans emploi qui n'a pas atteint le niveau de l'enseignement supérieur a augmenté de manière importante de 1 300 en 2006 à 5 000 en 2012. Les statistiques confirment que la plupart des diplômés ont des difficultés à trouver un emploi ces dernières années. Le taux d'emploi des diplômés de l'EFTP de la cohorte de stagiaires de 2012 était de 65,5% et le pourcentage de ceux qui ont continué leurs études de 18,2%.

D'après un rapport préparé par la Fédération des employeurs mauriciens (MEF), l'une des causes principales du chômage des jeunes est le manque d'éducation et de formation appropriées et de compétences employables.

### Mesures prises pour favoriser l'emploi des jeunes

- La formation dans le cadre du Système d'apprentissage introduit par le Conseil pour la formation industrielle et professionnelle (IVTB) dans le secteur de l'EFTP a donné lieu à des taux d'emploi relativement élevés chez les diplômés de l'EFTP. Le Système d'apprentissage dual est en cours d'extension pour inclure les programmes de Diplômes et de Grades à partir de 2014.
- Le Programme de la deuxième chance a été mis en place en 2009 pour apporter les compétences fondamentales en calcul, lecture et écriture aux jeunes de 16 à 21 ans qui n'étudient pas, ne travaillent pas et ne suivent pas de formation (Not in Education,

Employment or Training ou NEET) et orienter ces jeunes vers un programme de formation professionnelle.

- Ce Programme pour l'emploi des jeunes a été lancé en 2013 pour aider les jeunes sans emploi âgés de 16 à 30 ans, issus de parcours scolaires différents, à obtenir un emploi grâce à un placement professionnel et une formation sur une période d'une année.
- Les Services du Programme Maurice lancé en 2008 ciblent les jeunes instruits, c'est-à-dire les jeunes professionnels qui ont fait des études supérieures. L'objectif du programme est de renforcer les capacités dans le secteur public.
- Le Programme de formation et de placement a été introduit en 2009 avec l'objectif de proposer aux chômeurs un placement en entreprise associé à une formation professionnelle formelle, de façon à les rendre employables.
- Le gouvernement, à travers le NEF (*National Empowerment Foundation*), facilite la migration circulaire des travailleurs mauriciens pour assurer des opportunités d'emploi à l'étranger pendant une durée déterminée et dans des secteurs spécifiques.
- Le Placement des lycéens en classe de 1<sup>ère</sup> (ou *Lower 6*) en entreprise pendant une période de 2 semaines pendant les vacances scolaires. L'objectif est de compléter la scolarité de l'élève par une expérience professionnelle pratique et de combler le fossé entre l'école et le monde du travail.
- Des Enquêtes sur la pénurie de main-d'œuvre sont menées dans différents secteurs pour aider à élaborer des stratégies et des politiques pour réduire l'inadéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre dans le pays.
- Des Salons de l'emploi sont organisés pour faciliter le contact entre les employeurs et les diplômés/stagiaires.
- La diversification des secteurs économiques comme l'économie verte et bleue pour conduire à la création de nouveaux emplois.
- Le Service de l'emploi est chargé de la gestion des Centres d'information sur l'emploi, l'inscription, le conseil, le placement des demandeurs d'emploi, le traitement des permis de travail et la collecte et la publication de statistiques sur le marché du travail, notamment l'emploi et le chômage.
- Le Programme de formation et de placement professionnel dans le secteur TIC/BPO visait à proposer un placement professionnel aux jeunes sans emploi titulaires du SC, du HSC, d'un diplôme et/ou d'un titre universitaire pendant une période maximale de 12 mois.
- Le programme de Formation par le travail destiné aux étudiants universitaires permet aux employeurs d'identifier des talents avant l'obtention du diplôme parmi les étudiants du supérieur grâce au concept de « Formation par le travail ».

- Le Projet Accélérateur consistait à faciliter la création d'entreprises technologiques pour les jeunes développeurs ayant le potentiel, mais pas les outils nécessaires, pour s'engager dans l'entrepreneuriat.
- La mise en œuvre du HSC Professionnel (HSC Pro) pour proposer aux étudiants un programme alternatif d'études axées vers le monde travail.

## Synthèse - Mauritanie

L'économie Mauritanienne à l'instar de la majeure partie des pays Africains est fortement dominée par le secteur informel. Elle a atteint au cours des trois dernières années un taux de croissance annuel moyen de 5,3%. La contribution de ce secteur à la formation du PIB reste néanmoins mal appréciée.

Autrefois dominée par le secteur rural (agriculture, élevage et pêche), l'économie Mauritanienne a subi des changements structurels en raison, entre autres, de l'expansion des activités extractives, des activités de télécommunication ainsi que leurs effets induits. En termes de contribution par secteur, ceux du secondaire et du tertiaire restent les plus influents.

L'impact de cette croissance économique sur l'emploi est mesuré par les enquêtes réalisées par l'office National des Statistiques dont les résultats sont : le niveau global du chômage était estimé à 31,2% en 2008 (EPVC). Aujourd'hui il est évalué à 10,1% selon l'Enquête Nationale de Référence sur l'Emploi et le Secteur Informel (ENRE-SI) réalisée en Janvier 2014. Il y a lieu cependant de souligner que ces deux taux de chômage ne sont pas comparables du fait qu'ils ne partent pas de la même définition du chômage.

Quelques données agrégées renseignent sur l'emploi à travers les indicateurs suivants :

### 1. Taux de jeunes au chômage et en situation de découragement :

Parmi les jeunes de 15 à 35 ans, 32,8% ne sont ni dans le système éducatif ni occupés (sans emploi). Ce groupe constitue une population à risque qu'il est important de connaître et d'en suivre l'évolution. C'est un groupe de jeunes inactifs pour des raisons autres que la scolarisation et ils sont très présents en milieu urbain ainsi qu'en milieu rural. Ces jeunes vulnérables, sont majoritairement âgés de moins de 30 ans.

- ✓ **Taux de jeunes en formation professionnelle ou EFTP** : moins de 1% de l'ensemble de la population en âge de travailler ;
- ✓ **Taux d'insertion des jeunes en fin de formation professionnelle ou EFTP**: 61,5%.
- ✓ **Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle** : 28,2% pour les moins de 30 ans;
- ✓ **Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle** : Par rapport à l'âge, les employés du secteur informel restent des jeunes âgés en moyenne de 20 à 30 ans, représentant 57,5% des emplois du secteur informel.

### 2. Les données de base concernant le monde du travail

La répartition des actifs occupés selon la branche d'activité attribue 37,3% au secteur de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche 38,9% au secteur du commerce. Le reste se trouve dispersé entre plusieurs secteurs dont les télécommunications et les autres services 13,8%, l'éducation, la santé et l'administration 7,2% et finalement l'industrie extractive 2,8%.

Par ailleurs, Le tableau ci-dessous nous donne la répartition des emplois par secteur et par milieu.

<b>secteur</b>	<b>Population occupée</b>
Secteur rural	43,3%
Secteur urbain	56,7%
Secteur formel	13,56%
Secteur informel	86,44%

Le secteur de l'emploi en Mauritanie est fortement affecté entre autre par (i) l'absence d'un système national intégré d'information sur le marché, (ii) l'inadéquation du système éducatif et de formation professionnelle avec la demande économique et (iii) surtout par l'absence d'une vision stratégique claire établie sur la base d'une politique nationale d'orientation en la matière.

### **3. Le dispositif de la Formation Technique et Professionnelle**

Le dispositif national de la FTP sous tutelle du Département chargé de la formation comprend 18 établissements d'une capacité totale de 5200 jeunes en formation diplomate au titre de l'année scolaire 2013-2014. Le dispositif offre 6 diplômes dont un certificat de compétence (CC) trois diplômes du niveau secondaire (CAP, BT et BAC) et deux diplômes du niveau supérieur (BTS et Ingénieur).

En dépit des progrès significatifs réalisés au niveau du dispositif de la FTP ces dernières années, celui-ci reste sous dimensionné par rapport à la demande économique et sociale et souffre de déficiences au niveau de sa qualité et de son efficacité externe. Cette situation persiste du fait d'un flux annuel estimé entre 40 et 50 mille nouveaux demandeurs d'emploi majoritairement peu qualifiés (dont 10000 abandons au niveau secondaire), gonflant les rangs des candidats potentiels à un système de formation, initialement sous dimensionné (ne dépassant pas 4% des effectifs du secondaire et moins de 1% de l'ensemble de la population en âge de travailler).

### **4. Une expérience particulièrement significative d'insertion professionnelle : L'expérience de CAP INSERTION en Mauritanie**

La Mauritanie a mis en place avec l'appui de ses partenaires techniques et financiers un programme d'insertion professionnelle des jeunes intitulé « CAP Insertion »

L'objectif de ce programme est d'améliorer significativement l'insertion socioprofessionnelle et l'accès à l'emploi des jeunes en créant un service public de l'insertion en Mauritanie.

CAP Insertion cible à l'heure actuelle les jeunes de 15 à 35 ans des quartiers périphériques de Nouakchott où se concentrent les poches de pauvreté. Il existe actuellement trois antennes à Nouakchott avec l'ambition de s'étendre au niveau national en maillant davantage le territoire de Nouakchott mais aussi en s'implantant dans de nouvelles wilayas.

CAP Insertion offre à son public des services divers qui couvrent : (i) l'accueil ; (ii) le conseil ; (iii) l'encadrement ; (iv) l'amélioration de l'employabilité par la formation, l'établissement des CV et des Lettres de Mission; (v) la recherche de l'emploi et (vi) la collecte des offres.



## Synthèse - Niger

Le Niger est un vaste pays enclavé situé en Afrique de l'Ouest. La population est d'environ 17.138.707 habitants avec un taux de croissance démographique de l'ordre de 3,6% par an selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2012 (RGPH 2012). La structure de la population est de 49,7% d'hommes et 50,3% de femmes. Cette population est essentiellement rurale (86%). La population nigérienne est très jeune, 3 /4 ont moins de 30 ans.

La jeunesse de la population induit de fortes pressions sur le système éducatif, la formation et l'emploi.

La création d'emploi et la formation professionnelle constitue une priorité pour le Gouvernement qui a pris l'engagement dans son Programme de la Renaissance de créer 250.000 emplois au cours du quinquennat soit 50.000 emplois par an.

La problématique qui se pose alors au pays est de voir dans quelle mesure renforcer les capacités des jeunes en vue de les conduire soit vers l'emploi salarié en étant inséré dans les entreprises (peu nombreuses moins de 6500 entreprises de très petite taille) ou les former dans le cadre de l'entrepreneuriat. Les jeunes rencontrent beaucoup de difficultés pour s'insérer dans le circuit économique. Ceci à pour raisons principales :

- l'inadéquation entre les formations reçues et les besoins réels du marché du travail,
- La faiblesse de l'orientation professionnelle,
- Le manque d'informations pour les emplois disponibles ou les créneaux porteurs d'emploi,
- Le manque de curricula,
- La rareté de stages en entreprises ou chez les artisans,
- Le manque d'investissements dans les secteurs créateurs d'emploi,

Selon les informations recueillis auprès de l'Institut National des Statistiques, la population en âge de travailler est de 7.566.492 personnes avec une population effectivement occupée de 3.416.920 personnes.

Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est estimé à 2,30%, il est plus important en zone urbaine avec 9,10% qu'en zone rurale (3,30%) et 31,70% des jeunes de 15 à 24 ans ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation dans les zones urbaines, en zone rurale le taux de 51,30% (En 2008 avec l'enquête ENBC). Ces statistiques montrent l'ampleur du problème des jeunes.

La problématique de l'emploi est devenue une préoccupation majeure pour tous les pays, en démontre les différents sommets des chefs d'Etats Ouagadougou 2004 et Malabo en 2011, le Niger ne fait pas exception. Au cours de ces sommets, l'Union Africaine a placé la création d'emploi surtout aux jeunes au centre des stratégies de réduction de la pauvreté.

S'appuyant sur ces engagements le gouvernement, a entrepris de nombreuses réformes :

- **institutionnelle** par la création d'un Ministère en charge spécifique de l'emploi conformément au Décret n° 2013-427 /PM du 09 octobre 2013 précisant les attributions des Membres du Gouvernement, modifié et complété par le Décret 2013-560/PM du 19 décembre 2013, le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale a à sa charge la conception, l'élaboration, la mise en œuvre, le contrôle, le suivi et l'évaluation des politiques nationales en matières d'emploi, du travail et de sécurité sociale, conformément aux orientations définies par le gouvernement. A ce titre, il doit :

- créer un environnement facilitant le dialogue social et favorisant la promotion de l'emploi et du travail décent, la lutte contre le chômage, le sous-emploi, le travail des enfants et le travail illégal ;
- veiller aux conditions de mise en œuvre de la législation et de la réglementation en matière de travail et de sécurité sociale, ainsi qu'à la protection sociale des agents publics et des travailleurs y compris ceux des professions libérales.

De 2011 à 2013, ont été réalisés, entre autres <sup>15</sup>:

- la création de 470 226 emplois dont 65 641 en 2011 ; 185 506 en 2012 ; 206 546 en 2013, répartis en emplois permanents (18,34%), emplois temporaires (81,55%) et auto-emplois (0,11%), dans le secteur public et le secteur privé ;
  - la création, dans le cadre de la mise en place du Système d'information sur le Marché de l'emploi, de onze (11) plateformes d'information, orientation professionnelle et d'accompagnement des jeunes dont : deux (2) à Niamey, deux (2) à Dosso, une (1) à Maradi, une (1) à Tahoua, une (1) à Tillabéry, une (1) à Agadez, une (1) à Arlit, une (1) à Diffa et une (1) à Zinder ;
  - la réalisation de trois études dont l'une sur l'emploi et le secteur informel, l'autre sur la stratégie de développement de l'emploi des jeunes et la troisième sur les éléments d'orientation en matière de promotion de l'emploi en décelant les métiers porteurs prioritaires susceptibles d'être investis, attirés par les investisseurs, les promoteurs, les opérateurs du secteur informel, les initiateurs d'auto emploi ;
  - la formation et l'orientation de 1 000 jeunes sur les filières porteuses et approches en vue d'accéder aux stages en entreprise, de 108 jeunes à l'esprit d'entreprise et de 379 jeunes aux techniques de recherche d'emploi ;
  - le renforcement de l'employabilité ou des capacités opérationnelles des jeunes diplômés issus des centres de formation professionnelle par des formations en entrepreneuriat et en techniques de recherche d'emploi;
  - la mise en place de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation ;
- **juridique** par l'adoption d'un nouveau code du travail plus favorable à la création d'emploi ;

---

<sup>15</sup>Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, Bilan des Actions au terme des Trois (3) Ans du mandat du Président de la République (mars 2014).

Ceci a amené le gouvernement à adopter un certain nombre de politiques pour juguler le fléau du chômage. Il s'agit d'une politique nationale de la jeunesse (2011), politique de l'enseignement professionnelle et technique, politique nationale de l'emploi.

Actuellement plusieurs ministères s'occupent directement ou indirectement de la question d'insertion des jeunes, il s'agit principalement du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, du ministère de la Jeunesse et des Sports, du ministère de la Culture, du ministère du Commerce et de la Promotion du Secteur Privé, du ministère des Enseignements Professionnels et Techniques.

Pour développer les compétences nécessaires à l'insertion socioéconomique, plusieurs partenaires techniques et financiers apportent leur contribution, il s'agit entre autre du BIT, du PNUD, de la Banque mondiale, de la BAD, de la coopération luxembourgeoise, de l'UNICEF, de la CONFEGES et le FNUAP.

En terme de projet d'insertion des jeunes un projet concernant les jeunes et les femmes initié par l'Etat avec un budget de 850 millions par an sur trois ans démarrera en avril avec pour objectif de créer des emplois dans les communes rurales et urbaines les plus pauvres en créant des emplois au profit des jeunes et femmes dans le domaine agricole, élevage et les travaux à haute intensité de main d'œuvre.

Ce projet aura l'avantage de toucher les jeunes et les femmes des communes les plus pauvres et fixer les jeunes dans leur terroir. En terme de partenariat la démultiplication des expériences au sein du groupe ADEA pole qualité apporterait un plus aux autres pays.

## Synthèse - Sénégal

### 1. Taux des jeunes au chômage et en situation de découragement

Au Sénégal, la population est estimée à 12,5 millions d'habitants (ANSD, 2013)

Les jeunes (- de 20 ans) représentent 52,7% de la population (ANSD 2013)

**Entre 2005 et 2011, la population jeune a augmenté de 8% et situe à 4,5 millions d'individus.** Le taux de chômage se situe globalement à 10, 2% au Sénégal. **Le taux de chômage des jeunes est de 12,7%. (ESPS 2011)**

L'analyse par secteurs d'activité permet d'identifier les secteurs clés pourvoyeurs d'emplois. A cet effet le secteur primaire concentre plus d'emplois au Sénégal, avec 48,5 % de la population active. Les secteurs tertiaire et secondaire absorbent respectivement 26,3 % et 12,1 % des actifs occupés.

L'analyse selon le milieu de résidence révèle une nette disparité entre l'activité des jeunes en milieu urbain et celle des jeunes en milieu rural. Le taux d'activité des jeunes en milieu rural est plus élevé que celui des jeunes en milieu urbain (34% en milieu urbain et 50 % en milieu rural)

**Le taux de chômage des diplômés du niveau supérieur est particulièrement élevé**, il est passé de 16 % en 2005, à 31 % en 2011. Ce phénomène s'explique, entre autres, par la non pertinence des curricula de l'enseignement supérieur par rapport aux besoins du marché.

### 2. Taux des jeunes en formation professionnelle ou EFTP

Globalement, les effectifs d'apprenants au niveau de la formation professionnelle sont ainsi répartis : 67% au niveau du tertiaire, 32% pour le secondaire et 1% pour le secteur primaire.

## II. Les difficultés d'accès des jeunes au monde du travail

Elles sont liées à plusieurs facteurs parmi lesquels, on peut citer : les contre-performances de l'économie, l'inadéquation du système de production des qualifications par rapport aux besoins du marché, le manque d'informations fiables sur le marché du travail, la méconnaissance des institutions de promotion de l'emploi des jeunes, la faible capacité de création d'emplois du secteur privé.

## III. les mesures, politiques et projets pour favoriser la création d'emplois

Pour faciliter le financement des porteurs de projets viables, et promouvoir la création d'emplois, le gouvernement a mis en place de nouveaux instruments de financement et de promotion des investissements. A côté de ces instruments, des projets structurants sont en cours de réalisation pour apporter des réponses aux préoccupations d'emplois des jeunes.

### A. Les instruments de financement de l'emploi des jeunes

1. **Le Fonds de Garantie des Investissement Prioritaires (FONGIP)** qui est un instrument d'aide à la relance de l'économie nationale et qui se présente comme un fonds de garantie dédié aux petites et moyennes entreprises (PME) et petites et moyennes industries (PMI),

aux associations de jeunes et de femmes détenteurs de projets crédibles. Le fonds prévoit de créer d'ici 2017 30.000 emplois avec une enveloppe de 50 milliards francs CFA.

2. **Le Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques (FONSIS)** qui est outil innovant de promotion des investissements. Le fonds est doté d'actifs de l'Etat, c'est-à-dire des biens qui peuvent être des participations dans des entreprises comme la SONATEL et d'autres actions que l'Etat détient dans d'autres sociétés. Les ressources seront allouées aux projets les plus rentables sur lesquels on peut tirer de la valeur ajoutée en termes de création d'emplois pour les jeunes.
3. **La Banque nationale de Développement économique (BNDE)** qui a pour mission de satisfaire à la problématique de financement des PME en apportant des solutions adaptées et durables à la question de leur financement, notamment leur création, leur restructuration, leur expansion qui constituent un levier essentiel de croissance économique, de lutte contre le chômage et de résorption de la pauvreté au Sénégal».

#### **B. Une institution de promotion de l'emploi des jeunes**

Il s'agit de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) créée, le 09 janvier 2014, à la suite la dissolution de quatre agences qui s'occupaient de la promotion de l'emploi des jeunes (FNPJ, ANEJ, ANAMA, AJEB). L'ANPEJ est chargée de :

- mettre en place un système intégré d'informations et de suivi des groupes cibles sur le marché de l'emploi ;
- faciliter les conditions d'accès à un emploi, aux jeunes et groupes cibles ;
- renforcer l'employabilité des jeunes et groupes cibles ;
- mettre en place un système d'informations efficace sur le marché du travail ;
- faciliter l'accès des jeunes et groupes cibles aux financements des projets ;
- appuyer et accompagner les jeunes dans l'élaboration et l'exécution des projets ;
- mener toutes actions pouvant promouvoir l'emploi des jeunes.

### **IV. Les projets et politiques.**

#### **A. Le Projet d'Appui à l'Amélioration de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (PAPEJF).**

En partenariat avec la Banque Africaine de Développement (BAD), le gouvernement, à travers le ministère en charge de l'Emploi, a mis en place, **le Projet d'Appui à l'Amélioration de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (PAPEJF)**. Ce projet, d'un montant de 18,8 milliards de francs CFA, permettra de créer au moins 15 000 emplois durables et décents en milieu rural et périurbain, dont 60% de jeunes garçons et filles et 40% de femmes. A terme, 156 fermes agricoles seront créées pour l'insertion des jeunes et 17000 jeunes promoteurs bénéficieront d'un renforcement de capacités managériales.

- B.** Le ministère en charge de la formation a engagé plusieurs chantiers dont l'objectif est d'améliorer l'employabilité des jeunes pour faciliter leur intégration sur le marché du travail. Parmi les mesures adoptées, on peut citer :
- la professionnalisation des filières ;
  - l'introduction de l'approche par les compétences ;
  - le projet de création de lycées professionnels avec des formations par alternance.

De son côté, le ministère en charge de l'Emploi a procédé à la revue de la Convention nationale Etat/Employeurs qui est un instrument d'amélioration de l'employabilité des jeunes. Un atelier de validation des conclusions de la revue a réuni tous les acteurs (Etat, secteur privé) engagés dans cette convention.

Les conclusions finales seront présentées au Chef de l'Etat pour la signature de la troisième génération de la convention. Ce nouveau dispositif permettra de créer 39.000 emplois.

## Synthèse - Tanzanie

### ES1. Introduction

Le présent document a pour objectif de mettre en évidence la situation de l'emploi des jeunes en Tanzanie et les mécanismes pour les intégrer dans la main-d'œuvre et créer des emplois.

Selon le recensement de 2012, la population totale de la Tanzanie s'élève à 44,9 millions d'habitants. Une proportion importante de la population (63%) a moins de 25 ans et 19% appartiennent à la tranche d'âge des jeunes de 15-24 ans. 64,4% des jeunes vivent dans les zones rurales.

### ES2. Informations sur la situation de l'emploi des jeunes

Les jeunes représentent une part importante (68%) de la population économiquement active qui constitue 89,6% de la population totale. Cependant, les jeunes de la tranche des 15-24 ans sont plus vulnérables face au chômage que la population économiquement active âgée de 25 ans et plus. Le pourcentage des jeunes sans emploi et découragés (15-24 ans), selon la définition nationale, s'élève à 13,4% par rapport au pourcentage global de 11,7%. Selon la définition standard, le taux de chômage des jeunes est presque le double du taux de chômage global, soit 8,8% contre 4,7%. Selon la définition nationale, le pourcentage des jeunes qui n'étudient pas, ne travaillent pas et ne suivent pas de formation représentent 13,4% (6,7% hommes, 11,2% femmes) de l'ensemble des jeunes sans emploi et 9,0% (12,3% hommes, 14,3% femmes) selon la définition standard. Selon les deux définitions, les femmes sont plus affectées que les hommes et la situation est aussi plus grave dans les zones urbaines. La proportion de jeunes suivant une formation professionnelle était de 1,7% et 46% de l'ensemble des inscrits étaient des femmes. En 2010, 66% (44% hommes, 22% femmes) ont trouvé un emploi après l'obtention de leur diplôme. Le nombre de jeunes suivant un apprentissage moderne est négligeable, car le système a décliné après la privatisation des organismes parapublics dans les années 1990.

### ES3. Informations de base sur le marché du travail (données quantitatives)

Les employés du secteur économique sont répartis comme suit : 82% dans le secteur primaire, 7% dans le secteur secondaire et 11% dans le secteur tertiaire. Les jeunes employés de 25-34 ans (51,1%) sont plus susceptibles de participer à des activités du secteur secondaire que la tranche des 15-24 ans (46,8%). Dans toutes les tranches d'âge, les femmes employées (56,6%) sont plus susceptibles de participer à des activités du secteur secondaire que leurs collègues masculins (*ILFS 2006*).

Le taux d'emploi des jeunes des zones rurales est plus élevé (77,9%) que celui des zones urbaines (57,3%). Dar es-Salaam a le taux d'emploi le plus faible (39,1%) comparé à celui des autres zones urbaines. En ce qui concerne la dimension genre, il n'y a pas de différence importante entre les femmes et les hommes de cette tranche d'âge. Toutefois, les jeunes sont frappés durement par le chômage dans les zones urbaines et en particulier dans la capitale de la Tanzanie, Dar es-Salaam.

Le taux d'emploi des jeunes dans le secteur formel est bas. Il ne représente que 2,5% de l'ensemble des employés du secteur formel. La proportion des jeunes hommes est légèrement plus élevée (1,3 %) que celle des jeunes femmes (1,2%).

La répartition de l'emploi par secteur est la suivante : la majorité des Tanzaniens (81%) travaillent dans l'agriculture, suivis par ceux du secteur informel (8,8%) ; 4,5% travaillent dans le secteur privé, 3,2% dans l'emploi domestique et 2,5% dans le secteur public. Le chômage des jeunes suit le même schéma, puisque la majorité d'entre eux (74,3%) travaillent dans le secteur de l'agriculture et de la pêche ; vient ensuite le secteur informel qui emploie 18% (19% femmes, 17% hommes) des jeunes. La différence est cependant négligeable entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la participation des jeunes dans le secteur informel.

#### **ES4. Difficultés rencontrées par les jeunes pour accéder à l'emploi**

Les difficultés rencontrées par les jeunes pour accéder à l'emploi sont attribuées aux facteurs suivants : les mauvaises performances macro-économiques pour produire des possibilités d'emploi adéquates pour absorber l'augmentation nette de la main-d'œuvre. Selon les estimations, 800 000 nouveaux entrants arrivent chaque année dans la population active et seulement 40 000 d'entre eux sont employés dans le secteur formel, laissant les 760 000 restants rejoindre le contingent des auto-employés et des sans emploi ou des sous-employés ; l'insuffisance des investissements dans les secteurs qui produisent de l'emploi. Citons à titre d'exemple le secteur agricole toujours en situation de sous-développement ; le manque d'expérience professionnelle. Le secteur privé qui crée plus d'emploi que le secteur public préfère recruter des employés expérimentés délaissant les jeunes sans expérience ; et, le manque d'accès aux réseaux d'affaires leur rend plus difficile de réussir en tant qu'entrepreneur. Citons parmi les autres facteurs contribuant au chômage élevé des jeunes : l'inadéquation entre la demande et l'offre des compétences que possèdent les jeunes travailleurs ainsi que la faible capacité des centres de formation professionnelle à s'adapter à la technologie en évolution constante. En 2010, 15,8% des diplômés de l'EFP étaient sans emploi à cause de l'inadéquation des compétences, du manque d'informations adéquates sur les possibilités d'emploi et du manque de savoir-faire pour s'orienter sur le marché du travail afin d'identifier et se tourner vers les emplois disponibles.

#### **ES5. Mesures prises pour améliorer le processus de la transition de l'école à la vie active des jeunes**

Pour remédier au problème du chômage des jeunes, le gouvernement tanzanien a pris plusieurs mesures. Citons notamment : formuler des politiques sur les questions relatives à l'emploi, mises en œuvre à travers le Programme national pour la création d'emplois (NECP), et les incorporer dans la Stratégie nationale de développement appelée « Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (NSGRP) » ; recentrer l'éducation et la formation pour préparer les jeunes à affronter la réalité du monde du travail en intégrant les compétences à l'entrepreneuriat dans les curricula à tous les niveaux de l'éducation de façon à autonomiser les jeunes et faciliter leur entrée dans l'entreprise, et transformer progressivement l'économie informelle en activités du secteur formel afin de créer plus d'emplois décents pour les jeunes en professionnalisant le curriculum de l'école primaire comme moyen d'orienter les enfants sur leur choix de carrière, en intégrant les compétences pour la vie dans les programmes d'enseignement et de formation professionnelle dans le but d'améliorer les compétences personnelles des jeunes et de leur permettre de maîtriser leur environnement ; adopter un système d'EFTP fondé sur la demande afin de satisfaire les besoins en compétences du marché du travail des secteurs formel et informel de l'économie à travers une collaboration étroite avec le marché du travail et le mettre en œuvre à l'aide de l'Approche de l'éducation et la formation fondée sur les compétences.

Citons parmi les autres mesures prises par le gouvernement l'introduction d'une qualification d'EFTP en dix (10) niveaux pour proposer des parcours progressifs aux diplômés de l'EFTP et faciliter le développement de leur carrière. Le gouvernement a créé l'Agence des services pour l'emploi de Tanzanie (TaESA) pour améliorer la qualité des services pour l'emploi offerts par le Département de l'emploi du ministère du Travail qui comprennent entre autres la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) aux parties prenantes et au grand public. Au niveau institutionnel, presque tous les établissements d'enseignement et de formation préparent leurs programmes en se basant sur les informations sur le marché du travail. Le gouvernement a également formulé des lois et des politiques relatives à l'investissement afin de promouvoir l'investissement du secteur privé et étranger. Il a aussi mis en place le Fonds renouvelable pour les jeunes afin de soutenir les activités des jeunes générant des revenus en brigades de production économique organisées et les petits entrepreneurs.

En outre, le gouvernement a mis en place différents cadres stratégiques pour améliorer le secteur agricole, le rendre attractif et offrir des emplois décents aux jeunes. Citons notamment la Stratégie de développement du secteur agricole (ASDS) et le Programme de développement du secteur agricole (ASDP).

#### **ES6. Mesures prévues ou mises en œuvre concernant le développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP)**

Parmi les réformes du Développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) figure la création de l'Autorité de l'enseignement et la formation professionnels (VETA), en tant qu'organisme gouvernemental autonome, pour surveiller l'enseignement et la formation professionnels dans le pays, afin de permettre la participation effective des parties prenantes à l'administration du système et l'introduction d'un prélèvement fiscal sur la masse salariale pour les employeurs ayant quatre (4) employés ou plus pour financer l'enseignement et la formation professionnels.

Les systèmes de formation adoptés pour les jeunes dans les métiers et les professions requis par les secteurs stratégiques ou en croissance comprennent la formation professionnelle institutionnelle (formations longues et courtes ou sur mesure), l'apprentissage formel et informel, la formation intégrée pour la promotion de l'entrepreneuriat (INTEP) axée sur le secteur informel, et le programme d'amélioration des compétences (SEP) pour mettre à jour et à niveau les compétences des travailleurs conformément aux exigences professionnelles.

Le gouvernement, à travers le VETA, travaille à l'élaboration d'un programme pour mettre à niveau l'apprentissage informel visant, entre autres, à améliorer les compétences techniques et pédagogiques des maîtres-artisans pour leur permettre de faciliter l'apprentissage informel efficacement. Il existe également des organisations non gouvernementales qui élaborent des programmes de mentorat en développement des entreprises pour les jeunes.

Il existe des partenariats entre des établissements d'enseignement et de formation et des agents économiques dans le domaine du développement des compétences requises par le marché du travail ; par exemple, le VETA a des accords de partenariat avec les compagnies minières afin de faciliter l'apprentissage, et avec certaines compagnies de gaz afin d'améliorer la qualité de l'EFP pour correspondre à la norme internationale dans deux (2) centres VETA. L'accent est mis sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes par la formation professionnelle dans les compagnies

pétrolières et de gaz et leurs alliés. Les agents économiques sont impliqués dans le financement, la conception, la mise en œuvre, la validation et l'accréditation des programmes de formation.

Le changement de paradigme nécessaire dans le pays est de renforcer les liens avec les employeurs dans l'offre d'EFTP, car les capacités des établissements d'EFTP à acquérir et s'adapter aux technologies modernes en évolution constante sont limitées.

Le secteur agricole et d'autres secteurs à forte intensité de main-d'œuvre comme le tourisme et l'hôtellerie-restauration sont des secteurs stratégiques pour la création d'emplois pour les jeunes. Le secteur émergent des hydrocarbures est un autre secteur stratégique. Des ressources sont mobilisées en encourageant les investisseurs locaux privés et internationaux à investir dans l'enseignement et la formation professionnels dans ces domaines. L'auto-emploi est un autre domaine potentiel susceptible de contribuer à l'emploi des jeunes. Il est facilité par la formation à l'entrepreneuriat, les programmes de micro-financement, les services pour le développement des entreprises (BDS), l'élargissement de l'accès au marché, des filets de sécurité appropriés et la création d'organismes. Il existe également des organes gouvernementaux et des organismes non gouvernementaux qui travaillent avec les groupements et les incubateurs de jeunes. Citons notamment l'Organisation pour le développement des petites et moyennes entreprises, la Commission de la science et la technologie et l'Autorité de l'enseignement et la formation professionnels par le biais de l'Incubateur d'entreprises Dar Teknohama (DTBi) qui est une entité autonome.

En ce qui concerne la promotion de projets de construction à forte intensité de main-d'œuvre intéressés par les emplois pour les jeunes, la *National House Corporation* (NHC) travaille avec le VETA pour former les jeunes à la construction de logements bon marché, de façon à leur permettre de participer à la construction NHC et de créer en même temps leur entreprise.

Une expérience menée en Tanzanie qui mérite d'être partagée avec d'autres pays est la mise à niveau de l'apprentissage informel par la reconnaissance des acquis de l'expérience. La Tanzanie a un nombre important de jeunes qui acquièrent des compétences par le biais de l'apprentissage informel. Les efforts actuels pour mettre à niveau l'apprentissage informel et réintroduire l'apprentissage formel après l'effondrement de programmes précédents visent à stimuler l'emploi et l'employabilité des jeunes et à étendre le caractère inclusif de la croissance économique.

## **ES7. Conclusion**

Accroître les possibilités de trouver un emploi, à un poste intéressant qui offre un revenu convenable, réduira le nombre de jeunes qui se livrent à des pratiques dangereuses et immorales pour gagner leur vie. On espère que la mutualisation des expériences de différents pays permettra à la Tanzanie d'adopter des méthodes efficaces pour remédier au chômage des jeunes, en termes de développement des compétences et de création d'emplois, pour les intégrer pleinement à la main-d'œuvre et qu'ils contribuent à la croissance économique.

## Synthèse - Togo

### Introduction

Le phénomène du chômage et du sous-emploi a pris une ampleur considérable avec la longue crise sociopolitique qui a fragilisé l'économie nationale. Le marché de l'emploi est caractérisé depuis quelques années par (i) une forte croissance de la demande résultant de la poussée démographique (2,8%), (ii) une diminution de la population active rurale par le phénomène de l'exode rural, (iii) une insuffisance sectorielle de l'offre d'emploi avec d'une part, un secteur moderne en quasi-stagnation et d'autre part, un secteur informel absorbant une grande partie de la population active, surtout les jeunes.

Selon la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE), l'incidence de pauvreté est de 57,3% sur l'ensemble du territoire national. Elle est plus prononcée en milieu rural avec un taux d'incidence de 73,4% contre 44,7% en milieu urbain. Face à cette situation, la nécessité de concevoir et d'appliquer des solutions durables a pris un caractère d'urgence avec les sommets des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union Africaine à Ouagadougou en 2004 et à Malabo en 2011 qui ont placé la création d'emploi, surtout celle des jeunes, au centre des stratégies de réduction de la pauvreté.

Le présent résumé est articulé autour de trois (03) parties à savoir : (i) les efforts du gouvernement, (ii) les contraintes auxquelles le gouvernement est confronté, (iii) les perspectives.

### I. Les efforts du gouvernement

Les efforts du gouvernement en matière de création d'emploi et spécifiquement celle des jeunes se situent sur deux (02) plans à savoir, (i) le plan juridique, institutionnel et organisationnel, (ii) le plan des projets et programmes.

#### ❖ Plans juridique, institutionnel et organisationnel :

Sur le **plan juridique**, il faut relever le vote de la loi portant code du travail et de la loi portant institution et réglementation du volontariat national au Togo, la ratification de la convention n°122 de l'organisation internationale du travail (OIT) sur la politique de l'emploi, la mise en place d'un cadre de partenariat entre les secteurs public et privé par la signature de la charte de partenariat public-privé.

Au **plan institutionnel**, il est procédé à la création de la direction générale de l'emploi (DGE), de la direction de l'emploi des jeunes (DEJ), de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), du fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes (FAIEJ) et la création de l'observatoire de l'emploi et de la formation (OEF).

Au **plan organisationnel**, le gouvernement a procédé à l'adoption de la politique nationale de l'emploi et du plan stratégique national pour l'emploi des jeunes. Aussi, est-il procédé à l'opérationnalisation du fonds national d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnels (FNAFPP), au renforcement des capacités de l'agence nationale de promotion et de garantie de financement des PME-PMI (ANPGF) et l'opérationnalisation du fonds national de finance inclusive (FNFI).

### ❖ **Le plan de la mise en oeuvre des programmes et projets**

Au plan de la mise en oeuvre des programmes et projets, le gouvernement a procédé avec l'appui des partenaires techniques et financiers à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes et projets d'amélioration de l'employabilité et d'insertion professionnelle des jeunes, notamment:

- le programme de promotion du volontariat national (PROVONAT) ayant placé 4 280 jeunes dont 16,5% soit 706 ont pu s'insérer définitivement ;
- le programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche (AIDE) qui a placé 1672 jeunes dont 351 insérés ;
- le programme de développement communautaire (PDC) dont le volet des travaux à haute intensité de main d'oeuvre (HIMO) lancé en 2010 a permis la création en 2011 de près de 8.864 emplois temporaires ;
- l'institutionnalisation sous le contrôle de l'Etat de la formation traditionnelle et de l'apprentissage rénové du système dual ;
- la mise en oeuvre du projet de modernisation de la formation professionnelle en partenariat avec le secteur privé (PMFP-PSP) ayant permis notamment de créer le centre de formation aux métiers de l'industrie ;
- l'élaboration de la carte de potentialités d'emploi des femmes et des jeunes dans les préfectures et sous-préfectures du Togo permettant aux jeunes entrepreneurs d'identifier les créneaux porteurs dans le pays ;
- l'élaboration et la mise oeuvre de la carte de développement de compétences techniques et professionnelles.

### **II. Les contraintes**

Malgré ces réalisations, on peut noter plusieurs contraintes au rang desquelles : (i) l'héritage colonial de bureaucratisme de l'emploi au détriment de la culture de l'entrepreneuriat ou d'initiatives privées d'autopromotion et de prise en charge, (ii) l'inadéquation entre la formation et l'emploi d'où l'inadaptation des profils des jeunes diplômés aux besoins du marché de l'emploi, (iii) la discrimination dans l'offre de formation au détriment du milieu rural, (iv) la méconnaissance du marché du travail en l'absence de statistiques fiables sur les emplois, (v) l'insuffisance de préparation des demandeurs pour accéder facilement à l'emploi, (vi) le caractère inadéquat des mécanismes de financement de l'entrepreneuriat et un secteur privé peu développé.

### **III. Les perspectives**

Dans le souci de pérenniser les acquis et de lever les goulots d'étranglements, nombres d'actions sont prévues avec l'appui des partenaires techniques et financiers. Il s'agit notamment de : la mise en oeuvre du programme de renforcement des compétences par l'insertion socioéconomique des populations les plus vulnérables et la création de micro et petites entreprises dans le milieu rural au Togo (TREE), la dynamisation du programme stage à l'adaptation de la vie professionnelle

(SAVP), la dynamisation des centres de formation professionnelle, la finalisation et la mise en oeuvre programme d'appui à la reconversion des conducteurs de taxis motos (PARETAM), la finalisation et la mise en oeuvre du projet de formation professionnelle d'insertion, la mise en oeuvre du programme d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin (PADEF), la poursuite de la mise en oeuvre des programmes PROVONAT, AIDE et PERREM.

### **Conclusion**

Eu égard à la transversalité du phénomène de l'emploi qui est devenu un enjeu au plan mondial et un défi au niveau national, la mutualisation des efforts de tous les acteurs s'avère indispensable pour améliorer les opportunités de création d'emplois surtout en faveur des jeunes.

## Synthèse - Tunisie

La Tunisie est un pays situé au nord de l'Afrique et à la rive sud de la méditerranée et compte près de 10,6 millions d'habitants en 2011. Son économie a été inscrite dans un processus de réformes et de libéralisation depuis 1986 et une ouverture à la concurrence mondiale par l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange conclu avec l'Union européenne en 1995.

L'économie tunisienne a enregistré une croissance de l'ordre de 5% durant une décennie, son PIB a atteint en 2007 une croissance de l'ordre de 6,3% avant de décliner progressivement à partir de 2008 en passant d'une croissance de 4,5% à 3% en 2010 avant d'enregistrer une légère reprise en 2012 pour atteindre 3,6% et il est prévu d'atteindre 2,8% en 2014.

L'économie tunisienne a été affecté par le ralentissement au cours des cinq dernières années de l'économie mondiale et par une mauvaise gouvernance politique et sociale du pays ce qui a mené à la révolution populaire du 14 janvier 2011.

La situation de l'emploi, discriminante au détriment des femmes et des jeunes depuis plusieurs années, s'est encore aggravée notamment pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Le chômage a enregistré un niveau très élevé en 2011 et a atteint 18,9% alors qu'il était à des niveaux plus bas entre 2006 et 2009 pour des taux de 12,4% à 13,3%.

Les jeunes âgés de 15 à 29 ans sont davantage touchés par le chômage. Ils constituent 72,2% des chômeurs en 2012 et leur taux de chômage n'a cessé d'augmenter en passant de 25 % en 2007 à 38,2% en 2011.

Les disparités régionales persistent. Les régions du Sud et de l'Ouest du pays demeurent les plus touchées par le chômage avec un taux de variant entre 20,7% et 25,7%. Quant aux régions Nord-Est et du Centre-Est, ce taux a atteint 11,4%.

Le déséquilibre entre demande globale d'emplois et la capacité de l'activité économique à générer de nouveaux emplois s'accroît au fil des années ce qui alourdit le stock des chômeurs.

De plus la part des chômeurs ayant un niveau secondaire et supérieur s'est accentuée en s'élevant de près de 28% en 1994 à 73% en 2011 Ce qui marque une inadéquation entre les systèmes de production des compétences et la demande du marché de travail.

La situation des diplômés du supérieur est la plus critique du moment où le taux de chômage de cette catégorie s'est multiplié 19 fois entre 1994 et 2011 en passant de 1,6 à 30,9 % pour la même période.

En plus de l'offre limitée en termes de nombre total d'emplois créés, le nombre d'emplois offerts pour les diplômés du supérieur se limitent à 30 mille emplois par an alors que l'effectif des diplômés s'élève à 70 mille diplômés annuellement. A cela s'ajoutent les diplômés de la formation professionnelle qui sont estimés à 34 mille sortants annuellement des centres de formation.

Il s'avère que l'université a continué à former en fonction de sa capacité d'accueil et sans adaptation de la formation (continue, professionnelle) aux besoins du marché. Cette situation est le résultat d'un développement unilatéral du système universitaire et d'une planification

totallement déconnecté des politiques économiques et d'un manque d'interaction avec les professionnels.

La Tunisie a enregistré, les dix dernières années, des taux de croissance relativement élevés sans pour autant réduire le taux de chômage. Il s'agit en effet, d'une évolution structurelle marquée par une croissance économique produisant un volume d'emploi insuffisant et plutôt faiblement qualifié, et de l'arrivée sur le marché de l'emploi de vagues croissantes de jeunes de plus en plus instruits ce qui a abouti à l'accroissement du chômage en général et du chômage des diplômés en particulier. En effet, durant les six dernières années, l'économie a créé en moyenne 61 mille emplois nets par an alors que près de 81 mille demandes additionnelles d'emploi viennent s'ajouter par an. Le nombre de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur a atteint 174 milles personnes en 2012 et leur taux de chômage a considérablement augmenté en passant de 18,7% en 2007 à 33,2% en 2012.

L'importance de l'emploi informel, l'étendue du travail indépendant et familial et la recherche d'opportunités d'émigration par les jeunes constituent une échappatoire au piège du chômage. Les effectifs des employés de l'informel ont été estimés en 2010 à environ 961 milles personnes portant ainsi la part des actifs informels à 37% de l'emploi total du secteur privé (2575 milles) et à 29% de la population active totale (3277 milles). Le taux des jeunes voulant émigrer a avoisiné les trois quarts de cette population en 2005. Ce taux était de 45% en 2000 et de 22% en 1996.

Pour appuyer les politiques économiques en matière d'emploi, la Tunisie a conçu et mis en œuvre une politique active de l'emploi servant de levier de régulation des écarts entre l'offre et la demande dans le marché de l'emploi. Il s'agit d'une batterie de programmes actifs d'emploi destinés pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail. Ces programmes ont été sujet à des réformes successives visant leur adaptation aux contextes économiques et aux fluctuations du marché de l'emploi.

Toutefois, ces instruments publics d'aide à l'insertion professionnelle et ces programmes actifs d'emploi n'arrivent pas à atténuer les effets du chômage. Le nombre de nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi a augmenté en moyenne de 23,5% entre 2007 et 2012 en passant de 40mille à 115 mille contrats signés, alors que les taux d'insertion des jeunes après la fin de la durée des programmes sont faibles. En fait le taux d'insertion dans le cadre du programme SIVP (stage d'initiation à la vie professionnelle) est de 45% après la première année de stage et n'est que de 58% en total après les deux périodes de prolongation de ce stage. De plus, les programmes orientés vers les diplômés du supérieur sont moins abordables et moins utilisés dans les régions défavorisées et à faible tissu économiques du fait du nombre limités d'entreprises privées pouvant accueillir les jeunes en stages

Les reformes qui ont été entreprises au sein du système de la formation professionnelle pour le ramener d'un système d'enseignement technique conçu sur la base de l'offre à un système dit de développement de compétences techniques et professionnelle fondé sur le principe de la demande du marché de l'emploi, et l'implication récemment des professionnels dans le développement des parcours en enseignement supérieur pour les licences construites pour rapprocher l'université de monde professionnel ainsi que les tentatives de rapprochement des trois secteurs (Education ,formation professionnelle, et enseignement supérieur) autours de stratégies communes touchant les domaines de gouvernance, de qualité et d'information

orientation ont marqué le passage à un nouveau paradigme pour le développement des systèmes éducatifs caractérisé par la relation organique avec le monde de travail et la tendance vers l'objectif de l'employabilité.

Néanmoins, ce même système et ce nouveau paradigme n'est pas en lui-même suffisant pour résoudre le problème de l'emploi des jeunes qui reste malgré tout tributaire du :

- système éducatif lui-même et de la qualité des enseignements et des écarts entre la conception et la réalité du vécu éducatif ainsi que la difficulté de complémentarité entre les trois sous-systèmes qui nécessite toute une génération pour la rétablir (absence de passerelles entre l'enseignement technique secondaire et la formation professionnelle, absence de passerelle entre formation professionnelle et enseignement supérieur, massification de l'enseignement supérieur et sureffectifs des diplômés du supérieur par rapport aux besoins du marché du travail),
- du système productif qui ne s'est pas développé malgré les encouragements et la spirale des cycles d'ajustements et de réformes et dont ses activités se sont limitées à des champs à faible valeur ajoutée et à bas niveau d'intégration technologique et qui se sont concentrées autour de la sous-traitance ;
- aux choix économiques qui n'ont pas valorisés les potentiels propres de l'économie nationale et qui se sont pointés sur une demande extérieure constante en matière première et en produits semi-finis et ont inhibé par ailleurs une intégration progressive de la technologie et une montée en gamme dans les produits exportés.

Malgré les efforts consentis dans les domaines de développement des compétences techniques et professionnels et l'amélioration des taux de scolarisation et d'accès de jeunes à l'enseignement supérieur ainsi que la mise en place de nombreux programmes d'aide à l'insertion et de programmes actifs d'emploi et des réformes successives pour les adapter aux contextes et aux différentes crises, La situation du chômage des jeunes en Tunisie reste préoccupante et il semble que ce problème nécessite des réformes profondes de toutes les politiques économiques, sociales et éducatives qui mettront la problématique de l'emploi des jeunes au centre de leur intérêt.

## Synthèse - Zambie

La Zambie est un pays d'une superficie de 752 612 kilomètres carrés (*environ 2,5 pour cent de l'Afrique*), situé en Afrique australe. Il partage des frontières avec huit (8) pays, à savoir : la République démocratique du Congo (RDC), la Tanzanie, le Malawi, le Mozambique, le Zimbabwe, le Botswana, la Namibie et l'Angola. Son origine remonte à la fin du dix-neuvième siècle quand la Compagnie britannique d'Afrique du Sud administrait plusieurs régions de ce qui allait devenir la Rhodésie du Nord. En 1924, le Bureau colonial britannique assumait la responsabilité de l'administration du territoire. Elle a obtenu son indépendance politique du gouvernement britannique le 24 octobre 1964. Sa population est passée de moins de 4 millions au moment de l'indépendance à environ 14 millions en 2012. La tranche d'âge des 15 ans et moins s'élevait à 45% de la population totale en 2010. Les résultats préliminaires de l'Enquête sur la population active de 2012<sup>16</sup> ont établi que la population totale de la Zambie était estimée à 14 365 719 habitants ; sur ce nombre, la tranche d'âge des 34 ans et moins représentait environ 81%. La population jeune, c'est-à-dire la tranche d'âge des 15 à 24 ans, représentait 86% de la population active estimée à 5 845 250, tandis que la tranche d'âge des 15 à 24 ans ne représentait que **52%** de la population active totale ; environ 98% de ce groupe de population n'était pas inscrits dans l'enseignement supérieur. En se basant sur 32 527 inscriptions moyennes annuelles dans l'EFTP pour la période de 2008 à 2011, seulement environ 0,6% de la population active totale était inscrite chaque année dans les programmes d'enseignement technique et de formation professionnelle et à l'entrepreneuriat (TEVET)<sup>17</sup>.

Sur la population totale des jeunes de la tranche d'âge des 15 à 24 ans estimée à 1 737 023, le taux de chômage des 15-19 ans s'élevait à 13,9% en 2012 et celui des 20-24 ans<sup>18</sup> à 16,3%, soit une moyenne de 15,2% pour cette tranche d'âge. Cependant, la majorité de ceux qui avaient un emploi était dans l'emploi informel, dont les normes de qualité professionnelle étaient généralement basses par rapport aux normes fixées par l'Organisation internationale du travail (OIT) pour un travail décent. Les données disponibles indiquent que la proportion de la tranche d'âge des 15-24 ans qui n'était pas inscrite dans l'enseignement supérieur était d'environ 98%. Les facteurs qui auraient empêché les employeurs d'embaucher les jeunes Zambiens incluaient :

- a) Le manque de compétences et qualifications appropriées ;
- b) Le manque d'expérience professionnelle et la pertinence des emplois occupés précédemment.
- c) La mauvaise attitude et le comportement des jeunes – *spécialement dans la construction* ;
- d) Le coût de la formation interne (*c.-à-d. le coût élevé*) ;
- e) L'absence d'un système d'information sur le marché du travail fonctionnel ;

---

<sup>16</sup> **Résultats préliminaires de l'Enquête sur la population active de 2012** (mai 2013), Office central de la statistique, Zambie (p. 4)

<sup>17</sup> **Rapport annuel TEVETA 2011** (2012), Autorité de l'Enseignement technique et la formation professionnelle et à l'entrepreneuriat (TEVETA), Zambie (**N.B.** Le TEVET est l'autorité de réglementation officielle relevant du ministère de l'Éducation, de la Science, de la Formation professionnelle et de l'Éducation préscolaire) (p.14)

<sup>18</sup> Résultats préliminaires de l'Enquête sur la population active 2012, Office central de la statistique, Zambie (p. 15)

- f) L'accès au crédit national – *(c.-à-d. qu'il était plutôt difficile et empêchait l'expansion des entreprises qui aurait à leur tour ouvert des possibilités d'emplois pour les jeunes)* ;
- g) Les coûts de fonctionnement – *plutôt élevé pour les intrants comme l'énergie aboutissant à brider l'expansion des entreprises* ;
- h) Le manque d'incitations fiscales pour appuyer la création d'emplois pour les jeunes.

En ce qui concerne la répartition de l'emploi en 2012, les secteurs de l'agriculture, la foresterie et la pêche représentaient 56% des personnes employées ; ils étaient suivis par le commerce avec 12,2%, les gens de maison/domestiques avec 6,8% et la production avec 4,1%.

La Politique sur l'enseignement technique, la formation professionnelle et à l'entrepreneuriat (TEVET) a été le principal instrument pour faciliter la transition de l'école à la vie active des jeunes. Elle a un système intégré de double cheminement de carrière, à savoir :

- a) La filière du salarié ;
- b) La filière de l'entrepreneur/employeur.

Depuis sa création, la politique a ouvert des possibilités d'entrée et de sortie flexibles du système du TEVET par l'introduction et la promotion de filières d'apprentissage ou de systèmes de formation multiples ainsi que de la formation à l'entrepreneuriat comme moyen de faciliter et d'encourager l'auto-emploi. Les initiatives suivantes, quoique toujours dans leur phase de mise en place, s'appuient sur la vaste politique de TEVET pour améliorer les systèmes visant à promouvoir la transition de l'école à la vie active des jeunes :

- a) La Stratégie d'industrialisation et de création d'emplois *(N.B. Avec l'objectif de créer au moins 1 000 000 d'emplois d'ici à 2016)* ;
- b) L'introduction du système de formation professionnelle dans le second cycle créé en 2014 ;
- c) Le Fonds de développement des jeunes sous l'égide du ministère de la Jeunesse et des Sports – dans lequel l'intervention de TEVET est un intrant essentiel ;
- d) Le programme Mon emploi + 1 Défi d'entreprise lancé en 2014 ; *(N.B. Un programme de concours sur les compétences en entrepreneuriat)*.

L'absence d'harmonisation de la mise en œuvre de la politique entre les différentes parties prenantes, tant publiques que privées, a débouché sur un écosystème déficient de développement de l'entrepreneuriat qui est essentiel pour la création d'emplois pour les jeunes, tant par les jeunes que par les adultes. Les éléments clés d'un écosystème de développement de l'entrepreneuriat sont : des groupements économiques et des services d'incubation des entreprises. Unir les efforts peut faire la différence pour s'assurer que le TEVET exploite pleinement son potentiel pour diriger et stimuler une croissance économique inclusive et la création d'emplois. La nouvelle politique promulguée sur l'industrialisation et la création d'emplois, qui a entre autres objectifs de créer au moins 1 000 000 d'emplois d'ici à 2016, offre une plateforme potentielle de plaidoyer pour cultiver et maintenir un écosystème cohérent pour soutenir un programme de création d'emplois fondé sur l'entrepreneuriat et l'innovation des jeunes pour la Zambie.

La conception de la politique de TEVET a profité du fil conducteur de la promotion de l'emploi des jeunes grâce à l'intégration de l'entrepreneuriat dans tous les curricula de TEVET. Tous les responsables politiques et parties prenantes devraient s'efforcer de créer et soutenir un milieu favorable.

En avançant, le pays s'efforcera de continuer à étendre le système de TEVET pour accroître l'accès des jeunes, tout en assurant en même temps la qualité, le coût et l'efficacité opérationnelle.

## Synthèse - Zimbabwe

D'après le recensement de la population du Zimbabwe réalisé en 2012, le Zimbabwe a une population jeune. Sur une population totale de 13 061 239 habitants, 77% sont des enfants et des jeunes de moins de 35 ans. Les jeunes âgés de 15 à 34 ans totalisent 4 702 046 personnes, soit 36% de la population nationale, et ceux de 15 à 24 ans 20%. Les jeunes de 15-34 ans représentent 56% de la population économiquement active.

Le chômage est l'un des défis majeurs auxquels sont confrontés les jeunes au Zimbabwe aujourd'hui. Les données disponibles indiquent que bien qu'ils soient majoritaires, les jeunes sont les plus durement frappés par le chômage. Les données du recensement de la population de 2012 montrent que les jeunes âgés de 15-34 ans représentent 84% des chômeurs et ceux de 15-24 ans 55%. Les statistiques indiquent également que la concentration la plus élevée de chômeurs de 31% se situe chez les jeunes de 20 à 24 ans. La dimension genre est également présente dans le chômage des jeunes. Les niveaux de chômage sont plus élevés chez les jeunes femmes, bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes dans la population.

L'Enquête sur la population active et le travail des enfants au Zimbabwe de 2011 (LFCLS) indique que bien que le taux global de chômage des jeunes de 14 à 35 ans soit de 15%, on considère que la majorité (87%) des jeunes au chômage de 15-34 ans est engagée dans l'emploi informel, 9% dans l'emploi formel et 4% dans un emploi inclassable.

Malgré l'expansion du système d'éducation et de formation à tous les niveaux après l'indépendance dans les secteurs public, privé et des ONG, l'un des défis majeurs rencontrés par les jeunes pour accéder à l'emploi est le manque de compétences. L'enquête de 2011 (LFCLS) a révélé que 91% de la population employée dans le secteur informel n'avaient aucune compétence. Le système actuel d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) est insuffisant pour satisfaire aux besoins de formation et d'emploi des jeunes. Le nombre de jeunes actuellement inscrits dans les établissements d'EFTP ou en apprentissage représente une proportion négligeable des jeunes non scolarisés qui ont besoin de compétences pour l'emploi et la croissance de l'industrie. Citons parmi les autres facteurs limitatifs l'inadéquation entre les compétences développées par le système de formation et ce qui est nécessaire sur le marché du travail, l'inadéquation entre les technologies utilisées dans les établissements d'apprentissage et l'industrie ainsi que le déclin économique général qui a affecté la capacité de l'industrie à absorber la main-d'œuvre.

Plusieurs politiques et programmes ont été élaborés et mis en œuvre par le gouvernement, afin de répondre aux besoins d'autonomisation économique des Zimbabweens par le développement des compétences et la création d'emplois et de soutenir et développer la croissance économique du pays. Citons entre autres : la rédaction de la Politique nationale pour le développement des compétences (toujours en cours), l'examen de la Politique nationale 6 sur les jeunes, l'examen du Programme de formation professionnelle pour le centrer sur la Formation au service de l'entreprise, et le Programme d'indigénisation et d'autonomisation économique.

D'autres mesures et programmes politiques ont été élaborés par le gouvernement pour promouvoir la création d'emplois, spécialement pour les jeunes, à savoir entre autres : la création du Réseau du Zimbabwe pour l'emploi des jeunes (ZIYEN), la formulation du Cadre politique

national pour l'emploi (ZNEPF), la création du Fonds pour le développement des jeunes, la création de Zones économiques pour les jeunes, le Programme d'indigénisation et d'autonomisation économique et la formulation de l'Agenda du Zimbabwe pour une transformation socioéconomique durable (ZIM-ASSET).

Tandis que le gouvernement consolide la mise en œuvre du Cadre politique national pour l'emploi et la finalisation de la Politique nationale pour le développement des compétences, conformément au Réseau du Zimbabwe pour l'emploi des jeunes (ZIYEN) et à l'Agenda du Zimbabwe pour une transformation socioéconomique durable (ZIM-ASSET), le Zimbabwe profitera énormément de la coopération et de la mutualisation des ressources, des expériences et du partage des pratiques exemplaires avec d'autres pays. La nation espère par conséquent établir et renforcer les partenariats existants avec d'autres pays dans les domaines du *développement des compétences pour l'emploi des jeunes, de l'entrepreneuriat et de la croissance de l'industrie*.