



THE AFRICAN CAPACITY  
BUILDING FOUNDATION

FONDATION POUR LE RENFORCEMENT  
DES CAPACITES EN AFRIQUE

# Le défi du chômage des jeunes en Afrique

---

Document Hors-Série No. 26, 2016

---

26

FONDATION POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES EN AFRIQUE

© 2016 Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique  
2 Fairbairn Drive, Mount Pleasant  
Harare, Zimbabwe

Publié par le Département Connaissances, Suivi et Evaluation  
Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique

Première édition : février 2016  
Tous droits réservés

Ce document hors-série montre que le chômage des jeunes en Afrique nécessite des interventions à long terme, délibérées, bien ciblées et coordonnées. Pour ce faire, il faut adopter des approches intégrées, globales et à long terme pour le développement rural qui permettent un cadre juridique favorable, freinent l'exode rurale, et veillent à ce que les systèmes éducatifs fournissent des compétences utiles sur le marché du travail.

La Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) ne garantit pas l'exactitude des données présentées dans le présent Rapport. Les frontières, couleurs et autres informations figurant sur les cartes ne font l'objet d'aucun jugement de la part de la Fondation, en particulier concernant le statut légal d'un territoire, l'approbation ou l'acceptation des frontières.

Ceci est une traduction d'un document initialement publié en langue anglaise. La version originale de ce document est disponible sur le site web de l'ACBF : <http://www.acbf-pact.org>.

Pour toute information supplémentaire sur les projets, programmes et autres activités de la Fondation, veuillez visiter notre site <http://www.acbf-pact.org>.

**ISBN : 978-1-77937-073-3**  
**EAN : 9781779370733**

# Le défi du chômage des jeunes en Afrique



## AVANT-PROPOS

Le futur de l’Afrique est entre les mains de ses jeunes, mais leur intégration dans le marché du travail avec des emplois acceptables et productifs reste un important défi, qui ne peut pas être relevé seulement à l’échelle nationale. En Afrique, la plupart des chômeurs ont moins de 25 ans. La pauvreté, l’insécurité, la fuite des cerveaux et les troubles sociaux et politiques – et tout particulièrement le printemps arabe de 2011 et de nombreux Africains risquant leur vie pour atteindre l’Europe – sont toutes des dynamiques liées au chômage des jeunes. Il est ainsi nécessaire de l’analyser dans les détails, mais aussi de faire état des bonnes pratiques afin de relever ce défi.

L’Agenda 2063 du continent lance un appel à l’action afin de soutenir les jeunes, considérés comme moteur de la renaissance africaine. Un tel objectif peut être atteint par des investissements dans leur santé, leur éducation et leur accès aux technologies, aux capitaux et aux opportunités. Des stratégies concertées de lutte contre le chômage et le sous-emploi sont alors nécessaires à l’échelle nationale et continentale.

C’est dans ce contexte que la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) a produit ce Document hors-série, sous l’auspice du Groupe d’études stratégiques. L’objectif principal est d’initier une discussion fondée sur des preuves et encourager des recherches plus avancées sur les défis importants en matière de capacités en lien avec le chômage des jeunes en Afrique.

Cette étude montre que les programmes gouvernementaux pour lutter contre le chômage des jeunes sont bien dans la plupart des cas aléatoires. Ils manquent souvent de coordination, n’identifient pas clairement les groupes-cibles et sont confrontés à des problèmes de financement. Par ailleurs, ils sont aussi rarement évalués de façon systématique et ne produisent donc pas de données fiables pour les améliorer. Il est donc nécessaire d’inculquer une culture en suivi et évaluation et renforcer les capacités pour l’emploi durable des jeunes sur le continent.

Bien que l’Organisation internationale du travail (OIT), la Banque Mondiale et l’Union Africaine (UA) aient identifié des stratégies prétendument efficaces, une étude approfondie des meilleures pratiques et des approches en matière de renforcement des capacités afin de faire face au chômage des jeunes à l’aide d’un cadre multisectoriel et multipartenaire fait encore défaut. C’est cette faiblesse que cet article cherche à combler. A travers une vaste revue de la littérature, l’étude commence par examiner la complexité du chômage des jeunes en Afrique, en prenant en compte son historique, ses causes, sa dimension nationale et régionale et ses réponses locales et internationales. Il est évident que le problème du chômage des jeunes africains doit être considéré comme un problème mondial, qui requiert des efforts coordonnés de tous les acteurs économiques (publics, privés, internes et extérieurs), et de tous les secteurs économiques (formel et informel), l’utilisation des nouvelles technologies et la mise en place de solutions ancrées dans l’histoire et la culture africaine. Le papier présente par conséquent des études de cas afin d’évaluer des initiatives nationales et régionales contre le chômage des jeunes et proposer des recommandations stratégiques.

On peut ainsi affirmer qu’en Afrique, pour régler le chômage des jeunes, il faut une double approche : sur le court terme, chercher à embaucher rapidement des jeunes qualifiés mais au chômage (en créant des emplois) et sur le long terme, résoudre les causes systémiques et

structurelles (en améliorant la qualité de la main d'œuvre). Les deux approches nécessitent un renforcement des capacités humaines afin d'exploiter de façon efficace les nombreuses ressources naturelles du continent pour satisfaire les besoins du continent par le biais d'un mélange savant de technologies modernes et de connaissances indigènes. Elles doivent tout particulièrement utiliser les ressources naturelles de l'Afrique, développer et utiliser les compétences humaines et les talents locaux, indépendamment de l'âge et du sexe, améliorer les compétences immatérielles (surtout le leadership). Par ailleurs, elles doivent utiliser toutes les ressources locales pour accroître les compétences, de façon à retenir, harmoniser et utiliser les capacités locales avant de faire appel à l'aide extérieure. Il est en outre évident que les efforts de pays voulant résoudre par eux-mêmes le problème du chômage des jeunes sont voués à l'échec, car ce défi dépasse les frontières nationales. Une collaboration régionale pour le renforcement des capacités requises afin de résoudre ce problème est de ce fait indispensable.

Prof. Emmanuel Nnadozie  
Secrétaire Exécutif  
Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique

## **REMERCIEMENTS**

Ce Document hors-série a été préparé sous la supervision du Département Connaissances, suivi et évaluation, dirigé par Dr Thomas Chataghalala Munthali. Au sein du Département, la production de ce Document a été coordonnée par Dr Robert Nantchouang, Expert principal en gestion des connaissances, et par Dr Barassou Diawara, Expert en gestion des connaissances.

Ce document est produit dans le cadre du projet des études stratégiques. Les sujets des études stratégiques ont été sélectionnés par le biais d'un processus de consultation, incluant des membres du Comité des instituts d'analyse de politiques économiques et du Groupe d'études stratégiques. La Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) tient à adresser ces sincères remerciements à tous les membres de ces deux réseaux. En outre, la Fondation remercie les membres du Groupe d'études stratégiques pour leurs conseils lors de la sélection des sujets, ainsi que l'examen critique des différents manuscrits.

La Fondation tient à saluer les efforts et le professionnalisme des chercheurs qui ont réalisé l'étude permettant la production de ce document. Il s'agit notamment de Prof. Joseph R. Opong, Prof. Kefa Otiso et Prof. Benjamin Ofori-Amoah.

L'ACBF souhaite aussi exprimer sa gratitude envers les partenaires, institutions et individus qui ont fourni des données et des informations, ayant permis la publication de cette étude.

Ce Document hors-série a bénéficié des commentaires éclairés des membres du Groupe d'études stratégiques et surtout de Mr Jeewansing Ramlungun et Dr Abbi M. Kedir, qui ont servi d'évaluateurs externes indépendants. Le Document a également bénéficié des commentaires et suggestions du personnel de l'ACBF.

### **A propos de la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique**

La Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) est l'institution de premier plan en matière de renforcement des capacités en Afrique. Créée en février 1991, elle vise à renforcer les capacités humaines et institutionnelles en vue de la bonne gouvernance et le développement économique en Afrique. Elle a renforcé les capacités des gouvernements, des parlements, de la société civile, du secteur privé et des établissements d'enseignement supérieur dans plus de 45 pays et six communautés économiques régionales. L'ACBF appuie le renforcement des capacités à travers des investissements, l'assistance technique, ainsi que la production et le partage des connaissances à travers le continent. La vision de l'ACBF est celle d'une Afrique capable de réaliser son propre développement.

### **A propos du Groupe d'études stratégiques**

Le Groupe d'études stratégiques est un réseau stratégique de l'ACBF constitué d'experts et de praticiens internationaux du développement, des membres du Comité des instituts d'analyse de politiques économiques appuyés par l'ACBF, des partenaires au développement et des programmes de formation et universités-partenaires appuyés par l'ACBF. Le réseau appuie la Fondation en identifiant les questions stratégiques et les enjeux importants qui méritent l'attention de l'ACBF et de ses partenaires.

Le Groupe d'études stratégiques travaille en étroite avec l'ACBF pour identifier des thèmes de recherche et conseille la Fondation au sujet des questions pertinentes et stratégiques nécessitant une attention particulière. Le Groupe sert également de comité d'examen qui propose, examine et évalue les études de haut niveau de la Fondation.



## Table des matières

AVANT-PROPOS .....	v
REMERCIEMENTS .....	vii
<b>ACRONYMES</b> .....	6
APERÇU GENERAL .....	7
<b>PARTIE 1. LE CHÔMAGE DES JEUNES EN AFRIQUE</b> .....	10
CHAPTER 1. PAYSAGE DU CHÔMAGE DES JEUNES AFRICAINS .....	12
CHAPTER 2. CONTEXTE HISTORIQUE .....	16
Evolution .....	16
Epoque précoloniale .....	16
Période coloniale .....	16
Période postcoloniale .....	17
Causes .....	18
Démographie .....	18
Causes politiques et économiques .....	19
Causes socioculturelles .....	20
<b>CHAPITRE 3. LEÇONS</b> .....	25
Traits spécifiques des programmes d'emploi des jeunes <i>viables</i> .....	25
Caractéristiques de programmes pour l'emploi des jeunes potentiellement défaillants .....	31
Conclusions .....	37
<b>PARTIE 2. LES RÉPONSES AU CHÔMAGE DES JEUNES</b> .....	38
CHAPTER 4. AFRIQUE DU NORD .....	39
L'Algérie .....	39
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	39
La création d'emploi .....	41
L'Égypte .....	41
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	42
La création d'emploi .....	43
Le Maroc .....	44
L'amélioration de la main d'œuvre .....	44
La création d'emploi .....	47

La Tunisie .....	48
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	48
La création d'emploi .....	49
CHAPTER 5.    L'AFRIQUE DE L'OUEST .....	50
Le Bénin.....	50
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	50
Le Burkina Faso.....	51
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	52
La création d'emploi.....	52
La Côte d'Ivoire.....	53
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	53
Le Ghana.....	55
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	55
La création d'emploi.....	56
Le Nigeria .....	57
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	57
La création d'emploi.....	58
Le Sénégal.....	58
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	58
La création d'emploi.....	59
CHAPTER 6.    L'AFRIQUE DE L'EST .....	60
L'Éthiopie .....	60
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	61
Le Kenya.....	61
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	62
La création d'emploi.....	62
La Tanzanie.....	64
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	64
La création d'emploi.....	65
L'Ouganda .....	65
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	65
La création d'emploi.....	66
CHAPTER 7.    L'AFRIQUE CENTRALE .....	67

Cameroun.....	67
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	67
La création d'emploi.....	68
La République Démocratique du Congo.....	68
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	68
La création d'emploi.....	69
La République du Congo .....	70
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	70
La création d'emploi.....	70
<b>CHAPTER 8. L'AFRIQUE AUSTRALE .....</b>	<b>71</b>
L'Angola.....	71
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	72
Le Botswana.....	72
La création d'emploi.....	72
Le Lesotho .....	73
La création d'emploi.....	73
Le Mozambique .....	73
La création d'emploi.....	74
L'Afrique du Sud.....	74
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	74
La création d'emploi.....	75
La Zambie .....	77
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	77
La création d'emploi.....	78
Le Zimbabwe .....	78
L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre .....	79
La création d'emploi.....	79
<b>CHAPTER 9. LES PROGRAMMES D'ASSISTANCE DES FONDATIONS</b>	
<b>INTERNATIONALES ET DES GOUVERNEMENTS ÉTRANGERS .....</b>	<b>81</b>
INJAZ Al-Maghrib—Maroc et Tunisie .....	81
La Facilité de l'OIT pour l'entrepreneuriat des jeunes (YEF).....	81
Des emplois numériques pour l'Afrique.....	81
Les Initiatives américaines contre le chômage des jeunes africains .....	81

ANNEXE .....	83
BIBLIOGRAPHIE.....	99
LISTE DES DOCUMENTS HORS-SERIES DE L'ACBF .....	109

## ACRONYMES

ACBF	Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique
ANAPEC	Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences
ANSEJ	Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes
BAD	Banque africaine de développement
EFTP	Education et formation techniques et professionnelles
EFCTP	Education et formation commerciales, techniques et professionnelles
FMI	Fonds monétaire international
GYEEDA	Agence ghanéenne pour l'emploi des jeunes et le développement entrepreneurial
KME	Connaissances, suivi et évaluation [Département]
NEET	Sans emploi, ne suivant ni études ni formation
OECD	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PADE	Partenariat décentralisé pour l'emploi
PAS	Programmes d'ajustement structurel
PIB	Produit intérieur brut
PIC	Comité des instituts d'analyse de politiques économiques
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PSCE/JF	Programme spécial de création d'emplois pour les jeunes et les femmes
SIDA	Syndrome d'immuno-déficience acquise
SIVP	Stage d'initiation à la vie professionnelle
STIM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
UA	Union africaine
UEMOA	Union économique et monétaire ouest africaine
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international
YALI	Initiative des jeunes leaders africains
YOUWIN	Programme entreprises innovantes des jeunes au Nigeria

Sauf indication contraire, tous les montants sont libellés en dollars des États-Unis d'Amérique

## APERÇU GENERAL

De nombreux jeunes africains – surtout en Afrique du Nord et Australe – sont confrontés à un chômage élevé ou à un emploi temporaire mal rémunéré, qui aggrave leur pauvreté. Les villes ont des taux de chômage bien plus élevés que les zones rurales – il en est de même pour les femmes par rapport aux hommes – et il semble que les pays à revenus plus élevés soient plus touchés.

Les raisons sont semblables partout sur le continent : une croissance économique relativement rapide avec une création d'emploi insuffisante et une explosion démographique des jeunes avec peu de compétences pertinentes pour le marché du travail, reflet d'un système éducatif inapte à préparer les jeunes aux emplois existants. Pour les femmes au chômage, le mariage précoce et la sortie de la vie professionnelle sont exacerbés par une discrimination accrue, car les employeurs pensent qu'elles se marieraient rapidement et quitteraient leur emploi.

Le chômage généralisé des jeunes africains a non seulement des coûts directs – perte de revenus et d'impôts, gaspillage et sous-utilisation des capacités et du potentiel humain –, mais il constitue aussi un risque pour la stabilité sociale et politique. Les jeunes au chômage sont facilement attirés par la criminalité et sont plus susceptibles de fomenter l'instabilité sociale. L'Organisation internationale du travail, la Banque mondiale et l'Union africaine (UA) ont identifié des stratégies prétendument efficaces. Ceci étant, une étude approfondie des meilleures pratiques et des approches efficaces pour faire face au chômage des jeunes à l'aide d'un cadre multisectoriel et multipartenaire fait encore défaut.

En Afrique, le chômage des jeunes s'est empiré dans le temps. Dans l'Afrique précoloniale, le système éducatif traditionnel utilisait des technologies et des ressources locales et un vaste réseau de modèles de référence adultes, afin de socialiser les jeunes dans l'activité économique principale, l'agriculture, qui exigeait la participation de toute la famille, y compris les plus jeunes enfants jusqu'à ce qu'ils deviennent assez grands pour avoir leur propre champs ou leur troupeau. Le colonialisme européen a miné les systèmes socioéconomiques traditionnels africains pour répondre d'avantage aux besoins économiques européens et a introduit l'économie de marché, la production des cultures d'exportation et l'exploitation des produits miniers et forestiers. Cela a engendré une demande de travail salarié. Des salaires plus stables et plus élevés étaient à l'origine de la main d'œuvre migrante, car des hommes en jeune âge quittaient leurs maisons pour chercher du travail au loin dans les plantations de cacao, de café et de thé, ou dans les mines de cuivre, de cobalt, de diamant et d'or. Les dispositions imposées créaient aussi un dédain pour l'agriculture et pour les autres activités économiques traditionnelles, avec une soif d'emploi salarié à l'occidentale dans un système moderne formel. Au fur et à mesure que l'exode rural augmenta, les employeurs tentèrent d'accroître la productivité, en remplaçant la main d'œuvre avec des machines, augmentant ainsi le chômage.

La diffusion de l'éducation primaire, secondaire et supérieure, sans trop considérer la pertinence du contenu par rapport au marché du travail, a produit des individus éduqués, mais se détachant ou minimisant la tradition et les systèmes et les activités de connaissance indigènes. En outre, le rôle de l'État comme employeur principal dans bon nombre d'économies fit que les jeunes aspiraient principalement à un futur emploi dans la fonction publique. De ce fait, lorsque nombre de secteurs étatiques ont été paralysés par la mauvaise gestion et la corruption, qui paralysa leur capacité à absorber les nouveaux jeunes diplômés, le résultat fut un groupe sans cesse croissant de jeunes au chômage « en attente ». En même temps, l'explosion démographique des jeunes s'accrut avec la croissance démographique rapide des pays africains dans les années 1970-1980. Pendant

la deuxième décennie, les programmes d'ajustement structurel ont augmenté le chômage des jeunes africains, car des difficultés économiques implacables ont forcé nombre de pays africains à se conformer aux mesures d'austérité et de désinvestissement, conduisant au ralentissement économique.

À cause de tout cela, le secteur privé ne reçut aucun soutien formel et certaines composantes de celui-ci étaient dénigrées, comme l'économie informelle ou même souterraine, où la plupart des jeunes africains cherchaient à gagner leur vie.

Alarmés par les possibles conséquences explosives du chômage des jeunes, comme dans le printemps arabe ou lors de la crise post-électorale au Kenya, les gouvernements ont répondu, mais avec des interventions mal ciblées, qui n'étaient ni coordonnées ni durables. La plupart des programmes ont été entachés par plusieurs pratiques de mauvaise gouvernance. De façon semblable, les programmes d'aide des gouvernements étrangers et des fondations internationales ont été fragmentaires, de court terme et incomplets, sans produire des effets sur le long terme.

Les réactions des gouvernements peuvent être divisées en deux grandes catégories. La première est celle des programmes d'amélioration de la qualité de la main d'œuvre, en renforçant les capacités et les compétences par le biais de programmes de formation pour le développement des compétences et l'entrepreneuriat. L'autre est formée par les programmes de « seconde chance » comme l'alphabétisation des adultes, le soutien aux groupes marginalisés, les travaux d'intérêt général et les programmes de création d'emploi, qui tentent de créer de nouvelles opportunités d'emploi, en stimulant l'offre d'emploi. Néanmoins, nombre de programmes gouvernementaux ont été aléatoires ; ils ont manqué de continuité et des financements appropriés. En outre, ils ont manqué d'évaluation systématique et ont donc produit très peu de données pour les améliorer. Dans peu de cas, comme pour l'Agence de promotion de l'entrepreneuriat et d'emploi des jeunes du Ghana, les programmes ont été paralysés par la corruption et l'incompétence politique.

Parmi les principales leçons pour faire face au chômage des jeunes il faut citer qu'il requiert des approches intégrées, complètes et sur le long terme, garantissant le développement rural, des systèmes éducatifs qui produisent des compétences commercialisables et une législation qui incite les entreprises à embaucher les jeunes. Le secteur formel est incapable de créer un nombre suffisant d'emplois pour les jeunes nouvellement entrés sur le marché du travail. Le secteur informel doit donc être considéré comme une opportunité, pas comme un problème et il doit être soutenu par des politiques pour le chômage des jeunes, afin d'avoir un impact plus important.

Les programmes de subvention salariale doivent être en lien avec la formation structurée sur les lieux de travail et visant des industries où l'emploi sera adapté aux changements de coût de la main d'œuvre. Les programmes qui récompensent les jeunes, indépendamment du fait qu'ils se présentent au travail ou pas, en ignorant la performance, ne sont pas utiles.

De nombreuses actions peuvent être entreprises pour réduire les incompréhensions entre les employeurs et les jeunes demandeurs d'emploi. L'implication et le soutien des employeurs peuvent contribuer à préparer les jeunes au chômage, en leur permettant de connaître les opportunités qui existent et de viser celles qui répondent à leurs attentes et à leurs profils et qui correspondent aux besoins des employeurs. En jouant ce rôle vital depuis le début, de l'école à l'université, les employeurs peuvent offrir un savoir hors pair sur le monde du travail et sur comment un jeune peut se préparer au mieux pour trouver un emploi. Ils peuvent fournir une expérience de qualité et directe du travail par l'apprentissage et les stages.

Les meilleurs programmes de lutte contre le chômage des jeunes augmentent les chances des jeunes entrepreneurs de se lancer dans des emplois autonomes, en créant ainsi du travail pour d'autres jeunes. Ces mesures incluent le mentorat professionnel, les quotas d'approvisionnement pour les entreprises des jeunes, les fonds pour l'entrepreneuriat des jeunes et les programmes d'accès au marché. Les programmes d'incubation sur les technologies de l'information et de la communication dirigés par les jeunes sont en mesure de libérer le potentiel des opportunités digitales de l'Afrique.

Même si les programmes de seconde chance et l'équivalence sont nécessaires, ils ne peuvent pas remplacer la restructuration du système éducatif sur le long terme. Les programmes scolaires et l'enseignement doivent être revus, de façons à encourager la créativité, la pensée novatrice et les autres compétences requises par le marché du travail. Ces initiatives devraient être incluses dans les plans nationaux, voire dans une stratégie panafricaine. La formation et d'autres modalités d'apprentissage et d'acquisition des compétences devraient faire l'objet de la même attention que les parcours scientifiques. La formation en alternance (école et travail), comme on le fait communément en Suède, est la bonne approche.

L'exportation de la main d'œuvre, une réalité du monde mondialisé, doit être considérée comme une solution partielle au chômage des jeunes en Afrique. Les pays africains doivent formaliser et réglementer l'emploi des jeunes à l'étranger et exporter une partie de leur excédant de main d'œuvre (y compris beaucoup de jeunes) dans d'autres parties du monde, par le biais d'accords mutuellement bénéfiques. Ces programmes peuvent stimuler la demande publique et privée d'emplois pour les jeunes et produire un marché du travail dynamique et inclusif, avec une libre circulation des compétences à travers l'Afrique et le monde. Il est donc fondamental pour les pays africains de réduire les contraintes frontalières, qui entravent les échanges et les flux de main d'œuvre.

Enfin, tout programme de lutte contre le chômage des jeunes doit assurer une durabilité interne et expliciter clairement les perspectives pour les diplômés, les offres d'emploi à la fin de la formation et leur continuité. Les programmes de court terme mis en place avec des financements initiaux doivent être soutenus et pris en charge par les gouvernements africains et intégrés dans un cadre d'ensemble, plutôt qu'être négligés comme des « orphelins » lorsque le financement arrive à terme. Les efforts de l'Organisation internationale du travail, de la Banque mondiale, de la Fondation Rockefeller et des autres institutions devraient être reconnus, mais ils ne peuvent remplacer l'autorité et la responsabilité des gouvernements africains. Les pays africains doivent cesser d'attendre une intervention extérieure et commencer à relever les défis avec des ressources et des solutions africaines. Une meilleure convergence socio-économique et une stratégie coordonnée à l'échelle africaine sont des facteurs clés.

Le problème du chômage des jeunes en Afrique n'est pas apparu du jour au lendemain ; et il ne peut donc pas être résolu en un jour. Il requiert des interventions en matière de renforcement des capacités de long terme, bien ciblées et coordonnées. Un financement initial peut être utile, mais ne peut être l'instrument principal. Si les pays africains prennent ces leçons à cœur et assurent que leurs programmes de lutte contre le chômage des jeunes s'y conforment, ils seront sur le bon chemin pour mettre fin au chômage des jeunes et faire de l'explosion démographique de la jeunesse une richesse, plutôt qu'une malédiction. La jeunesse, le futur de l'Afrique, ne doit pas être compromise ; elle doit être accompagnée et responsabilisée, afin d'assurer un futur durable et prospère pour tous les Africains.

## **PARTIE 1. LE CHÔMAGE DES JEUNES EN AFRIQUE**

Les pays africains ont connu une croissance rapide du produit intérieur brut (PIB) pendant la dernière décennie. Il a été en moyenne de 5,3 pourcent en 2012, par exemple, bien au-dessus de la moyenne mondiale de 3,3 pourcent. Le chômage des jeunes (15-24 ans) reste cependant bien plus élevé que dans le reste du monde (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012a). Et selon les *Perspectives économiques en Afrique (PEA) 2012*, le continent possède la population la plus jeune au monde, avec presque 200 millions de personnes âgées entre 15 et 24 ans.

Les jeunes africains sont de mieux en mieux éduqués. Il est estimé que 59 pourcent des 20-24 ans auront une éducation secondaire en 2030, un pourcentage plus élevé du 42 pourcent actuel (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012a). Ceci étant, même si le pourcentage des jeunes africains avec une éducation secondaire et supérieure augmente, nombre d'entre eux sont au chômage ou en situation de sous-emploi dans l'économie informelle. Une partie du problème est le décalage entre les compétences que les jeunes demandeurs d'emploi peuvent offrir et celles dont les employeurs ont besoin.

Malgré les avancées récentes dans la lutte contre la pauvreté, en Afrique subsaharienne 71 pourcent des jeunes vit avec moins de \$2 par jour (Kararach, Hanson et Léautier, 2011: p. 4). La situation n'est pas meilleure en Afrique du Nord, où en 2012 le rapport emploi-population était de 43 pourcent, bien en dessous de la moyenne mondiale de 59,6 pourcent (ILO, 2014). En 2011, l'Organisation internationale du travail (OIT) a estimé le chômage en Afrique du Nord comme étant le plus élevé au monde, environ 29,5 pourcent de la main d'œuvre (ILO, 2014). Le nombre de jeunes en emploi précaire (des jeunes vraisemblablement employés, mais qui ne gagnent pas assez pour vivre seuls et vivent encore avec leurs parents) est particulièrement important.

Par rapport à la croissance démographique, la capacité d'embauche (dans le public et dans le privé) est simplement trop limitée. Pendant la période 2000-2007, l'OIT a estimé que la population active africaine a augmenté de 21 pourcent. Même si les emplois se sont accrus de 23 pourcent pendant la même période, en chiffres absolus la population active en Afrique a augmenté de 96 millions, et les emplois de 53 millions seulement. Avec environ 12 millions de nouveaux jeunes entrant dans le marché du travail chaque année, une croissance de l'emploi bien plus importante est nécessaire pour réduire le chômage des jeunes.

Le secteur informel est la principale source d'emploi en Afrique. La Banque mondiale (2007) évalue que le secteur informel représente 80 à 97 pourcent des emplois créés. Le commerce est la principale activité du secteur et la principale source d'emploi dans les zones périurbaines, avec les nombreux marchands ambulants. L'USAID (2011) montre, par exemple, que la plupart des jeunes sénégalais, ont eu un emploi temporaire et informel en attendant un emploi formel.

Le chômage des jeunes africains est universellement élevé et même plus important pour les femmes, avec quelques variations régionales. Par exemple, en 2009 le chômage des jeunes en Afrique du Nord a été en moyenne de 23,4 pourcent, par rapport au 48 pourcent en Afrique du Sud (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012a). En Égypte, 45,7 pourcent des jeunes femmes sont au chômage, par rapport à 17,9 pourcent des jeunes hommes. De façon analogue, en Afrique Australe, 51 pourcent des jeunes femmes par rapport à 43 pourcent des jeunes hommes sont au chômage (Population Reference Bureau, 2013a). Les jeunes avec un niveau d'instruction plus élevé ont été plus touchés par le chômage en Afrique du Nord par rapport à l'Afrique subsaharienne.

Les barrières à l'emploi des jeunes incluent un manque de création d'emplois, la vulnérabilité des jeunes travailleurs face aux licenciements lorsque la croissance économique vacille, le coût élevé de la main d'œuvre ou des attentes salariales irréalistes de la part des jeunes, la discrimination (les attitudes négatives par rapport à des jeunes travailleurs sans expérience), un accès difficile à l'enseignement de base (ainsi que le manque de compétences dû aux expériences professionnelles limitées et donc un accès restreint à la formation continue) et des politiques gouvernementales qui découragent le travail (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012a).

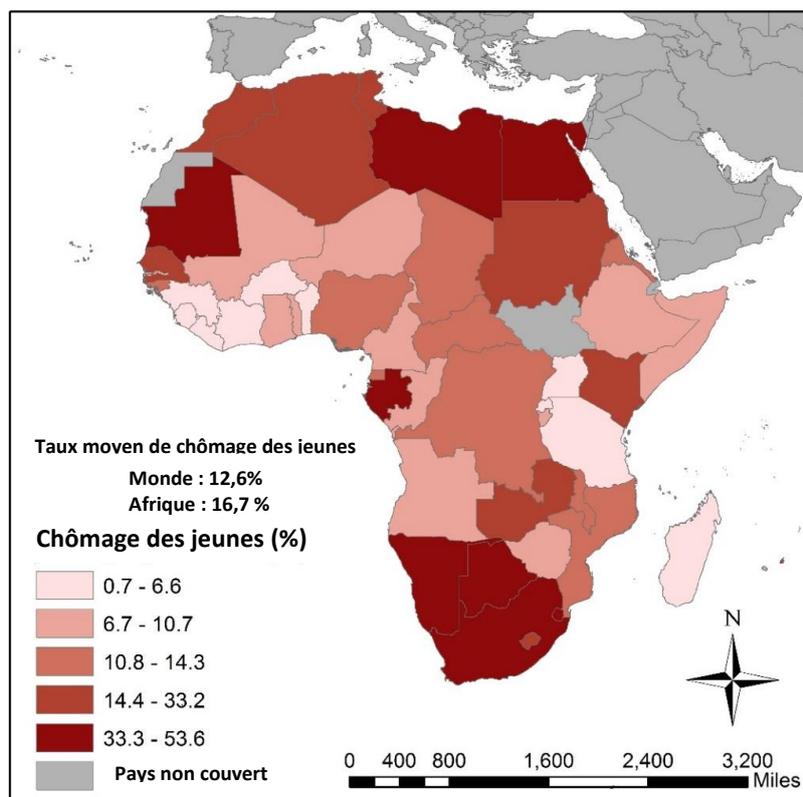
## CHAPTER 1. PAYSAGE DU CHÔMAGE DES JEUNES AFRICAINS

La démographie est un facteur important pour le chômage des jeunes en Afrique (Encadré 1.1). En 2013, les 10 pays avec les taux de fécondité les plus élevés au monde — le Niger 7,6, le Tchad 7,0, la Somalie 6,8, la République Démocratique du Congo (RDC) 6,3, l'Angola 6,3, le Burundi 6,2, l'Ouganda 6,2, la République centrafricaine 6,2 et le Mali 6,1— étaient en Afrique ; le continent dans son ensemble avait une moyenne de 4,8 (Population Reference Bureau, 2013b). Avec l'amélioration rapide des taux de survie des enfants et une fécondité chronique élevée prolongée, l'Afrique va rester le continent avec la croissance démographique la plus élevée à l'horizon 2050 (Population Reference Bureau, 2013b).

### Encadré 1.1. La distinction entre le chômage et le *sous-emploi*.

Le chômage des jeunes renvoie au pourcentage de la population active âgée entre 15 et 24 et sans emploi, mais disponible et à la recherche d'un emploi (OIT, 2014). À l'inverse, les jeunes en sous-emploi sont ceux dont les heures de travail sont insuffisantes par rapport à un emploi alternatif, pour lequel ils veulent et sont disponibles à mieux travailler ou de façon plus adaptée (OIT, 2014). Par conséquent, les sous-employés ont un emploi, mais leur potentiel productif est sous-exploité. Une autre mesure importante est la proportion de jeunes qui sont sans emploi, ne suivant ni éducation ni formation (NEET) (OIT, 2014). Le taux de NEET mesure le potentiel de jeunesse inutilisé : la population qui n'est pas en train d'améliorer son employabilité future, en investissant dans les compétences, ni en train de cumuler une expérience professionnelle. En raison de la nature de l'emploi dans le secteur informel, en l'absence de protection sociale, de couverture maladie, de statut légal, de droits et de liberté d'association, et compte tenu de la fluidité de la distinction entre chômage et sous-emploi, les données disponibles concernant le chômage de jeunes sous-estiment certainement le phénomène (Figure de l'encadré 1).

Figure de l'encadré 1. Le chômage des jeunes en Afrique en 2013



Source: World Bank 2014a.

Le chômage des jeunes africains est aussi structurellement, géographiquement et socialement complexe. Structurellement, la plupart des jeunes travaillent avec des rémunérations faibles, beaucoup d'heures, avec peu de sécurité personnelle et professionnelle et sans protection sociale. Nombre de jeunes sans emploi sont en transition (Garcia et Fares, 2010) ou « en attente » (Honwana, 2012) : ils ont terminé leur scolarité ou ont quitté l'école et sont en attente d'entrer dans le marché du travail. Ne trouvant aucun emploi décent, ils acceptent des emplois subalternes ou mal payés. Le nombre de jeunes chômeurs inclue donc ceux avec ou sans compétences en sous-emploi déguisé.

Géographiquement, le chômage des jeunes varie entre les zones urbaines et rurales. L'absence de service de soutien et d'opportunités professionnelles dans les zones rurales engendre un exode rural important et augmente le chômage des jeunes dans les centres urbains. Par conséquent, le chômage réel ou déguisé est la norme dans les centres urbains, alors que le sous-emploi est la norme dans le monde rural, en raison du caractère saisonnier des activités agricoles. Le sous-emploi et les conditions de travail difficiles dans l'économie informelle sont les principaux traits du chômage des jeunes en Afrique, compte tenu de la quantité et de la qualité insuffisante des emplois dans l'économie formelle (ILO, 2012a). À la recherche désespérée de travail, de nombreux jeunes acceptent des emplois précaires, mal payés et saisonniers, principalement dans l'économie informelle (ILO, 2012a), surtout du travail non rémunéré au sein de la famille (ILO, 2015a).

Socialement, le chômage des jeunes africains est aussi diversifié par rapport au niveau d'instruction et au sexe, étant plus élevé pour les moins éduqués et pour les femmes (ILO, 2012a). Selon les estimations, 133 millions de jeunes (plus de 50 pourcent des jeunes) sont analphabètes et ont très peu de chance de trouver un emploi en dehors d'une activité de survie. Leur accès à l'éducation et la formation techniques et professionnelles (EFTP) est aussi très limité.

Le chômage est plus élevé pour les femmes (Garcia et Fares, 2010 ; ILO, 2012a ; Honwana, 2012) (Tableau 1.1). Dans le monde et dans la plupart des économies, les jeunes femmes sont plus frappées par des taux de chômage plus élevés que les jeunes hommes (UN, 2002). Il faut cependant noter que le chômage féminin est généralement occulté à cause des attentes sociales du mariage, de la charge de soins et du travail ménager. En Afrique, en 2000 le taux d'activité était de 33,8 pourcent pour les femmes et 49,7 pourcent pour les hommes. Les statistiques officielles sur l'emploi ne prennent pas proprement en compte le travail des femmes, surtout dans les zones rurales, où les systèmes de production sont encore majoritairement centrés sur le ménage ou la famille (ILO, 1997).

En outre, dans les zones urbaines et rurales, les jeunes femmes sont généralement reléguées au secteur informel moins lucratif. Dans une étude sur huit pays africain (Bénin, Liberia, Madagascar, Malawi, Tanzanie, Togo, Ouganda et Zambie), Elder et Kone (2014) signalent que les jeunes femmes ont plus de difficultés à trouver du travail dans tous les pays à l'exception du Bénin : le taux moyen de chômage pour les jeunes femmes était de 25,3 pourcent, par rapport à 20,2 pourcent pour les hommes. Dans les centres urbains, la plupart des femmes sont des travailleuses indépendantes dans le secteur informel, surtout dans la vente au détail (ILO, 1997 ; Okojie, 2000). Une étude de la Banque mondiale a fait état de plus de 95 pourcent de femmes employées dans le secteur informel au Ghana et 90 pourcent en Zambie (Katepa-Kalala, 1999). Dans les zones rurales, les femmes travaillent surtout dans l'agriculture et plus particulièrement dans les filières agricoles moins lucratives de la production alimentaire. On retrouve surtout les femmes aux échelons inférieurs du secteur formel (African Centre for Gender and Development, 2002).

**Tableau 1.1 Taux de chômage pour les jeunes et les adultes, par sexe, 2008-2013 (%)**

Année	Monde	Hommes	Femmes	Afrique subsaharienne	Hommes	Femmes
2008	11,7	11,5	11,9	11,8	11,1	12,6
2009	12,7	12,5	12,8	11,8	11,1	12,6
2010	12,5	12,3	12,7	11,8	11,1	12,6
2011	12,3	12,1	12,6	11,7	11,1	12,5
2012	12,4	12,2	12,7	11,8	11,1	12,5
2013	12,6	12,4	12,9	11,7	11,0	12,5

Source : ILO 2013, p. 80.

Dans nombre de pays africains, le manque de qualifications représente une barrière importante pour l'emploi des femmes, surtout pour des emplois de qualité. Les pays d'Afrique occidentale, orientale et centrale présentent les taux d'inscription à l'école primaire et secondaire les plus bas, ainsi que les plus fortes disparités éducatives entre les sexes (OECD, 2012). Pour les jeunes femmes et les femmes en milieu rural, le chômage est surtout élevé à cause des compétences éducatives, technologiques et linguistiques spécialisées, requises par les emplois dans des économies monétaires urbaines et rarement disponibles en milieu rural. Ces sous-groupes sont donc confrontés à un double désavantage d'être géographiquement, socialement et économiquement exclus de l'économie moderne.

Le mariage précoce est la principale cause de chômage pour les jeunes femmes (UNICEF, 2005). Le mariage engendre souvent une sortie du marché du travail, car les jeunes mariées se considèrent plus comme des femmes au foyer que des chômeuses (Okojie, 2003). Les jeunes femmes mariées cherchent plus souvent des emplois plus flexibles, normalement dans le secteur informel, et s'engagent dans le travail informel avec des salaires plus faibles (OECD, 2012). En plus du mariage, beaucoup de femmes quittent l'école suite à des grossesses pendant l'adolescence, à des difficultés financières ou à la décision culturelle des parents d'éduquer les garçons (ILO, 2009 ; Okojie, 2003). À travers l'Afrique, les femmes mariées ont plus tendance à être sans emploi, ni suivant ni éducation ni formation (NEET) que les femmes célibataires.

Les jeunes femmes sont confrontées à une discrimination plus importante sur le marché du travail et à des trajectoires de carrière plus modestes, en raison des exigences sociales et familiales pour lesquelles elles quitteront leur emploi ou seront moins productives après le mariage ou la naissance de leur premier enfant (ILO, 2015a). Okojie (2003) cite l'exemple des employeurs au Nigeria demandant aux jeunes diplômées de signer un accord les engageant à ne pas se marier, ni tomber enceintes, ni partir en congé maternité pendant un certain nombre d'années après leur recrutement. Le non-respect des obligations du contrat engendre son annulation ou le refus de l'octroi d'une promotion. Parmi les jeunes femmes, l'absence d'opportunités d'emploi a accéléré la féminisation de la pauvreté et encouragé la prostitution comme stratégie de survie (Okojie, 2003).

Les filles sont confrontées à des difficultés particulières pour leur accès à la scolarité et leur maintien à l'école, en raison des responsabilités domestiques et des exigences culturelles (ILO, 2015b). Le temps pour le ménage engendre une réduction du temps d'étude et elles sont donc plus disposées à échouer et à quitter l'école. Dans des pays avec des taux de SIDA élevés, de

nombreuses femmes et filles sont souvent prestataires de soins primaires, les excluant de l'école et des emplois les plus productifs et lucratifs (Okojie, 2003). Ainsi, les filles se retrouvent généralement avec une éducation inférieure et moins de compétences que les garçons et donc avec moins de perspectives d'emploi.

En fonction des défis spécifiques du chômage des jeunes filles, la dimension du genre doit être prise en compte avec attention dans tous les programmes de création d'emploi. Les trois approches fondamentales identifiées par le PNUD/OIT (1999) sont : l'utilisation d'une perspective axée sur le genre et la réforme des cadres politiques macroéconomiques, le renforcement des capacités nationales et régionales pour l'évaluation, la conception et la promotion de l'investissement et des politiques de l'emploi sensibles au genre et l'inclusion de stratégies assurant une participation équitable des femmes dans les projets.

Le chômage des jeunes engendre des conséquences économiques, sociales et politiques profondes pour les pays africains, car les jeunes représentent une proportion importante de la population active. De longues périodes de chômage et de sous-emploi dans le secteur informel réduisent le potentiel productif futur, les opportunités d'emploi et les revenus pendant la vie (AfDB, OECD, UNDP, et UNECA, 2012a ; OECD, 2010 ; Guarcello et al., 2007). Cela retarde aussi le passage des jeunes à l'âge adulte, car les jeunes sans emploi ne peuvent pas vraiment être indépendants, se marier et accéder à la propriété (Gyimah-Brempong et Kimenyi, 2013). Ils ne pourront pas non plus contribuer au système africain de prise en charge sociale des personnes âgées, car ils ne seront pas en mesure de prendre soin de leur parents, ni des autres membres de la famille élargie. Qu'il suffise de dire que le sens de frustration et de désespoir qui accompagne le chômage attire souvent beaucoup de jeunes vers la criminalité et les trafics illicites, avec des effets socio-économiques dévastateurs. Selon la Banque mondiale (2011), la moitié des jeunes qui intègrent les mouvements de rebellions affirment que le chômage en est la motivation première. L'instabilité sociale est particulièrement aigüe dans les pays et les régions où le chômage des jeunes est élevé ou en croissance rapide (ILO, 2015a).

Le chômage des jeunes, l'insécurité financière consécutive et la pauvreté constituent aussi un risque politique majeur, comme l'ont montré toutes les protestes fomentées par les jeunes contre les injustices économiques à travers le monde (ILO, 2012a ; Gyimah-Brempong et Kimenyi, 2013). En septembre 2010, par exemple, les jeunes manifestants affamés envahirent les routes du Mozambique pour protester contre l'augmentation du prix des denrées de base comme le pain, engendrant 12 morts et plus de 400 blessés (*The Economist*, 2010). Pendant le printemps arabe, les soulèvements des jeunes ont renversé les gouvernements en Tunisie, en Égypte et en Libye. Au Sénégal, le chômage des jeunes a été la principale raison des troubles sociaux et de la violence électorale qui a chassé Abdoulaye Wade du pouvoir (Ighobor, 2013). Le chômage généralisé des jeunes dans le nord du Nigeria est aussi la principale raison du succès de Boko Haram, car le recrutement des jeunes au chômage est facile (Ighobor, 2013).

## **CHAPTER 2. CONTEXTE HISTORIQUE**

En Afrique, le chômage des jeunes n'est pas survenu du jour au lendemain. Il n'est pas dû à une seule raison, mais a évolué sur une longue période. Cette section présente une base contextuelle car, sans une telle base, il est difficile de résoudre le problème. La première partie expose un aperçu de l'évolution du problème alors que la partie suivante cerne les facteurs décisifs.

### **Evolution**

#### ***Epoque précoloniale***

L'Afrique précoloniale avait peu de chômage, car la plupart des sociétés socialisaient les enfants en membres productifs, en leur enseignant des compétences et des comportements pertinents pour leurs besoins locaux. Différemment du système scolaire moderne, les systèmes éducatifs traditionnels utilisaient les technologies et les ressources locales et un vaste réseau d'adultes servant de modèles pour garantir que la majorité des jeunes deviennent en grandissant des membres productifs de la société (Otiso, 2013 : pp. 160-162). L'agriculture, qui était la première activité économique, était une activité familiale à laquelle les jeunes étaient complètement intégrés dès qu'ils devenaient physiquement aptes et certainement avant qu'ils ne deviennent adultes pour avoir leurs propres fermes et leurs troupeaux. Même si l'agriculture produisait seulement un emploi saisonnier, d'autres activités comme la pêche, le commerce, l'artisanat ou la fabrication à petite échelle occupaient une partie du temps de la saison agricole inactive et le reste du temps était consacré aux loisirs.

Les jeunes étaient aussi intégrés au système social et politique des sociétés africaines précoloniales. Ils étaient dans l'armée de réserve, ils participaient aux projets de développement communautaires et, dans certains groupes ethniques, comme les Ibos du sud-est du Nigeria, ils constituaient une partie fondamentale du système de gouvernance fondé sur les groupes âges (Webster, Boahen et Idowu, 1967).

L'arrivée des Européens et le développement conséquent de la traite atlantique rendirent le chômage des jeunes encore plus rare, car la traite vida l'Afrique de la plupart de ses jeunes hommes et femmes valides. L'institution de ce commerce illégitime en Afrique et l'augmentation des activités commerciales à l'intérieur du continent créèrent des opportunités supplémentaires ou alternatives à l'agriculture pour les jeunes, y compris le travail pour les compagnies minières et les entreprises commerciales européennes ou comme intermédiaires dans le commerce afro-européen (Pedlar, 1974).

#### ***Période coloniale***

Le colonialisme européen a transformé ou ébranlé les systèmes socioéconomiques traditionnels africains pour répondre aux besoins économiques européens. L'introduction de l'économie de marché (par le développement des cultures d'exportation, l'exploitation des minerais et les activités forestières) a fait naître une demande de travail salarié, qui a été à l'origine de la migration des travailleurs et, pour la première fois dans l'histoire documentée de l'Afrique, des jeunes hommes quittèrent leur foyer à la recherche de travail. Ces travailleurs migrants étaient largement employés dans l'agriculture, le secteur minier, la foresterie et la pêche, dans les territoires coloniaux et non-coloniaux. En Afrique occidentale et orientale, les travailleurs migrants étaient

dans les plantations de cacao, de café et de thé. En Afrique centrale et australe, les principales attractions étaient les mines de cuivre, de cobalt, de diamant et d'or.

Vers la fin de la période coloniale, les investissements dans le système éducatif ont produit une nouvelle jeunesse africaine, avec des attentes plus élevées que le travail agricole ou minier. Les salaires plus élevés dans le secteur non agricole dans les villes ont attiré les plus instruits vers des emplois mieux rémunérés (Kitching, 1980 ; Iliffe, 1987 ; Burton, 2010). Néanmoins, avec l'aggravation de l'exode rural, les employeurs cherchaient aussi à accroître la productivité, en remplaçant la main d'œuvre avec les machines, aggravant ainsi le problème du chômage des jeunes qui est déjà préoccupant. À la fin de la période coloniale, la médecine moderne et les autres avancées dans le domaine de la santé contribuèrent au démarrage de la transition démographique en Afrique, en passant de taux de naissance et de mortalité élevés, à des taux de naissance élevés et des taux de mortalité faibles qui sont à l'origine de l'explosion démographique actuelle de la couche juvénile.

### ***Période postcoloniale***

À la fin de la période coloniale, l'Afrique possédait non seulement une économie dépendante « produisant ce qu'elle ne consomme pas et consommant ce qu'elle ne produit pas », mais elle était aussi munie d'une population croissante, jeune et qui avait besoin de travailler. L'indépendance apporta la liberté de mouvement, surtout en Afrique australe et orientale, où la circulation des Africains dans les villes avait été restreinte pendant la période coloniale. Certaines villes coloniales comme Alger étaient vides au lendemain de l'indépendance, suite au départ d'un grand nombre d'Européens (Freund, 2007). Ceci facilita le déplacement des Africains dans les villes. Alors que les premiers migrants s'y installaient, un processus de migration en chaîne s'est suivi, au fur et à mesure que la nouvelle des « villes illuminées par les lumières » arrivaient en brousse (Gugler, 2002 ; Adepoju, 1992 ; Byerlee, 1974).

Les politiques de développement économique contribuèrent à accroître le lustre des villes. Plus particulièrement, les premières politiques après la décolonisation mettaient l'accent sur l'industrialisation. La substitution de l'importation, adoptée pour promouvoir l'industrialisation, favorisa la création d'usines et d'équipements collectifs dans les centres urbains, alors que les zones rurales recevaient très peu d'attention. Avec la détérioration des moyens de subsistance ruraux, due au déclin de l'agriculture et à l'absence d'infrastructures, les jeunes quittaient le monde rural en grand nombre, accélérant ainsi l'exode rural, qui avait commencé à l'époque coloniale (Igbozurike, 1976 ; Todaro, 1969 ; Caldwell, 1969 ; Pots, 2008).

Le développement de l'éducation primaire, secondaire et supérieure sans prendre en compte le contenu de l'éducation a produit des individus instruits, mais détachés et regardant de haut les traditions et le savoir indigène. Le rôle primordial du gouvernement dans l'économie, surtout en tant que principal employeur, fit que la première finalité des jeunes était de trouver un emploi dans la fonction publique. L'impact conjoint, lorsque de nombreuses opérations menées par l'Etat ont été paralysées par la mauvaise gestion, la corruption et le ralentissement de la croissance économique, et ne pouvaient plus absorber les jeunes diplômés, a été la création d'une masse incessamment croissante de jeunes chômeurs à la recherche d'un emploi. Plus ou moins à cette même époque, l'explosion démographique de la jeunesse s'accrut, en concomitance avec la croissance démographique rapide des pays africains depuis les années 1970 jusqu'aux années 1980. Pendant les années 1980-1990, les programmes d'ajustement structurel (PAS) ont accéléré le chômage des jeunes, lorsqu'une crise économique prolongée força nombre de pays africains à

suivre les mesures d'austérité et de désengagement de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international (FMI), qui conduisirent au désengagement économique.

Une grande partie du secteur privé africain, qui aurait pu aider à absorber les chômeurs, ne recevait pas de soutien formel. En l'absence d'emplois dans le secteur formel, la majorité des jeunes africains gagnaient leur vie dans le secteur informel, surtout les moins éduqués (Shehu et Nilsson, 2014 ; Elder et Kone, 2014). Pourtant, comme le souligne Ncube (2013) dans un article de la BAD : « peu d'attention était accordée au rôle du secteur informel, en tant que facilitateur de la croissance et de création d'emploi. Le secteur informel contribue en effet à environ 55 pour cent du PIB de l'Afrique subsaharienne et absorbe 80 pourcent de la main d'œuvre ».

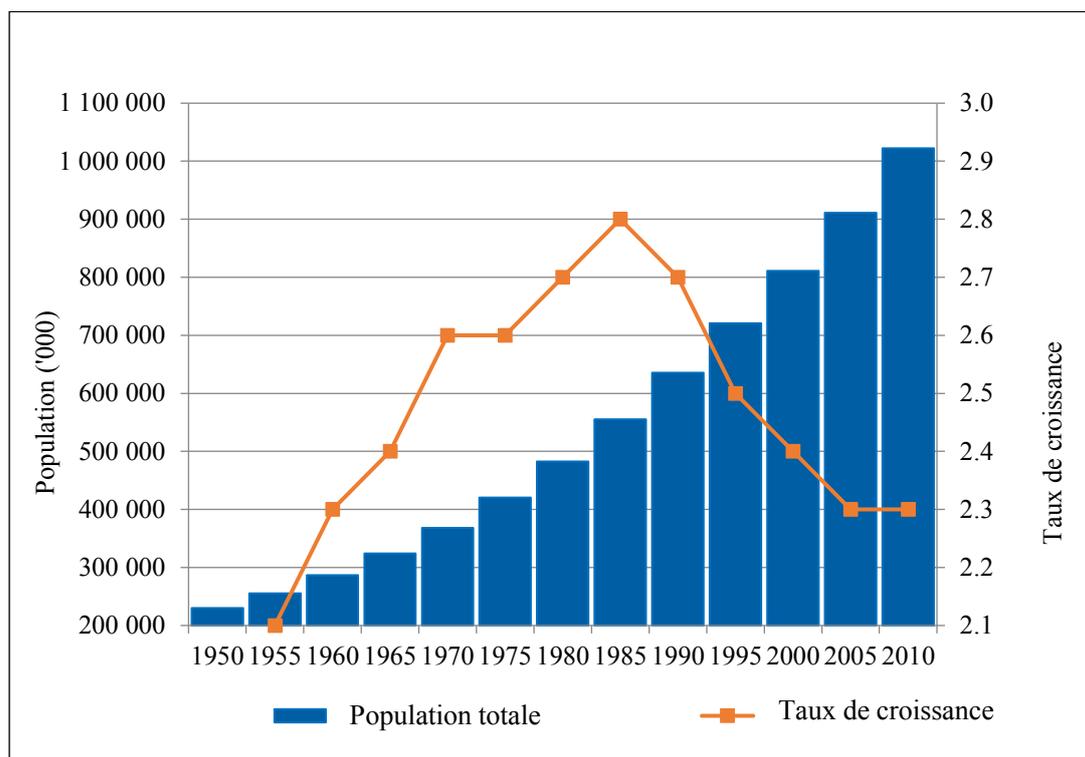
## **Causes**

Le chômage des jeunes africains a des origines démographiques, politiques, économiques sociales et culturelles, qui sont brièvement présentées ci-dessous.

### ***Démographie***

Selon les estimations démographiques des Nations unies, la population africaine a augmenté de 227.270.000 en 1950 à 1.033.043.000 en 2010 : une croissance cumulée de 354 pour cent ou une moyenne annuelle de 5,9 pour cent (Figure 2). Les changements les plus importants en termes de pourcentages ont été enregistrés dans les périodes 1975–1980 et 1980–1985, avec 2,8 pour cent par an (Tableau 2.1). Entre 1975 et 1980 c'était le taux le plus élevé au monde - devant l'Amérique latine et les Caraïbes, 2,29 pour cent, l'Asie, 1,95 pour cent et l'Océanie, 1,33 pour cent - avec des différences importantes entre les pays. Entre 1975 et 1980, seulement trois pays (Cap Vert, Guinée équatoriale et Guinée) ont enregistré une croissance démographique annuelle inférieure à 1 pour cent.

**Figure 2 Population totale et taux de croissance de la population (1950–2010)**



Source : Division de la population des Nations unies.

Ces taux de croissance élevés sont le résultat d’une fécondité élevée et d’une mortalité en diminution. Le taux de fécondité totale en Afrique entre 1975 et 1980 était de 6,57, mais entre 2005 et 2010 il était descendu à 4,64. Le taux le plus élevé pendant la période 2005-2010 était de 7,19 au Niger, le plus bas 1,67 à Maurice. La plupart des pays africains (36 d’entre eux) avaient un taux de fécondité total de 4 ou plus. En effet, huit de ces pays, y inclus le Malawi, la RDC, le Tchad, la Zambie, la Somalie, le Mali, et le Niger avaient un taux de fécondité total de 6 ou plus (voir Tableau 2.1). Ces taux de croissance démographique élevé, ayant conduit à une explosion démographique des jeunes du continent, n’aurait pas été un problème si les économies africaines possédaient des capacités d’absorption proportionnelles. Malheureusement, ce n’était pas le cas, en raison des politiques que la plupart d’entre eux suivaient.

### ***Causes politiques et économiques***

Au moment de l’Indépendance, les gouvernements africains suivirent une philosophie nationaliste du développement, selon laquelle ils considéraient que leur rôle n’était pas limité au maintien du droit et de l’ordre, mais qu’ils étaient aussi des participants actifs dans la production de biens et services. Ils ressentirent l’obligation de subvenir aux besoins des citoyens, longtemps opprimés d’une manière ou d’une autre par le pouvoir colonial. Cette philosophie était si enracinée que, même dans les pays qui adoptaient une forme de capitalisme, comme la Côte d’Ivoire, le Kenya, Maurice, le Nigeria, le Sénégal et l’Afrique du Sud, les gouvernements nationalistes devinrent les principaux employeurs dans ces pays. Ils fournissaient des emplois par de grandes exploitations agricoles ou industrielles publiques, des activités de distribution et la fonction publique. Le prérequis pour ces emplois était généralement un diplôme d’études supérieures ou universitaires

et de nombreux jeunes qui en possédaient optèrent pour un emploi public plutôt que privé. En Afrique du Sud, les politiques d'apartheid réservèrent les emplois de la fonction publique à une minorité de jeunes blancs bien éduqués, alors que la majorité moins éduquée, et pour la plupart sans compétences (des jeunes non-blancs) était confinée à des emplois miniers ou à d'autres emplois subalternes.

Ces politiques avaient des éléments « carotte et bâton » : la carotte était que de nombreux jeunes avaient accès à l'enseignement supérieur et à une formation très subventionnée et à des emplois publics bien rémunérés et le bâton était un régime autoritaire et répressif. Cependant, les « garanties » initiales d'emplois bien rémunérés dans la fonction publique après l'université devinrent vite insoutenables, en raison de la saturation, de la mauvaise gestion, du clientélisme, de la corruption et du népotisme. Les PAS de la Banque mondiale et du FMI, que beaucoup de pays africains avaient mises en œuvre dans les années 1980-1990, allaient dans la direction diamétralement opposée, en encourageant la privatisation de grand nombre d'entreprises publiques et le licenciement de nombreux travailleurs du public. Certains pays comme l'Égypte ont cherché à s'attaquer au problème des jeunes pendant la période des PAS avec des lois, mais ces initiatives étaient compromises par le fait qu'une vaste majorité des emplois du secteur formel n'était pas ouverte à la compétition pour les demandeurs d'un premier emploi (Salehi-Isfahani, 2012 ; Wahba, 2009).

Pendant longtemps, les politiques économiques des gouvernements n'ont pas soutenu les petites entreprises, bien qu'elles soient des sources importantes de création d'emplois. Par exemple, les structures et les mécanismes nécessaires pour revigorer le secteur privé, comme la facilitation de l'enregistrement et l'accès au crédit, surtout pour les petites entreprises, restèrent très difficiles (Akande, 2014). Un résultat ? Entre 2000 et 2008, seulement 16 millions (22 pour cent) des 73 millions d'emplois créés en Afrique étaient pour les jeunes (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012a).

### ***Causes socioculturelles***

Ces causes sont ancrées dans le domaine de l'éducation et de la formation et dans les perceptions sociales sur les bénéfices attendus de l'éducation.

#### *Education et formation*

Les gouvernements africains prévinrent l'explosion démographique de la jeunesse dans les années 1970-1980 et ils ont cherché à améliorer l'éducation et la formation, non seulement au niveau primaire et secondaire, mais aussi au niveau supérieur. Le Nigeria a par exemple construit 30 nouvelles universités entre 1972 et 1985, qui s'ajoutaient aux cinq qui existaient déjà. L'Éthiopie en construisit huit entre 1976 et 1985, alors que l'Égypte et la Tunisie en ajoutèrent six chacun (Lulat, 2005). Ces efforts visaient à augmenter uniformément l'accès à l'éducation, autant en milieu urbain que rural. Le développement rapide des universités ne réussit néanmoins pas à satisfaire la demande et la qualité était souvent douteuse.

Malgré le développement exponentiel du système éducatif du continent, le taux d'analphabétisme (ou les analphabètes fonctionnels) parmi les jeunes reste élevé. Par exemple, Jones et al. (2014) montrent qu'en Afrique orientale la plupart des enfants en troisième année de primaire (ayant achevé au moins deux ans d'école) n'étaient pas en mesure de reconnaître un mot dans la langue utilisée pour l'évaluation à la fin de l'école primaire. Par ailleurs, en Tanzanie et en Ouganda plus de 25% des enfants en cinquième année de primaire étaient incapables de lire. Au Nigeria, Akande

(2014) écrit que les écoles manquaient d'équipements et d'enseignants. En Afrique du Nord, Mulderig (2013) signale des problèmes pédagogiques importants et écrit que : « les élèves passent des heures à recopier des chiffres et des mots [...] sur des ardoises, avec les yeux figés sur les livres de texte ou sur un enseignant faisant répéter une liste de faits à toute la classe » (Mulderig, 2013 : p. 10). Il déplore que les programmes scolaires manquent d'originalité, de travail de groupe, de débats ou d'expression d'opinion.

Le décalage entre l'éducation et la formation et le marché du travail est évident. Tout particulièrement, les universités forment des jeunes, qui ne possèdent pas les compétences requises pour l'emploi, que ce soit pour être compétitifs sur le marché du travail contemporain ou pour s'auto-employer dans l'entrepreneuriat (Mcauliffe, 2013). Toutefois, peu de pays africains ont entrepris une réforme des programmes, nécessaire comme première étape pour corriger ces lacunes et le système éducatif continue donc de produire des jeunes avec des diplômes et des qualifications, mais avec peu de compétences productives (Saheli-Isfahani, 2012). Dans le même temps, le népotisme et la corruption empêchent les cadres du secteur public d'embaucher ou de renvoyer le personnel ou d'améliorer leur productivité, ce qui réduit la capacité du secteur à créer des emplois.

Un autre trait du système éducatif est que, la pression démographique ayant accru la demande de scolarisation, l'admission dans les meilleures universités (où les employeurs recrutent pour les meilleurs emplois formels) est devenue beaucoup plus compétitive et inégalitaire : les chances d'être accepté dans une des meilleures écoles dépendent à présent plus du statut social et de la géographie, que des capacités. Les étudiants des familles urbaines riches ont un avantage sur les autres, car elles peuvent embaucher des professeurs particuliers (Salehi-Isfahani, 2012). Ces familles peuvent par ailleurs utiliser leur statut social et politique et leurs relations professionnelles, ce qui exclut de nombreux jeunes avec des origines très humbles.

Un autre maillon faible est le taux réduit d'EFTP au niveau du secondaire. En Afrique du Nord par exemple, on en compte 27 pour cent en Égypte et en Libye, 12 pour cent en Algérie, 8 pour cent en Tunisie et 6 pour cent au Maroc. Ces taux très réduits reflètent la qualité modeste de la formation et les préférences sociales (Schmidt et Hassanien, 2011 et voir ci-dessous). Il est évident qu'en Afrique du Nord les individus avec des compétences en EFTP ont plus de chance de valoriser leurs compétences dans l'auto-emploi et encore plus en Afrique du Sud et au Kenya qui ont un déficit d'artisans comme les plombiers et les maçons (SABC, 2014 ; Otuki, 2014).

### *Perceptions sociales*

La perception sociale négative et le manque de prestige des EFTP et des activités commerciales sont en relation étroite avec la crise de l'éducation (Mulderig, 2013). En Afrique, la prépondérance historique et le prestige de l'emploi dans le secteur public et leur prérequis de diplômes universitaires ont produit depuis longue date une idée reçue que l'EFTP est inférieure à l'éducation universitaire, faisant des EFTP, aux yeux de la société, la chasse gardée des étudiants qui n'arrivent pas à entrer à l'université.

Compte tenu du fait que la plupart des emplois dans le public requièrent des diplômes dans les arts, les matières littéraires ou les sciences sociales, ces disciplines ont longtemps été préférées par les étudiants (et leurs parents) qui, dans tous les cas, ne comprennent pas les besoins dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), car les laboratoires et les enseignants sont insuffisants. De nombreux étudiants grandissent aussi dans la hantise de ces disciplines, qui sont limitées à l'université en raison du manque de structures adaptées et d'enseignants qualifiés. Le résultat est une surproduction incessante de diplômés formés à

travailler pour des gouvernements ne pouvant plus les employer, qui rejoignent la masse des jeunes demandeurs d'emploi, ou de ce que Salehi-Isfahani (2012) appelle l'«équilibre des qualifications ».

De nombreux diplômés des universités (et leurs familles) ont des espoirs déraisonnables concernant les domaines dans lesquels ils devraient trouver du travail et quel type d'emploi, comme le montre l'exemple de la Tunisie : en 2010, les secteurs non publics recrutant des diplômés universitaires (les banques, la production et la distribution de l'électricité et l'immobilier) constituaient seulement 6,7 pour cent du total des emplois dans le pays ; les secteurs comme la construction, les textiles, l'hôtellerie et la restauration, qui représentaient respectivement 14,8 pour cent, 11,7 pour cent et 4,1 pour cent du total des emplois, avaient le taux le plus bas de personnel disposant de diplômés universitaires (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012a).

**Tableau 2.1 Estimation des taux de croissance de la population dans les pays africains, 1970–2010**  
(moyenne annuelle par période, %)

Pays/Région	1970–1975	1975–1980	1980–1985	1985–1990	1990–1995	1995–2000	2000–2005	2005–2010
<b>Afrique</b>	2,7	2,8	2,8	2,7	2,5	2,4	2,3	2,3
Afrique du Sud	2,7	2,5	2,5	2,2	2,4	1,6	1,3	1,0
Algérie	3,1	3,2	3,2	2,7	2,2	1,5	1,5	1,5
Angola	2,3	2,8	3,4	2,6	3,2	2,8	3,4	2,9
Bénin	2,2	2,5	2,7	2,8	3,4	2,9	3,2	3,0
Botswana	3,4	3,8	3,4	3,1	2,7	2,1	1,3	1,4
Burkina Faso	2,1	2,3	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9	3,0
Burundi	0,9	2,3	3,2	2,9	1,7	0,9	2,6	2,9
Cameroun	2,7	3,0	2,9	2,9	2,7	2,4	2,3	2,2
Cabo Verde	2,5	-0,7	1,8	1,2	2,5	2,0	1,6	1,0
République Centrafricaine	2,0	2,4	2,9	2,2	2,5	2,1	1,6	1,8
Tchad	2,4	2,0	2,5	3,1	3,0	3,2	3,5	2,7
Comores	2,6	3,9	3,2	2,5	2,4	2,6	2,7	2,7
Congo, Rép. du	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,8	2,4	2,7
Congo, Rép. Dém. du	2,8	2,9	2,8	3,2	3,8	2,4	2,9	2,8
Côte d'Ivoire	4,5	4,6	4,2	3,5	3,2	2,4	1,7	1,8
Djibouti	6,5	8,4	3,4	6,7	2,2	3,1	2,0	1,9
Égypte	2,2	2,3	2,4	2,3	1,8	1,7	1,9	1,8
Érythrée	2,7	3,1	2,6	2,4	0,3	2,7	4,0	3,2
Éthiopie	2,6	1,4	3,0	3,3	3,3	2,8	2,5	2,2
Gabon	2,3	2,7	3,0	3,1	3,1	2,6	2,1	1,9
Gambie	3,2	3,1	4,0	4,6	3,1	2,8	3,0	2,8
Ghana	2,7	1,9	3,3	2,8	2,8	2,4	2,4	2,4
Guinée	0,6	0,6	2,2	3,1	5,5	2,0	1,6	2,0
Guinée Bissau	2,8	3,7	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Guinée Equatoriale	-4,0	-1,5	7,0	3,6	3,4	3,2	3,1	2,8
Kenya	3,6	3,8	3,8	3,5	3,1	2,6	2,6	2,6
Lesotho	2,1	2,6	2,5	1,9	1,8	1,8	1,0	1,0
Liberia	2,8	3,0	2,8	-0,8	-0,3	6,1	2,2	4,5
Libye Arab Jamahiriya	4,2	4,3	4,6	2,4	1,9	1,8	2,0	1,9
Madagascar	2,7	2,8	2,6	2,8	3,0	3,1	3,0	2,9

Tableau 2.1 Suite

Pays/Région	1970-1975	1975-1980	1980-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010
Malawi	3,1	3,3	3,1	5,1	1,0	2,6	2,7	3,0
Mali	1,8	1,9	2,0	1,6	2,5	2,8	3,1	3,1
Maroc	2,5	2,5	2,6	2,1	1,7	1,3	1,1	1,0
Maurice	1,5	1,5	1,0	0,9	1,4	1,0	1,0	0,7
Mauritanie	2,9	2,9	2,8	2,7	2,8	2,8	2,8	2,5
Mozambique	2,3	2,7	1,9	0,3	3,2	2,7	2,6	2,4
Namibie	3,0	2,2	2,5	4,1	3,1	2,8	1,9	1,9
Niger	3,0	2,9	2,8	2,9	3,3	3,5	3,5	3,5
Nigeria	2,5	3,0	2,6	2,6	2,4	2,3	2,5	2,5
Ouganda	2,9	3,0	3,1	3,6	3,3	3,0	3,2	3,2
Rwanda	3,2	3,3	3,2	3,1	-4,9	7,5	2,6	2,9
Sahara occidental	-0,5	14,0	4,0	3,7	3,2	3,9	6,7	3,7
São Tomé et Príncipe	2,2	2,8	1,8	2,2	1,9	1,9	1,6	1,6
Sénégal	3,1	2,5	2,8	3,0	2,9	2,5	2,7	2,7
Seychelles	2,2	1,7	1,3	1,2	1,0	1,0	1,2	0,7
Sierra Leone	1,9	2,1	2,3	2,3	-0,4	1,2	4,4	2,6
Somalie	2,7	8,9	-0,2	0,7	-0,2	2,5	2,4	2,2
Soudan	3,0	3,2	3,2	2,4	2,6	2,5	2,3	2,5
Soudan du Sud	Pas de données							
Swaziland	3,0	3,1	3,1	4,0	2,2	2,0	0,8	1,4
Tanzanie	3,2	3,1	3,1	3,1	3,2	2,6	2,6	2,9
Togo	2,5	2,3	3,4	3,0	2,2	3,2	2,4	2,2
Tunisie	2,0	2,6	2,5	2,3	1,7	1,1	0,9	1,1
Zambie	3,4	3,3	3,2	2,9	2,5	2,7	2,3	2,7
Zimbabwe	3,4	3,3	3,9	3,3	2,2	1,4	0,1	0,0

Source : Division de la population des Nations unies.

### CHAPITRE 3. LEÇONS

Au début de cette revue, on avait espéré être en mesure d'identifier les programmes qui ont fonctionné et ceux qui n'ont pas fonctionné, afin d'en tirer des leçons. Néanmoins, puisque aucun des programmes passés en revue n'était doté d'un processus d'évaluation clair, cela n'a pas été possible. La plupart indique seulement le nombre de personnes concernées sur une période de temps et le montant dépensé, sans aucune indication claire du devenir de ces participants après le programme. On a néanmoins identifié des programmes avec un potentiel élevé de succès et des programmes « qui fonctionnent » ou sont « potentiellement défaillants ».

#### **Traits spécifiques des programmes d'emploi des jeunes viables**

##### ***Un programme viable est basé sur un cadre légal et politique global et favorable***

Ce cadre est fondamental, car il sert de base aux interventions efficaces contre le chômage des jeunes dans le secteur public, privé et associatif. Ces cadres peuvent être de plusieurs sortes, y compris les lois indépendantes, les politiques nationales de la jeunesse et les lois qui les soutiennent, et ils peuvent même être inclus dans les constitutions. Plusieurs pays africains possèdent des politiques nationales de la jeunesse, mais ils doivent garantir qu'elles sont coordonnées et appliquées pour que leurs jeunes en bénéficient. Les pays africains devraient viser la création d'emploi vérifiable, la mise en place et le maintien des stratégies, y comprises celles du Tableau 3.1 analysées ci-dessous. Nombre de ces stratégies sont en phase avec les meilleures pratiques pour l'entrepreneuriat des jeunes et les politiques de l'emploi de la Commission économique des Nations unies pour l'Afrique (UNECA, 2011 : pp. 47-55).

##### ***Un programme viable nécessite une bonne gouvernance et une gestion macroéconomique efficace***

Quoiqu'elles ne soient pas spécifiquement orientées vers les besoins des jeunes, une bonne gestion macroéconomique nationale fournit un environnement économique adéquat pour les jeunes afin qu'ils trouvent et maximisent leur potentiel de carrière dans l'économie. Une mauvaise gestion économique et la stagnation ont négativement affecté tout le monde, y compris les jeunes. À l'inverse, une économie florissante peut être bénéfique pour tout le monde, y compris les jeunes, si des mesures d'inclusion économique sont mises en place. Par conséquent, les pays africains devraient viser à créer des économies prospères et inclusives et efficacement gérées, car elles sont plus à même de faire face au chômage des jeunes.

##### ***Un programme viable aide le marché du travail à mieux fonctionner pour les jeunes***

On peut rendre le marché du travail plus efficace pour les jeunes et leur offrir une orientation professionnelle et des compétences pour la recherche d'emploi, des subventions, des programmes de travail public et une législation antidiscriminatoire. Alors que l'*orientation professionnelle* a été longtemps fournie par le système éducatif formel de nombreux pays, ces services, ainsi que les systèmes éducatifs de nombreux pays africains sont rarement en adéquation avec les besoins du marché du travail. De ce fait, les systèmes éducatifs produisent encore des diplômés inaptes au travail, alors que les employeurs déplorent toujours le manque de main d'œuvre qualifiée appropriée et sont souvent contraints de l'importer (Wokabi, 2014). Par conséquent, à la fin des études, de nombreux jeunes ont du mal à trouver un emploi, car ils ne possèdent pas *les compétences de base pour la recherche d'un emploi*, comme savoir préparer un curriculum vitae.

Les nombreux pays africains qui envisagent de réformer leurs programmes scolaires pour les adapter aux besoins de leur marché du travail devraient aussi réorganiser leur formation, l'orientation professionnelle et les compétences pour la recherche d'emploi, comme le programme AMAL en Tunisie, ANSEJ (Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes) en Algérie et ANAPEC (Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences) au Maroc ont déjà fait.

Même si les programmes de subvention salariale sont rares en Afrique en raison des contraintes financières, ils peuvent être mis à profit pour créer des emplois pour les jeunes. Cependant, pour être efficaces : « elles devraient plutôt être en phase avec une formation structurée sur le lieu de travail, viser les secteurs où l'emploi est sensible aux changements du coût de la main d'œuvre et se concentrer sur la jeunesse » (Burns, Edwards et Pauw, 2010 : p. v). En effet, la jeunesse peut acquérir de l'expérience à l'aide de ces initiatives, accroître ses perspectives d'emploi et augmenter sa contribution à l'économie par une productivité professionnelle accrue. Par ailleurs, l'exemple de l'Afrique du Sud a montré que les programmes de subvention salariale peuvent aider à réduire la pauvreté et les inégalités. Pendant que les programmes de subvention salariale peuvent être aussi onéreux que les programmes ciblés de subvention ou les programmes sociaux, ils sont plus bénéfiques pour les individus et la société sur le long terme (Burns, Edwards et Pauw, 2010). Pour que les subventions salariales soient efficaces, les gouvernements africains doivent rigoureusement évaluer les effets négatifs de leurs subventions économiques et des avantages fiscaux sur la création d'emploi, car ils peuvent entraîner une réduction du coût de certains facteurs de production (capital, main d'œuvre qualifiée et technologie), et souvent substituer à la main d'œuvre non qualifiée » (Rankin, 2013). Un exemple de ce type de programmes est le Fonds social de développement pour l'emploi subventionné de l'Algérie.

Une autre manière novatrice pour rapprocher les jeunes du marché du travail est de fournir des avantages fiscaux aux employeurs qui embauchent cette couche de la population. L'Acte d'incitation à l'emploi en Afrique du Sud et le Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) en Tunisie sont des exemples. Beaucoup de pays ont des programmes visant spécifiquement certains groupes de jeunes, comme les jeunes et les femmes défavorisés et pauvres, surtout dans les zones rurales. Les exemples incluent le PADE (Partenariat décentralisé pour l'emploi) au Bénin pour les jeunes en milieu rural, le PSCE/JF (Programme spécial de création d'emplois pour les jeunes et les femmes) pour les jeunes et les femmes au Burkina Faso et l'ITES pour les plus pauvres au Ghana.

Même si *les travaux publics*, demandeurs en main d'œuvre, peuvent être efficacement utilisés pour absorber un grand nombre de jeunes, ces programmes sont rares en Afrique, surtout pour leur coût et les difficultés de gestion, comme l'a récemment montré le programme Kazi Kwa Vijana (emploi pour les jeunes) au Kenya. Malgré tout, si ces programmes sont bien conçus et mis en œuvre, ils peuvent être une partie de la solution, comme l'ont montré le PEP en Égypte, le EPWP et le CWP en Afrique du Sud et le Projet Cobblestone en Éthiopie.

*La législation antidiscriminatoire* est bénéfique pour les jeunes, car elle les protège des embauches et des pratiques professionnelles discriminatoires. *Le recrutement par l'action positive* peut aussi être utilisé pour que les jeunes et les groupes marginalisés aient accès aux structures de gouvernance, aux domaines éducatifs et économiques et aux opportunités d'emploi. À travers l'Afrique la législation pour l'emploi des jeunes a des clauses d'exclusion. Le Fonds social de développement pour l'emploi subventionné de l'Algérie est un exemple.

### ***Un programme viable augmente les chances des jeunes entrepreneurs***

Les interventions qui permettent aux jeunes de s'engager dans l'auto-emploi et la création d'emplois pour d'autres jeunes sont essentielles. Ces résultats peuvent être accomplis à l'aide des mesures suivantes.

*Le mentorat professionnel* peut être pratiqué suivant plusieurs modalités, comme les fonds d'entreprise pour les jeunes, existant dans nombre de pays africains. Parmi les exemples on peut citer Harambee en Afrique du Sud, le Programme zambien My Job+1, le Fonds ougandais *Youth Venture Capital* et le YEF de l'OIT au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda. Le programme ougandais Mara Mentor est aussi remarquable parce qu'il est développé en ligne et couvre plusieurs pays. Le programme de l'Agence nationale algérienne pour la gestion du microcrédit, PRO-YEN-YEN en RDC et le programme nigérian pour les jeunes Agripreneurs sont aussi des exemples de programmes qui offrent des services de mentorat, des formations en leadership, des services d'élaboration de plans d'affaires et du crédit afin d'inciter les jeunes à devenir des créateurs d'emplois.

*Les quotas de passation des marchés pour les entreprises des jeunes* sont nécessaires, car ces entreprises rencontrent des difficultés dans la compétition avec les entreprises mieux établies et avec de meilleurs réseaux et ressources dirigées par des individus plus âgés.. Les jeunes et les femmes sont souvent sous-représentés dans les structures économiques et de pouvoir de la plupart des pays africains et ils sont donc souvent mal informés sur les opportunités professionnelles. Parmi les exemples de programmes qui abordent cet aspect, on peut mentionner ANGEM en Algérie, octroyant des crédits à de petites entreprises pour acheter des matières premières afin de créer une activité économique et AGPO au Kenya, qui réserve 30 pour cent des contrats gouvernementaux à des entreprises détenues par des jeunes, des femmes et des handicapés, sans concurrence avec des entreprises mieux établies (AGPO, 2015). Bien que l'efficacité de ces programmes n'ait pas encore été évaluée, ils fournissent plus d'opportunités économiques aux jeunes.

Le manque de financement et d'expertise professionnelle étant les obstacles les plus fréquents rencontrés par les jeunes entrepreneurs dans les pays africains, les fonds d'entreprise pour les jeunes sont de plus en plus utilisés. Les exemples incluent ANSEJ en Algérie, YEDF et le Fonds Uwezo au Kenya, le Programme de création d'emploi et de revenus (PROCER) en RDC, le YEDF en Tanzanie, le YEP au Lesotho, Moukawalati au Maroc et le Fonds Youth Venture Capital (TYVF) en Ouganda. Si ces fonds ont bien des objectifs en communs, ils ont aussi des risques similaires, comme des critères de prêt restrictifs, qui excluent souvent les jeunes qu'ils cherchent à aider.

Comme le financement, *les programmes d'accès aux marchés pour les entreprises des jeunes* sont fondamentaux pour leur développement et pour leur contribution à l'emploi des jeunes. Les mesures de succès incluent l'aide pour l'amélioration de leurs produits et les efforts de marketing, la subvention de leur participation à des expositions commerciales et la détermination de quotas, surtout pour les contrats gouvernementaux. La dernière mesure est par exemple au cœur d'ANAL en Tunisie, du PAPJME au Bénin et d'AGPO au Kenya.

*L'augmentation de la productivité du secteur informel* est importante, car il est le premier employeur de la jeunesse. Même si le débat entre ceux qui veulent le renforcer ou le limiter continue, le secteur est « hétérogène et les politiques devraient être différenciées en fonction de cela » (Mbaye, 2014 : p. 3). Puisque les tentatives d'en accroître la productivité sont certainement

compliquées, des changements positifs peuvent se produire dans le secteur, si des améliorations sont mises en place à tous les niveaux du secteur informel pour aider les petites entreprises informelles à améliorer leur productivité, en imposant des obligations fiscales et réglementaires aux plus grands acteurs informels ; la gouvernance et les partenariats public-privé sont développés pour des réformes mutuellement bénéfiques pouvant améliorer la performance publique et la contribution du secteur privé aux finances publiques ; des mesures sont prises pour doter le secteur de meilleurs compétences et de services professionnels ; les réformes des politiques visent à réduire la contrebande transfrontalière et à faire du commerce un outil d'intégration régionale et de développement ; une action de réduction des barrières à l'investissement dans les secteurs exigeants en main d'œuvre et dans les technologies pour l'agriculture et l'industrie (Mbaye, 2014). Les exemples incluent FASI au Burkina Faso, le Programme de formation du secteur informel au Sénégal et ANGEM en Algérie.

***Un programme viable fournit des formations professionnelles pour les jeunes par le biais de formations spécialisées, comme les systèmes d'apprentissage, les programmes d'alphabétisation et de calcul de base pour les jeunes adultes et les programmes de deuxième chance et d'équivalence***

Ces programmes sont importants, car ils peuvent améliorer l'employabilité des jeunes, en leur fournissant les compétences réellement requises par le marché du travail. De nombreux systèmes éducatifs africains doivent être réformés, car ils produisent des diplômés avec des compétences qui ne sont pas requises par le marché, des taux d'abandon élevés et des diplômés réussissant à peine à lire et compter, avec des perspectives de carrière et d'éducation supérieure limitées<sup>1</sup> sauf si ils trouvent une deuxième chance pour renforcer leurs compétences académiques.

Les systèmes éducatifs professionnels africains doivent aussi être restructurés pour mieux satisfaire les besoins croissants du continent en artisans dans des domaines comme la maçonnerie et la charpenterie. MKI en Égypte, le programme de succès sur le lieu de travail et de placement professionnel, le programme EFTP et celui pour les femmes en agriculture au Maroc sont des exemples édifiants.

Beaucoup de pays africains manquent ou sous-utilisent les stages et les apprentissages professionnels, en privant les jeunes de la principale voie pour acquérir des compétences échangeables sur le marché. Les pays africains et leurs partenaires au développement ont récemment commencé à élargir ces systèmes : KYEP au Kenya en est un exemple.

***Un programme viable rend les systèmes de formation plus efficaces pour les jeunes***

Un bon accès à l'information, au crédit (pour les individus et les entreprises), aux avantages financiers (subventions et coupons) est fondamental. À travers l'Afrique, l'accès à la téléphonie mobile a atteint un niveau élevé sans précédent et concomitamment l'accès à l'internet augmente aussi. Les jeunes accèdent de plus en plus à l'information utile, car beaucoup d'agences publiques et privées la rendent de plus en plus accessible. Les téléphones mobiles continueront à être un outil central de communication et une source d'information.

Le crédit de formation facilement accessible permet aux jeunes, en l'occurrence ceux des milieux pauvres, de continuer leurs études. Presque partout en Afrique, l'État a longtemps été le principal bailleur de fonds de l'éducation, mais depuis les années 1990 beaucoup de pays ont eu du mal à

---

<sup>1</sup> Par exemple, six des dix étudiants tanzaniens qui ont passé l'examen national standard pour le deuxième niveau ont échoué (*The Citizen*, 2013).

financer les besoins en éducation de leurs citoyens, surtout pour la formation supérieure et professionnelle. Par conséquent, les programmes de prêts renouvelables ont commencé à se multiplier, même si ils semblent se concentrer principalement sur l'éducation supérieure. Un excellent exemple de crédit de soutien pour l'éducation EFTP est MKI en Égypte. Au Kenya, le Conseil pour les crédits pour l'éducation supérieure (Higher Education Loans Board : HELB) fournit des prêts pour l'EFTP et des bourses pour des diplômés et des certificats dans les universités publiques, les collèges universitaires, les centres polytechniques publics nationaux, les instituts de technologie et les instituts de formation technique sur l'ensemble du pays. Ces prêts sont néanmoins surtout réservés à des orphelins, à des parents isolés et aux membres de familles pauvres (HELB, 2015).

Les incitations financières pour l'éducation, comme les subventions et les coupons, sont surtout utilisées pour encourager les jeunes, surtout les plus défavorisés, à s'inscrire. Les incitations financières ont aussi été utilisées par certains pays (la Gambie et l'Ouganda) pour augmenter la présence des enseignants et encourager les enseignants à accepter des postes dans des régions périphériques (UNESCO, 2012). On n'a pas pu trouver d'exemples africains qui montrent que des étudiants sont directement payés pour aller à l'école et on pense que la principale raison est le manque de financement.

### ***Un programme viable crée des initiatives pour empêcher la ségrégation résidentielle des jeunes défavorisés***

Dans le monde, la ségrégation résidentielle peut créer un décalage spatial ou géographique entre les jeunes et les opportunités, en engendrant des poches de pauvreté et de marginalisation (Onatu, 2010). Presque partout en Afrique, la ségrégation résidentielle est le résultat du colonialisme européen et des politiques d'apartheid pré-indépendance en Afrique du Sud. À l'époque, cette ségrégation était raciale et, bien que condamnée par les pays africains indépendants, elle évolua en une forme socioéconomique aussi puissante, qui pénalise encore beaucoup de jeunes africains (Otiso, 2005 ; K'Akumu et Olima, 2007). L'habitat à revenu mixte, le transport en bus et les législations résidentielles antidiscriminatoires sont parmi les solutions répandues contre la ségrégation résidentielle.

Théoriquement, les milieux d'*habitat à revenu mixte* peuvent « améliorer les réseaux sociaux, par lesquels les pauvres élargissent leur recherche d'emploi et leurs réseaux de prospection ; améliorer le contrôle social, dans les endroits où la présence d'individus aux revenus élevés conduit à des niveaux de responsabilité élevés vis-à-vis des normes et des règles, ce qui améliore l'ordre et la sécurité ; produire des effets sur les comportements, car les résidents à revenus supérieurs façonnent les normes et les styles de vie, promouvant le changement de comportement et une amélioration de l'efficacité personnelle des résidents à faible revenu et améliorer la politique économique des lieux, dans les endroits où la présence de résidents aux revenus élevés crée une demande de nouveaux marchés et une pression politique efficace, qui va engendrer des biens et des services de meilleure qualité pour tous les résidents » (Levy, McDade et Dumlao, 2010 : p. 8). Il n'est pas clair jusqu'à quelle limite ces bénéfices puissent être obtenus en Afrique, mais le logement à revenus mixtes a contribué à réduire la pauvreté, la marginalisation et la criminalisation des pauvres et à rendre accessibles des logements décentes en Afrique du Sud et au Kenya (Onatu, 2010 ; Noppen, 2012).

Bien plus répandu et éventuellement plus efficace sur le court terme pour résoudre le chômage des jeunes dans des zones de ségrégation résidentielle, l'utilisation du transport public ou privé à bas prix réduit le fossé d'opportunité géographiquement induit. Comme un système de circulation

sanguine défaillant, un transport en mauvais état peut aisément rendre l'économie étroite et entraver les efforts et la créativité des jeunes et de tous les autres membres de la société. Cependant, en raison de ses ressources financières limitées, la jeunesse peut être plus violemment frappée.

*La législation résidentielle antidiscriminatoire* est une bonne solution, si elle est appliquée, mais pourrait être compliquée par plusieurs facteurs, comme l'ethnie. Par exemple, la section 39 (3) de la constitution du Kenya déclare que : « tout citoyen a le droit d'entrer, de rester et de résider partout au Kenya ».

### ***Un programme viable améliore et rend les réglementations du marché du travail bénéfiques pour les jeunes***

Le droit national et international du travail doit être appliqué, y compris les Conventions 138 et 199 de l'OIT et des Nations Unies et les clauses constitutionnelles nationales pertinentes. Ensemble, ces conventions définissent un âge minimum standard pour l'emploi à 15 ans (18 ans pour les travaux dangereux) et protègent les enfants de l'exploitation économique et du travail. Elles cherchent surtout à prévenir les formes les plus graves de travail des enfants comme l'esclavage, l'exploitation sexuelle commerciale et les autres activités illicites (ILO, 2015b).

### ***Un programme viable crée des initiatives de migration professionnelle et d'emploi des jeunes à l'étranger***

Dans l'économie mondiale contemporaine, l'exportation de la main d'œuvre est une solution partielle au chômage des jeunes africains, permettant au continent d'exporter ailleurs dans le monde une partie de son surplus professionnel (y compris les jeunes). Par exemple, le programme marocain Infitah met à la disposition de la France et de l'Espagne des femmes rurales comme travailleuses agricoles. De façon semblable, le Kenya et les Émirats arabes unis (EAU) ont récemment annoncé une initiative similaire pour des emplois non-qualifiés et professionnels (Mutambo, 2015).

Cependant, pour être réciproquement bénéfiques et minimiser les trafics humains, une réglementation est nécessaire et les pays africains doivent négocier et signer des accords de travail bilatéraux avec les pays d'accueil, renforcer les cadres réglementaires pour les agences de l'emploi qui envoient leurs ressortissants à l'étranger, mettre en place des formations avant le départ pour les travailleurs migrants et pour les étudiants allant à l'étranger pour poursuivre leurs études, utiliser des conseillers de voyage pour accroître la sécurité de leurs ressortissants partant à l'étranger et encourager les ressortissants travaillant à l'étranger à s'enregistrer auprès de leurs ambassades pour faciliter leur accès à l'aide du pays d'origine (Matara et Mbatiah, 2014).

### ***Un programme viable exploite les avantages et le potentiel des technologies modernes, surtout les téléphones mobiles, pour les natifs du numérique en Afrique***

Les progrès technologiques mondiaux et les forces économiques et du marché vont engendrer des changements inédits à la nature du travail, selon des modalités qui ne sont pas claires. La connectivité globale à l'internet et le travail à distance (de la maison ou dans un bureau virtuel) sont déjà une force à prendre en compte et ils constituent d'énormes opportunités d'emploi et de création de richesse. À travers l'Afrique, la technologie mobile a transformé la situation, surtout pour les jeunes, qui utilisent les téléphones mobiles pour communiquer, écouter la radio, transférer de l'argent, faire des achats et interagir sur les réseaux sociaux. La technologie a transcendé les fossés entre le rural et l'urbain, les riches et les pauvres (Sambira, 2013).

Le potentiel de la technologie de la téléphonie mobile pour résoudre le chômage des jeunes n'est toujours pas cerné. Les obstacles à l'emploi des jeunes incluent une faible connaissance sur les possibilités d'emplois, l'insuffisance de contacts personnels et un manque de volonté de se déplacer pour trouver du travail (Dawes, GSMA, Marom et Alcatel-Lucent, 2013). Puisque les moyens informels (le-bouche-à-oreille) sont les outils de recherche de travail les plus répandus, les téléphones mobiles peuvent être utilisés pour tisser un lien entre les employés et les employeurs potentiels. En Tunisie, par exemple, Ooredoo Tunisie est un programme de téléphonie mobile, qui fournit des conseils professionnels, une alphabétisation financière, des stratégies de recherche d'emplois, des relations avec les opportunités de formation locale et des astuces pour le démarrage d'une entreprise. Au Kenya, M-Kazi relie les jeunes chômeurs et les employeurs via SMS et la technologie vocale à travers l'Afrique. Il permet aux demandeurs d'emploi d'enregistrer leurs détails et leurs qualifications via SMS et de recevoir des offres d'emploi par SMS et les employeurs peuvent cibler dans la base de données M-Kazi les candidats qui répondent à leurs besoins. De façon semblable, en Afrique du Sud, Ummeli connecte les recruteurs et les chercheurs d'emploi par le biais d'un réseau communautaire. L'utilisateur peut créer un CV, en répondant à 12 questions simples par le biais de son téléphone mobile, qui est ensuite envoyé aux employeurs potentiels.

Toutefois, l'utilisation du mobile pour l'emploi a ses défis. Dans beaucoup de pays, les jeunes au chômage peuvent ne pas avoir accès à des services mobiles à haut débit et certains utilisateurs peuvent aussi être circonspects et ne pas être à l'aise avec les nouvelles technologies. Selon une étude de 2009 sur les liens entre les compétences en TIC et l'employabilité aux États-Unis réalisée par le groupe Technology and Social Change (Garrido, Sullivan, et Godorn, 2012), les compétences TIC seules ne peuvent pas transformer l'employabilité de l'individu. D'autres facteurs, y compris le contexte social et personnel, comme l'accès selon le genre à la téléphonie mobile et l'éducation doivent être pris en compte. Les perspectives dans ce domaine requièrent une évaluation exhaustive et toutes les mesures pratiques prises pour permettre la création d'emploi pour les jeunes avec les incitations, les bonnes attitudes et les aptitudes.

### **Caractéristiques de programmes pour l'emploi des jeunes potentiellement défaillants**

Tout programme contre le chômage des jeunes, qui n'intègre pas les éléments mentionnés ci-dessus, a peu de chances d'avoir du succès. Ce qui suit constitue des caractéristiques des programmes inefficaces.

- *Une base juridique défaillante (ou une base juridique adaptée mais non appliquée).* Le seul fait qu'une idée soit inscrite dans la constitution d'un pays ne signifie pas qu'elle est mise en œuvre. Cela est fréquent en Afrique. Si on promeut donc l'adoption d'une législation qui prenne en charge les problèmes des jeunes, on souligne encore plus le besoin de rendre l'État redevable et qu'il applique les prescriptions de la loi ou de la constitution.
- *Des objectifs non raisonnables.* Les programmes et les plans de développement africains surestiment souvent leurs objectifs et sont incapables de s'adapter pour être en phase avec les réalités changeantes. Même si c'est normal que les programmes n'atteignent pas leurs objectifs, une évaluation continue peut aider à garder les programmes sur les rails.
- *Inadéquation avec la réalité.* Par exemple, un programme agricole conçu pour des diplômés universitaires, à qui on a enseigné que l'agriculture n'est pas pour eux est

irréaliste. Par exemple, un projet national égyptien prétendait que des jeunes universitaires diplômés se déplacent pour transformer un désert isolé en « grenier ».

- *L'absence d'objectifs à long terme.* Beaucoup de programmes en Afrique du Nord avaient une date de clôture courte ou généraient seulement des emplois d'aide de court terme, sans envisager ce qui se produirait si un diplômé ne trouvait pas de travail après la formation ou le stage. L'espoir que les jeunes puissent trouver un emploi après leur stage est réaliste seulement si le secteur privé est assez fort pour absorber la jeunesse, ce qui n'est normalement pas le cas.
- *Manque de durabilité—la fin du rêve.* Il était impossible de savoir si les programmes étaient durables, car ils n'étaient pas soumis à une procédure d'évaluation positive et cohérente. Même si la plupart d'entre eux indiquaient le nombre de personnes formées, il n'était pas possible de savoir ce qui leur arrivait après. Beaucoup de programmes étaient lancés à l'aide de fonds extérieurs de court terme, qui garantissaient que les programmes, dont certains étaient bons, mouraient lorsque les financements terminaient. On prône des programmes qui soient financés localement et durablement sur de longues périodes dans la limite du possible.

**Tableau 3.1 Politiques efficaces contre le chômage des jeunes**

Stratégie	Procédures	Exemples nationaux
Rendre le marché du travail plus fonctionnel pour les jeunes	<p>Fournir une orientation professionnelle et des compétences pour la recherche d'emploi</p> <p>Fournir des subventions salariales</p> <p>Fournir des programmes de travaux publics</p> <p>Créer une législation antidiscriminatoire et une action positive d'embauche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algérie : ANSEJ</li> <li>• Tunisie : AMAL</li> <li>• Maroc : Programmes ANAPEC</li> <li>• Afrique du Sud : Employment Tax Incentive (depuis 2013)</li> <li>• Tunisie : SIVP</li> <li>• Burkina Faso : PSCE/JF</li> <li>• Éthiopie : Projet Cobblestone</li> <li>• Égypte : PEP</li> <li>• Afrique du Sud : Expanded Public Works Program (EPWP)</li> <li>• Nigeria : Osun Youth Empowerment Scheme (OYES)</li> <li>• Kenya : Déclaration des droits et clauses antidiscriminatoires (Constitution de 2010)</li> <li>• Algérie : Programme de fonds de développement social</li> </ul>
Accroître les opportunités pour les jeunes entrepreneurs	<p>Fournir du parrainage d'entreprise</p> <p>Mettre en place des quotas de passation des marchés pour les jeunes</p> <p>Lancer des Fonds pour les entreprises des jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouganda : Youth Venture Capital Fund, Youth Entrepreneurship Facility (YEF) de l'OIT</li> <li>• Tanzanie : YEF</li> <li>• Maroc : Moukawalati</li> <li>• RDC : PRO YEN-YEN</li> <li>• Kenya : Quotas de contrats gouvernementaux pour les jeunes et les femmes et Accès aux opportunités de passations de marché du gouvernement (AGPO)</li> <li>• Algérie : ANGEM pour les petites entreprises</li> <li>• Algérie : Programme ANSEJ</li> <li>• Kenya : Youth Enterprise Development Fund, Uwezo</li> <li>• Ouganda : Youth Venture Capital Fund</li> <li>• Nigeria : Youth Employment in Agriculture Program (YEAP), Subsidy Reinvestment and Empowerment Program (SURE-P), Youth Enterprise with Innovation au Nigeria (YOU-WIN)</li> </ul>

Tableau 3.1 suite

Stratégie	Procédures	Exemples nationaux
<p><b>Accroître les opportunités pour les jeunes entrepreneurs (suite)</b></p>	<p>Lancer des Fonds pour les entreprises des jeunes (suite) Mettre en place des programmes d'accès au marché Accroître la productivité du secteur informel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ghana</b> : Youth Enterprise Support (YES)</li> <li>• <b>DRC</b> : PROCER</li> <li>• <b>Tunisie</b> : Programme ANAL</li> <li>• <b>Benin</b> : Programme PAPJME</li> <li>• <b>Burkina Faso</b> : Programme FASI</li> <li>• <b>Sénégal</b> : Programme de formation du secteur informel</li> <li>• <b>Algérie</b> : ANGEM</li> </ul>
<p><b>Fournir une formation professionnelle pour les jeunes</b></p>	<p>Formation professionnelle, y compris les systèmes d'apprentissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Égypte</b> : MKI (Initiative Mubarak-Kohl)</li> <li>• <b>Bénin</b> : Centre Songhai</li> <li>• <b>Maroc</b> : Women's Vocational ; Agricultural Vocational ; Programme ANAPEC ; Programme Workplace Success and Job Placement</li> <li>• <b>Nigeria</b> : Jeunes Agripreneurs de l'Institut international d'agriculture tropicale (IITA), Polytechnique Auchi</li> <li>• <b>Ouganda</b> : Programme des stages obligatoires de formation tertiaire, introduction à l'entrepreneuriat comme sujet d'étude à tous les niveaux</li> <li>• <b>Sénégal</b> : reconnaissance des compétences acquises dans le secteur informel</li> <li>• <b>Tanzanie</b> : Programme Jeunes intellectuels tanzaniens (TYS) pour les orphelins, les enfants vulnérables et les jeunes</li> <li>• <b>Afrique du Sud</b> : Learnership—un partenariat entre le gouvernement, les fournisseurs de services de formation et le secteur privé</li> </ul>
	<p>Alphabétisation et notions de calcul — programmes d'alphabétisation des jeunes adultes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Burkina Faso</b> : Programme d'éducation bilingue</li> <li>• <b>Niger</b> : Alphabétisation de Base par Cellulaire (ABC): Alphabétisation par les Mobiles</li> <li>• <b>Afrique du Sud</b> : Alphabétisation des adultes et programme de formation professionnelle, Initiative Ponts pour le futur</li> </ul>

**Tableau 3.1 suite**

Stratégie	Procédures	Exemples nationaux
Fournir une formation professionnelle pour les jeunes (suite)	Programmes de deuxième chance et d'équivalence	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Burkina Faso</b> : Projet d'emploi des jeunes et de développement des compétences (PEJDC)</li> <li>• <b>Ghana</b> : Programme d'alphabetisation GILLBT</li> <li>• <b>Kenya</b> : Programme national de réhabilitation des jeunes de rue par le Service de la jeunesse</li> </ul>
Rendre les systèmes de formation plus fonctionnels pour les jeunes	Information	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La plupart de l'Afrique</b> : Internet cafés et accès par la téléphonie mobile</li> </ul>
Crédit (aux individus ou aux entreprises)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Plusieurs pays</b></li> </ul>
Créer des programmes qui contrecarrent la ségrégation résidentielle des jeunes défavorisés	Transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systèmes de transport nationaux et urbains permettant aux jeunes de dépasser les disparités spatiales et d'accéder à l'emploi dans des parties plus prospères du pays ou de la ville</li> </ul>
Améliorer les réglementations du marché du travail et le rendre plus bénéfiques pour les jeunes	Législation résidentielle antidiscriminatoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kenya</b> : section 39 (3) de la constitution: « tout citoyen a le droit d'entrer, de rester et de résider partout au Kenya »</li> </ul>
	Appliquer le droit national et international du travail, comme les Conventions de l'OIT n°138 sur l'âge minimum pour l'accès au monde du travail de 1973 et la Convention des Nations Unies n°182 sur les formes extrêmes de travail infantile de 1999, les deux indiquant l'âge de la jeunesse entre 12 et 18 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Section 30 (1-2) de la constitution du Kenya</b> : « Un individu ne devrait pas être tenu en esclavage ou servitude. Nul ne doit être sujet à un travail forcé ».</li> <li>• <b>Section 41 de la constitution du Kenya</b>:             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Des pratiques de travail justes sont un droit pour chacun</li> <li>(2) Tout travailleur a le droit : (a) à une rémunération juste ; (b) des conditions de travail raisonnables ; (c) de former, rejoindre ou participer à des activités et aux programmes d'un syndicat ; et (d) de faire grève.</li> <li>(3) Tout employeur a le droit de : (a) former et rejoindre une organisation des employeurs ; (b) participer aux activités et aux programmes d'une organisation des employeurs.</li> <li>(4) Tout syndicat et toute organisation des employeurs a le droit de : (a) choisir son administration, ses programmes et ses activités ; (b) d'organiser, de former et d'intégrer une fédération.</li> </ol> </li> </ul>

**Tableau 3.1 suite**

Stratégie	Procédures	Exemples nationaux
<p><b>Améliorer les réglementations du marché du travail et le rendre plus bénéfiques pour les jeunes (suite)</b></p> <p><b>Créer des programmes pour l'emploi des jeunes à l'étranger</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négocier et signer des accords de travail bilatéraux avec les pays d'accueil ;</li> <li>• Renforcer les cadres réglementaires pour les agences d'emploi qui envoient les citoyens à l'étranger ;</li> <li>• Mener des formations avant le départ pour les travailleurs migrants et pour les étudiants continuant leurs études à l'étranger ;</li> <li>• Utiliser des conseillers de voyage pour accroître la sécurité des citoyens qui vont à l'étranger ;</li> <li>• Encourager les citoyens travaillant à l'étranger à s'enregistrer dans leurs ambassades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Section 41 de la constitution du Kenya (suite):</b> (5) Chaque syndicat ou organisation des employeurs a le droit de mener une négociation collective</li> <li>• <b>Maroc :</b> Programme Infitah</li> <li>• <b>Kenya :</b> la politique kenyane sur la diaspora de 2014 inclut ces prescriptions</li> </ul>
<p><b>Adopter une approche globale pour faire face au chômage des jeunes</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tanzanie :</b> Politique pour les jeunes</li> <li>• <b>Ouganda :</b> Politique pour les jeunes</li> <li>• <b>Afrique du Sud :</b> Politique pour les jeunes</li> <li>• <b>Côte d'Ivoire :</b> Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion des jeunes (PAAEIJ)</li> </ul>
<p><b>Autres (ex. programme de service national volontaire)</b></p>		

Source : Ce tableau est une adaptation de Rother, F. 2006. *Interventions to Support Young Workers in Sub-Saharan Africa. Regional Report for the Youth Employment Inventory*. Banque mondiale : Washington DC, page 4. Le texte original s'inspire de plusieurs sources, y compris nombre de références répertoriées ci-dessous.

## ***Conclusions***

La solution au problème du chômage des jeunes requiert une approche intégrée et holistique. Les raccourcis ne fonctionneront pas. Le problème du chômage des jeunes en Afrique ne s'est pas produit du jour au lendemain et il ne pourra donc pas être résolu en une journée. Il nécessite des interventions complètes, sur le long terme, conscientes, ciblées et coordonnées. Les financements étrangers de démarrage sont utiles, mais ils ne devraient pas être considérés comme le principal instrument pour résoudre la crise actuelle ou une solution sur le long terme.

La bonne gouvernance est fondamentale. Elle inclut une législation sensible au chômage des jeunes (et pas seulement sur le papier), éliminant les discriminations contre les jeunes. Le maintien du droit, de l'ordre et d'une sécurité adéquate dans un environnement réglementaire facilitant l'investissement et l'entrepreneuriat, surtout pour les petites entreprises, est fondamental. Les organisations régionales comme la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) doivent garantir que les politiques régionales d'intégration économique ne restent pas seulement théoriques, mais qu'elles soient réellement appliquées par-dessus les frontières. Le libre mouvement des individus et des marchandises devrait être encouragé, dans les limites des traités régionaux et internationaux. Le mouvement international des jeunes pour l'emploi doit être rationalisé et réglementé pour être réciproquement bénéfique.

Chaque programme contre le chômage des jeunes doit garantir une durabilité interne, en offrant des détails sur les attentes pour les diplômés, le placement professionnel à la fin de la formation et la continuité de l'emploi. Les programmes de court terme, mis en place avec des financements de démarrage doivent être soutenus, pris en charge par les gouvernements africains et intégrés à leurs cadre global pour l'emploi des jeunes ; ils ne devraient pas être négligés comme des orphelins lorsque le financement de démarrage est terminé. Les efforts de l'OIT, de la Banque mondiale, de la Fondation Rockefeller et des autres institutions sont importants, mais ils ne peuvent pas remplacer la responsabilité des gouvernements africains face à la crise du chômage des jeunes. Les pays africains doivent arrêter d'attendre des interventions extérieures comme des victimes impuissantes d'une crise et commencer à s'appropriier et à relever activement le défi avec des ressources et des solutions africaines.

Si les pays africains prennent à cœur ces leçons et veillent à ce que leurs programmes pour l'emploi des jeunes s'y conforment, ils seront sur la bonne route pour apprivoiser le monstre du chômage des jeunes et donc transformer l'explosion démographique de leur jeunesse en une richesse plutôt qu'une malédiction. La jeunesse est le futur de l'Afrique et ne doit pas être gaspillée : il faut en prendre soin et la responsabiliser pour garantir un futur durable et prospère pour tous les Africains.

## **PARTIE 2. LES RÉPONSES AU CHÔMAGE DES JEUNES**

La très grande majorité des réponses africaines sont des programmes actifs en faveur du développement du marché du travail (PADMT), définis comme des programmes qui nécessitent des bénéficiaires s'engageant à chercher du travail ou des formations en échange de bénéfices et de services (Angel-Urdinola et Leon-Solano, 2013). (Ils excluent les activités passives comme l'assurance chômage).

Les PADMT peuvent être classés selon plusieurs systèmes. Garcia et Fares (2010), par exemple, ont identifié 68 mesures dans trois principaux domaines politiques : accroître les opportunités d'emploi à l'aide de programmes augmentant la demande en main d'œuvre, renforcer les compétences et les capacités à l'aide de programmes postsecondaires de renforcement des compétences et d'entrepreneuriat, et investir dans des programmes de « deuxième chance » comme les programmes d'alphabétisation des adultes, le soutien aux groupes défavorisés et les travaux d'intérêt général. Angel-Urdinola et Leon-Solano (2013) ciblent cinq types : la formation et la remise à niveau, les services d'intermédiation, les subventions salariales, les programmes de travaux d'intérêt général et l'auto-emploi.

Dans la sélection des études de cas, nous avons pris en compte neuf mesures, reconnues pour être efficaces dans la réduction du chômage des jeunes (Rother, 2006 : p. 4) : rendre le marché du travail plus efficace pour les jeunes, en leur fournissant l'orientation professionnelle et les compétences pour la recherche de l'emploi, les subventions salariales et les programmes de travaux d'intérêt général ; améliorer les opportunités pour les jeunes entrepreneurs ; fournir des compétences professionnelles pour les jeunes à l'aide de formations professionnelles et de systèmes d'apprentissage, de formations d'alphabétisation et de calcul de base, de programmes de deuxième chance et d'équivalence de diplômes ; rendre les systèmes de formation plus adaptés aux jeunes, en leur fournissant l'information, le crédit et les aides financières ; mettre en place des programmes réduisant la ségrégation résidentielle des jeunes défavorisés ; améliorer la réglementation du marché du travail en faveur des jeunes ; créer des programmes pour l'emploi des jeunes à l'étranger ; garantir une approche complète pour la création d'emplois pour les jeunes ; et mettre en place d'autres initiatives d'engagement des jeunes, comme les programmes de service national de volontariat.

Indépendamment de leur classification, les PADMT ont deux objectifs principaux - améliorer la qualité de la main d'œuvre (formation et amélioration des compétences) et créer de l'emploi - qu'on a adopté dans la sélection des études de cas et qui guident la structure de l'analyse de chaque pays. Les études fournissent des exemples des meilleures pratiques des programmes contre le chômage des jeunes et elles sont présentées par région : Afrique du Nord, Afrique de l'Ouest, Afrique de l'Est, Afrique centrale et Afrique australe. Pour chaque région on fournit un tableau qui résume le chômage, suivi par les études de cas. L'annexe est constituée de tableaux récapitulatifs des programmes présentés.

## CHAPTER 4. AFRIQUE DU NORD

L'Afrique du Nord a attiré beaucoup d'attention, en partie suite à l'auto-immolation de Mohammed Bouazizi, le Tunisien de 24 ans, qui a déclenché le printemps arabe et en partie parce que la région a les taux les plus élevés de chômage des jeunes en Afrique (Tableau 4.1), avec 31,4 pourcent, presque le double du taux moyen en Afrique. Comme d'autres pays africains, les pays de la région ont appliqué de nombreux programmes et politiques, dont certains remontent à la première période après les Indépendances.

**Tableau 4.1 Taux de chômage des jeunes (15–24 ans) en Afrique du Nord, 2013 (%)**

<b>Pays</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Algérie	24,0	21,0	38,7
Égypte	38,9	25,8	71,1
Libye	51,2	38,5	77,2
Maroc	18,5	19,0	16,9
Soudan	24,5	22,6	27,5
Tunisie	31,2	32,0	29,3
<b>Afrique du Nord</b>	<b>31,4</b>	<b>26,5</b>	<b>43,5</b>
<b>Moyenne Afrique</b>	<b>16,7</b>	<b>15,2</b>	<b>19,3</b>

Source : Banque mondiale 2014a.

### L'Algérie

Les efforts de lutte contre le chômage des jeunes sont intégrés dans la Politique nationale de l'emploi (PNE), adoptée en 2008. Parmi ses 11 objectifs, il y avait la lutte contre le chômage par le biais d'une approche économique, le renforcement de la promotion de l'emploi des jeunes, l'amélioration des taux de recrutement après une période d'insertion et la réduction du chômage à moins de 10 pourcent en 2009–2010 et à moins de 9 pourcent en 2011–2013 (Musette, 2013). La mise en œuvre passe par l'Agence nationale de l'emploi (ANEM), l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ), la Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC), l'Agence de Développement Social (ADS) et l'Agence nationale de gestion du micro-crédit (ANGEM). La CNAC est pour les chômeurs adultes âgés entre 30 et 50 ans (Abdellatif et Mohammed, 2014).

La CNAC dépend du Ministère de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale, alors que l'ADS et l'ANGEM dépendent du Ministère de la solidarité nationale. Ces agences ont mis en œuvre deux vastes programmes : des services de placement professionnel pour les chômeurs et des services de soutien pour la création de micro-entreprises (Musette, 2013).

### *L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre*

#### *Les programmes EFTP*

Le programme était conçu entre 2007 et 2009 avec un financement de BMZ (le Ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement) et mis en œuvre par l'Agence allemande de coopération technique (GTZ). L'objectif était d'accroître la valeur de la formation professionnelle par le biais d'une meilleure coopération entre le secteur public et privé et d'améliorer la compétitivité des petites et des moyennes entreprises (PME). Le programme visait surtout à conseiller les décideurs politiques et le secteur privé sur la révision des programmes

d'apprentissage pour les jeunes de moins de 25 ans. Environ 60,000 étudiants ont suivi la formation pendant deux ans. Les rapports sur le programme montrent que les apprenants étaient mieux préparés pour le marché du travail que les étudiants des instituts professionnels ordinaires. Une évaluation de 2009 a montré que les partenaires algériens allaient mettre en place 14 programmes similaires (Angel-Urdinola, Semlali et Brodmann, 2010).

*Les services de placement professionnel pour les chômeurs*

Deux programmes sont inclus dans cette initiative.

*Les Programmes de l'ANEM et du Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.* Cette agence a été créée en 1990 et a été restructurée en 2006, avec 3.097 employés et est en charge de l'intermédiation professionnelle pour les jeunes chômeurs. Tous les employeurs (publics et privés) doivent informer l'ANEM de toute offre d'emploi ou ils risquent une amende (à l'exception des services publics). L'ANEM place donc les chômeurs dans les emplois disponibles. En 2006, il y avait 132.000 emplois vacants et 96.000 demandeurs d'emploi. En 2010, le nombre d'emplois vacants arriva à 234.000, alors qu'il y avait 181.000 demandeurs d'emploi. En 2006, le taux de placement était de 73 pourcent, en 2010 de 77 pourcent, ce qui signifie que tous les emplois vacants n'avaient pas été comblés pour plusieurs raisons (Musette, 2013)

À partir de 2008, l'agence a adopté un autre programme pour les jeunes : le Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), qui compte quatre composantes :

- Le Contrat d'intégration des diplômés (CID) : un contrat d'intégration d'un an pour les diplômés des universités
- Le Contrat d'intégration professionnelle (CIP) : un contrat d'intégration professionnelle d'un an pour des diplômés techniques du secondaire
- Le Contrat de formation pour l'insertion (CFI) : un contrat de formation d'insertion d'un an pour des demandeurs d'emploi sans qualification
- Le Contrat de travail aidé (CTA) : un contrat de travail aidé de trois ans à la fin d'un des trois contrats ci-dessus.

Pour le CID et le CIP, l'État paye le salaire, alors que l'employeur couvre la sécurité sociale. Pour le CFI, l'État paye le boursier pendant la formation et paye le salaire si l'étudiant est placé. Le CIP et le CFI ont aidé 278.000 personnes en 2009 et 273.000 en 2010. De façon analogue, 8.000 personnes tirèrent profit du CTA en 2009 et en 2011, 24.000 personnes eurent accès à un emploi permanent. En 2012 le CID, le CIP et le CFI placèrent 240.000 bénéficiaires, alors que le CTA en eut 41.000 (Musette, 2013).

*Les programmes de l'ADS et du Ministère de la solidarité nationale.* L'ADS a été créée en 1996 pour lutter contre la pauvreté et le chômage, pour gérer les programmes d'emploi pour les pauvres et pour lutter contre l'exclusion sociale. Les principales cibles de ces programmes étaient les familles rurales pauvres en âge de travailler (16–65 ans) et les jeunes diplômés. Les programmes de l'agence peuvent être sommairement divisés en deux catégories. La première inclut les programmes pour les pauvres ou les programmes pour l'inclusion sociale, comme le Dispositif d'activité d'insertion sociale (DAIS), le Dispositif d'activités d'intérêt général (AIG), l'Emploi salarié d'initiative locale (ESIL), l'indemnité mensuelle des personnes bénéficiaires de l'AIG (IAIG) et les Travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre (TUP-HIMO). Le second est le PID.

Le DAIS place les chômeurs entre 18 et 59 ans d'âge sans qualification dans des emplois temporaires ou dans des travaux publics pendant deux ans renouvelables deux fois. Les participants reçoivent des rémunérations et des indemnités sociales de l'État. En 2012, l'ESIL et l'IAIG ont été réunis dans le DAIS. L'AIG vise des individus défavorisés sur le marché du travail et leur offre un emploi pendant un an, renouvelable une fois. En retour, les individus perçoivent un salaire de l'État et la sécurité sociale.

Le programme PID vise des jeunes au chômage ou des diplômés universitaires et techniciens handicapés âgés entre 19 et 34 ans. Ils sont placés dans une entreprise pendant un an, renouvelable une fois. Ils reçoivent un salaire subventionné par l'État et la sécurité sociale.

Musette (2013) signale que le nombre de bénéficiaires de tous ces programmes, à l'exception de l'IAIG, a diminué. Par exemple, le DAIS a touché 90.000 personnes en 2010, un peu plus en 2011, mais moins de 37.000 en 2012. Le TUP-HIMO a généré selon les estimations 33.000 emplois en 2010, mais seulement 24.000 en 2011 et 19.000 en 2012. Pour les programmes PID, les chiffres étaient de 48.000 en 2010, 42.000 en 2011 et 13.000 en 2012. Par contre, l'IAIG a continué à soutenir 252.000 bénéficiaires environ en 2012 (Musette, 2013).

### ***La création d'emploi***

#### *Les services de soutien à la création de micro-entreprises*

Le deuxième groupe de programmes soutient la création de micro-entreprises. Il y a trois programmes, mais les personnes âgées de 30 à 50 ans ne sont pas prises en compte.

*Le programme de l'ANSEJ et du Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.* Cette agence a été créée en 1996 pour aider les jeunes entre 19 et 35 ans et jusqu'à 40 ans dans la création et l'expansion des micro-entreprises. Il a aidé 1.942 personnes, dont 526 femmes. Le programme offre des conseils professionnels, des formations, des crédits et des subventions, des exonérations fiscales et du suivi. Il propose deux types de financement : le financement bilatéral requiert 70 pourcent d'apport personnel et le programme finance 30 pourcent du projet, sans les intérêts ; le financement multilatéral nécessite 1–2 pourcent d'apport personnel, 70 pourcent de prêt bancaire et 28–29 pourcent octroyé par l'agence. 30.000 projets ont été financés en 2010 ; 42.621 en 2011 et 62.812 en 2012 (Musette, 2013).

*L'ANGEM et le Ministère de la solidarité nationale.* L'agence a été créée en 2004 dans le but de réduire la pauvreté en dispensant des prêts sous forme de micro-crédits aux pauvres et en réduisant l'exclusion sociale, l'économie informelle et le chômage. Avant le printemps arabe, la principale activité était d'octroyer des prêts à de petites entreprises pour acheter des matières premières afin de créer une activité économique. Après le printemps arabe, elle a adopté un modèle de financement semblable à l'ANSEJ. Elle octroie des financements de 1.000–10.000 dollars US. Entre 2005 et 2012, elle a financé 451.608 projets, dont presque 423.000 étaient pour l'achat de matières premières pour des activités à domicile (Musette, 2013).

### **L'Égypte**

L'Égypte a mis en place un grand nombre de politiques pour l'emploi et des mesures de gouvernance, y compris la création du Conseil suprême pour le développement des ressources humaines (SCHR), une Autorité nationale d'assurance-qualité et d'agrément pour l'éducation (NAQAAE) et un Projet national pour les compétences de base (NSSP). Ceux-ci ont fourni le

cadre des programmes pour l'emploi, qui prennent en charge l'amélioration de la main d'œuvre et la création d'emploi (van Eekelen, de Luca et Ismail, 2002).

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *L'Initiative Mubarak-Kohl (MKI)*

L'initiative phare pour le développement des ressources humaines en Égypte était ce qu'on appelle couramment l'Initiative Mubarak-Kohl (MKI) des années 1990. Ce programme, une expérience d'adaptation du système de formation technique allemand au contexte égyptien, était un effort conjoint du Chancelier allemand Helmut Kohl et du Président égyptien Hosni Mubarak (van Eekelen, de Luca et Ismail, 2002). Il était fondé sur la philosophie qu'une responsabilité conjointe public-privé pour les programmes de formation permettrait aux jeunes d'acquérir les compétences dont ils ont besoin sur le marché du travail. Le secteur privé était chargé de fournir les stages, leur suivi et d'assurer que les étudiants reçoivent une formation adaptée. Le programme et les examens étaient conçus conjointement par le Ministère de l'éducation et le secteur privé. Le Ministère de l'éducation fournissait aussi une rétribution partielle pour le programme. La sélection pour le programme se faisait à l'aide de tests d'aptitude et, après trois ans de formation, les étudiants étaient placés dans les entreprises dans lesquelles ils avaient effectué leur stage ou, si l'entreprise n'était pas en mesure de les employer, les étudiants travaillaient ailleurs.

En 1995, un premier institut de formation de ce genre a ouvert à *10th of Ramadan City*. Les premiers étudiants ont été sélectionnés par les entreprises elles-mêmes. Les étudiants recevaient deux jours de formation générale et technique, et trois jours de formation pratique chaque semaine pendant trois ans. Des problèmes avaient été immédiatement identifiés, notamment le fait que certaines entreprises avaient commencé à utiliser leurs étudiants comme une forme de main d'œuvre bon marché. Le programme recrutait aussi les étudiants « à l'égyptienne » : en recrutant les étudiants dans les familles de ceux qui travaillaient dans la même usine par exemple. Malgré cela, en 1999 le programme a été évalué, considéré performant et prolongé (van Eekelen, de Luca et Ismail, 2002).

D'autres problèmes incluaient l'intégration de l'idée du partenariat public-privé dans une culture selon laquelle le gouvernement était historiquement responsable de tout ; le manque de compétences et l'incapacité de la plupart des industries ou des usines à dispenser des formations sur de longues périodes ; le potentiel général de solution du chômage était limité par la portée de l'économie. Le programme souffrait aussi d'inégalités entre les sexes, de manque d'enseignants qualifiés ; et souvent des diplômés voulant obtenir un diplôme universitaire plutôt que devenir des travailleurs qualifiés.

Le soutien allemand, qui couvrit la formation des enseignants, la mise à jour des programmes, le développement de support d'enseignement et le financement de l'infrastructure scolaire, prit officiellement fin en 2009 et le programme est encore actuellement sans financement extérieur. À cette époque il y avait 1.900 entreprises participantes, parmi les 25.000 entreprises qui auraient pu participer à l'initiative. Plus de 80 pourcent des entreprises étaient manufacturières, environ 8 pourcent étaient dans les services et le reste en agriculture. Seulement 13 pourcent des 24.000 diplômés étaient des femmes. Parmi les diplômés, 85 pourcent étaient employés dans les entreprises dans lesquelles ils avaient reçu la formation. Bien que 22 des 27 gouvernorats égyptiens proposent le système comme une option, le nombre d'étudiants dans le programme reste limité, à peine 1,59 pourcent du nombre total d'étudiants (Amin, 2014).

### *Le recensement communautaire des jeunes*

Ce programme avait été mis en œuvre entre 2004 et 2008 par l'Académie pour le développement éducatif avec un financement de l'Agence américaine pour le développement international (USAID). Il était censé fournir une éducation avec des compétences élémentaires de vie pouvant offrir de l'emploi à des jeunes économiquement défavorisés. Le groupe ciblé était âgé de 13 à 18 ans, mais la formation était aussi ouverte à des enseignants des écoles techniques, au personnel de l'administration locale, aux travailleurs sociaux et aux entreprises locales. Le programme était concentré sur un ensemble de six gouvernorats ruraux et urbains. Plus de 4.000 étudiants y participèrent et plus de 120 formateurs étaient certifiés. Une nouvelle organisation non-gouvernementale (ONG) pour les jeunes avait aussi été créée à la suite du programme (Angel-Urdinola, Semlali et Brodmann, 2010).

### **La création d'emploi**

#### *Les programmes de travaux publics (PTP)*

La stratégie égyptienne de création directe d'emploi a été mise en œuvre par les projets d'infrastructures, qui utilisent des ressources locales, un grand nombre de travailleurs temporaires et des techniques de construction à haute intensité de main d'œuvre. En 1991, pour amortir les effets négatifs du programme d'ajustement structurel égyptien, le gouvernement a créé le Fonds de développement social (SFD). Il s'agissait d'un fonds important d'environ 700 millions de dollars US qui devrait seulement durer quelques années. Toutefois, sa mission a été prolongée en 1996 et encore en 2001 pour faire face à des problèmes sociaux structurels à l'aide du développement des communautés, des entreprises et des ressources humaines (van Eekelen, de Luca et Ismail, 2002). Les groupes visés étaient des jeunes chômeurs, des travailleurs licenciés, des ménages avec à leur tête une femme pauvre et des travailleurs non qualifiés ou peu qualifiés. Le fonds chercha à créer des emplois directement ou indirectement par des PTP et la création d'entreprises (van Eekelen, de Luca et Ismail, 2002).

Les projets PTP ont couvert une vaste gamme d'infrastructures : productives (irrigation), économiques (routes), sociales (rénovation de bâtiments) et complémentaires (santé). Les projets sont identifiés par le réseau régional de PTP et les populations locales. Les projets sont sélectionnés si ils ne sont pas en contradiction avec la politique de planification, si ils dépendent de contributeurs extérieurs aux PTP, ils satisfont des besoins urgents de la population, ils sont respectueux de l'environnement et utilisent des techniques à haute intensité de main d'œuvre. Les projets requièrent aussi des entrepreneurs locaux, des ONG et des travailleurs avant l'approbation. Les salaires payés aux jeunes chômeurs ne sont pas plus élevés que ceux du milieu local afin de prévenir un flux de chômeurs venant d'ailleurs.

Sur le court terme, le PTP semblaient avoir créé des emplois : il a été estimé que 42.000 emplois environ avaient été créés jusqu'en 1997, mais 90 pourcent d'entre eux étaient temporaires (van Eekelen, de Luca et Ismail, 2002). Les travailleurs étaient tous des hommes. L'insistance des PTP sur les ressources et les apports locaux rendit aussi leurs coûts de maintenance très élevés et, sans base locale d'impôts et compte tenu du fait que les bailleurs de fonds n'étaient pas intéressés à financer la maintenance des infrastructures, il était difficile de juger la durabilité de ces projets. Par ailleurs, sans collecte de données et sans transparence, il est ardu de déterminer son impact sur le long terme, surtout le devenir des travailleurs après la fin du travail temporaire. Est-ce que ces travailleurs passèrent à des emplois plus permanents, comme le programme aurait fait espérer or redevinrent-ils chômeurs ?

### *Le soutien à l'auto-emploi et à la création d'entreprise*

Il y a eu deux programmes dans ce domaine.

*Le Projet national.* Avec une surface de près d'un million de km<sup>2</sup>, desquels 6 pourcent sont cultivables et une population croissante, la terre arable est une denrée rare en Égypte. Par conséquent, l'aménagement des terres faisait partie de l'histoire égyptienne jusqu'aux années 1970. Pendant les années 1980, l'intérêt pour la terre a repris et des projections avaient été faites pour élargir la surface arable de 33.000 km<sup>2</sup> sur les 20 années à venir. La finalité de ces projets était de réduire le chômage, de soulager la pression démographique sur les principales villes et d'augmenter la production agricole. Le projet a été lancé en 1988 avec l'espoir que les jeunes diplômés de l'université puissent se déplacer dans un nouvel environnement et utiliser leurs compétences pour développer et exploiter la terre.

Plusieurs problèmes ont émergé. Premièrement, la fragmentation de la terre empêcha l'utilisation des techniques agricoles modernes. Deuxièmement, il était difficile de convaincre les jeunes, habitués à la vie en ville et s'attendant à trouver des emplois de bureau, de se déplacer sur des terres agricoles qui étaient auparavant désertiques. Troisièmement, une disposition du programme indiquait que les nouveaux occupants utilisaient la terre, mais sans la posséder jusqu'à ce qu'ils l'aient cultivée pendant 30 ans, ce que certains trouvèrent trop long. D'autres problèmes inclurent les retards administratifs dans l'attribution des terres et le coût élevé pour le gouvernement, car les occupants devaient être soutenus jusqu'à ce qu'ils puissent devenir autonomes. À partir de la moitié des années 1990, le gouvernement décida de vendre les terres à de grands investisseurs, avec un potentiel d'emploi très réduit (van Eekelen, de Luca et Ismail, 2002).

*Le soutien aux petites entreprises et la microfinance.* Ce programme a été mis en route en 2006 pendant cinq ans avec des financements de la Banque mondiale. Le but était de créer 18.000 PME, qui génèreraient 60.720 emplois et 50.000 micro-entreprises produisant 60.000 emplois. Les emprunts provenaient de différentes sources : des banques, des ONG et des services non-financiers de développement des entreprises (Amin, 2014).

## **Le Maroc**

Le Maroc a l'un des plus vastes programmes et services pour les jeunes sur le continent africain. Certes, jusqu'à ce qu'Abdelwahab Zeidoun se soit immolé par le feu le 18 janvier 2012 à Rabat, le Maroc était considéré comme un modèle en matière de programmes contre le chômage des jeunes en Afrique. Depuis lors leur efficacité a été mise en doute. Presque tous les programmes passés en revue portent sur l'amélioration de la main d'œuvre plutôt que sur la création d'emploi.

### ***L'amélioration de la main d'œuvre***

#### *Les programmes EFTP*

Le Maroc compte un grand nombre de programmes de formation professionnelle pour les jeunes au-delà du système scolaire formel, dont certains ne visent pas spécifiquement la jeunesse. Ceux qui portent spécifiquement sur l'emploi incluent les suivants.

*La formation technique pour les femmes* cherche à offrir une entrée sur le marché du travail à l'aide d'une formation qualifiante rapide pour les jeunes femmes entre 15 et 22 ans n'ayant aucune formation scolaire, ayant abandonné l'école ou l'ayant quittée sans diplôme (Banque mondiale, 2012). La formation a lieu dans des centres féminins, le premier desquels a été créé en 1957.

Initialement, la formation se concentrait sur l’alphabétisation, l’éducation sanitaire, la cuisine, la couture, la broderie et les soins aux enfants. Aujourd’hui, les formations en informatique et en couture sont les cours les plus populaires. Un bilan du programme en 2011 a indiqué que, même si le nombre de centres a augmenté de 282 en 2005 à 295 en 2009, le nombre total de bénéficiaires est seulement passé à 38.574 en 2006 et il a ensuite commencé à diminuer. En 2009, seulement 17.423 ont bénéficié des formations (World Bank, 2012).

La *formation professionnelle de l’Agence nationale d’assistance* offre deux programmes de formation professionnelle par les Centres pour l’éducation et la formation (CEF) et les Centres de formation d’apprentis (CFA). Créés en 1957, les CEF ressemblent aux centres féminins et offrent des programmes avec des certifications de formation professionnelle reconnues. La Banque mondiale (2012) fit état de 1.079 CEF, offrant des formations gratuites à 106.673 bénéficiaires. Elle indiqua aussi que, bien que très populaires auprès des jeunes femmes, le manque de formateurs était une contrainte majeure. Les CFA ont été créés en 1990, compte tenu des préoccupations liées à la pauvreté des jeunes socialement et économiquement vulnérables. La formation vise des jeunes entre 16 et 30 ans ayant abandonné le lycée. Elle inclut 20 pourcent de bases théoriques et 80 pourcent de production sur place, à l’aide d’un contenu de cours généralement défini par le Ministère de l’emploi et des affaires sociales.

La *formation professionnelle agricole* du Ministère de l’agriculture et de la pêche maritime offre trois types de formation pour les jeunes agriculteurs :

- Le programme technique en deux ans cherche un équilibre entre des cours dans un centre de formation professionnelle et une expérience pratique sur un lieu de travail. La formation est dispensée par les Instituts techniques spécialisés en agriculture (ITSA), les Instituts de technologies appliquées (ITA) et les Centres de qualification agricole (CQA). Les ITSA fournissent une formation en gestion agricole et des certificats techniques de commerce à des étudiants de moins de 25 ans détenteurs d’un baccalauréat. Les ITA fournissent une formation à des étudiants de moins de 25 ans, ayant achevé leur formation secondaire, alors que les CQA visent des étudiants de moins de 25 ans, ayant achevé leur neuvième année (Banque mondiale, 2012). Les deux programmes veulent aider les étudiants à acquérir des connaissances pratiques par l’expérience professionnelle afin de leur permettre d’accéder au marché du travail.
- Une formation d’apprentissage d’un an, offerte par le biais des programmes CFA a été introduite en 2000. Les CFA sont des instituts de formation agricole. La majorité de la formation (80 pourcent) a lieu dans les fermes, avec seulement 20 pourcent dans les instituts. Ce programme vise principalement les jeunes ruraux, qui n’ont pas reçu d’éducation supérieure.
- Un cours de formation en trois ans est dispensé par les Maisons familiales rurales (MFR). Ce programme, créé pour répondre aux besoins des jeunes ruraux n’ayant pas eu accès à l’éducation scolaire du fait de leur localisation et de la distance, vise les 15–20 ans, la plupart desquels ont seulement une scolarité secondaire. L’évaluation de ces programmes montre des résultats mitigés (Banque mondiale, 2012). La réussite des étudiants à trouver un emploi varie selon les régions et les diplômés ont souvent dû changer de région pour trouver de l’emploi. L’évaluation de l’ITSA conclut que la formation était trop générale. L’apprentissage d’un an était inadapté à l’emploi dans la plupart des fermes au Maroc et le

programme en trois ans était confronté à des difficultés de personnel et de financement (Banque mondiale, 2012).

*Les programmes de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC)*

L'ANAPEC est la principale agence marocaine pour la mise en œuvre de ces programmes. L'agence a été créée en 2001 pour servir d'intermédiaire entre le marché du travail pour les jeunes et les employeurs, en fournissant des informations aux deux (Belghazi, 2013). Elle collecte l'information sur le marché du travail et compare les demandeurs d'emploi avec les offres d'emploi. Elle possède un réseau de bureaux dans le pays et dans les zones éloignées et des partenariats avec les ONG pour fournir l'information aux jeunes chômeurs.

Belghazi (2013) affirme qu'en 2009, l'ANAPEC a collecté des informations sur 27.678 offres et placé environ 4.355 demandeurs d'emploi. Jusqu'à la fin de 2009, environ 517.000 personnes (41 pourcent de femmes, 18 pourcent de moins de 24 ans, 33 pourcent avec un diplôme universitaire, 33 pourcent avec un diplôme professionnel et 30 pourcent avec seulement un baccalauréat) étaient inscrites à l'agence. L'ANAPEC offre quatre programmes pour l'emploi des jeunes : l'Idmaj, le Taehil, l'Infatih et le Moukawalati, tous créés entre 2006 et 2008. Les trois premiers programmes améliorent la qualité de la main d'œuvre et Moukawalati est un programme de création d'emploi.

*Idmaj.* Il vise les demandeurs d'un premier emploi et les rapproche des employeurs par le biais de stages. Il cherche à rendre les demandeurs d'emploi, la plupart desquels étant des diplômés du secondaire, plus attractifs pour les employeurs, en réduisant le coût salarial total. Les employeurs ne payent pas d'impôts sur les salaires de ceux qui sont formés pendant leur formation et, s'ils sont embauchés, l'exonération des impôts est prolongée encore d'un an. L'évaluation du programme a montré que 52 pourcent des apprenants n'ont pas achevé leur formation, ayant été renvoyés par leurs employeurs. Ces derniers citent le manque de compétences comme la principale raison pour le licenciement (Belghazi, 2013).

*Taehil.* Ce programme cherche à fournir une formation aux diplômés du secondaire pour leur intégration sur le marché du travail des. Après une étude d'évaluation des besoins régionaux, il fournit une formation adaptée aux besoins spécifiques des employeurs. Les employeurs s'engagent à recruter les apprenants pendant six mois après la formation (Belghazi, 2013). Le programme est une réussite, car la demande est supérieure à l'offre. Il a été montré que 70 pourcent de ceux qui ont reçu la formation trouvent des emplois de court ou moyen terme dans l'entreprise qui les a formés. L'évaluation de ce programme montre que 37 pourcent des entreprises interviewées ont employé leurs apprenants à la fin du contrat, 58 pourcent a embauché la moitié des apprenants, mais 17 pourcent n'en a employé aucun (Belghazi, 2013).

*Infatih.* Lancé en 2008, l'objectif de ce programme est de placer les demandeurs d'emploi sur le marché international, ainsi que dans la migration saisonnière ou circulaire. Le programme vise des individus entre 18 et 40 ans, surtout des femmes, des zones rurales avec des enfants de moins de 14 ans d'âge. Les femmes sont envoyées en France et en Espagne en tant qu'ouvrières agricoles, en laissant leurs enfants au pays afin de garantir leur retour à la fin du contrat. En 2009, le programme a eu 10.853 bénéficiaires. En 2010, seulement 6.222 sont parties à l'aide du programme. Les bénéficiaires considéraient le programme toujours aussi avantageux pour elles, mais jugeaient qu'une longue séparation de leurs familles était difficile. En outre, puisque la plupart des femmes étaient non instruites, elles étaient plus vulnérables à l'exploitation dans les pays d'accueil (Belghazi, 2013).

Parmi les problèmes de ces programmes il y a la différence culturelle entre les idéaux gouvernementaux et les compétences entrepreneuriales ; l'auto-emploi n'est pas encore jugé adapté aux diplômés universitaires ; les jeunes manquent encore des compétences pour concevoir et présenter un bon plan d'affaires ; les attentes du secteur privé par rapport aux diplômés des universités semblent excessivement élevées et l'évaluation est irrégulière.

#### *Le programme TIC pour l'égalité et l'entrepreneuriat*

Ce programme a débuté en 2004 avec un financement de l'USAID pour appuyer « la formation scolaire et professionnelle à mieux préparer les diplômés à satisfaire les besoins présents et futurs du Maroc en main d'œuvre » en « créant des liens entre la formation scolaire, la formation professionnelle et l'emploi » (Angel-Urdinola, Semlali et Brodmann, 2010). L'approche adoptée par le programme est de rendre pertinents les cursus, de développer la communication, la prise de décision et les compétences en leadership des jeunes, en permettant aux écoles de mettre en place leurs propres stratégies d'amélioration de la qualité.

Parmi les principales activités, il y a le travail avec les institutions publiques et privées afin de développer des programmes pertinents ; la création d'opportunités d'emploi ; la formation de plus de 1.500 étudiants des écoles professionnelles et enseignants chaque année ; la mise en réseau des jeunes avec les services d'orientation professionnelle et de placement et la mise en place de compétences nécessaires aux jeunes sur le marché du travail actuel. Le groupe visé est celui des moins de 25 ans, hommes et femmes, des zones rurales et urbaines. Jusqu'en décembre 2015, le programme a coûté \$26,7 millions. Pendant l'année académique 2007/08, 275.000 étudiants et 10.000 enseignants de 485 écoles y ont participé. Au moment de l'évaluation, aucun diplômé n'avait encore terminé, même si une évaluation préliminaire indiquait qu'il ajoutait de la valeur à l'éducation (Angel-Urdinola, Semlali et Brodmann, 2010).

#### *Les programmes de réussite sur le lieu de travail et le placement professionnel*

Ce programme en cours a commencé en 2007 avec un financement de la Fondation internationale pour la jeunesse. Les objectifs incluent l'amélioration de la qualité générale de la formation et du placement professionnel pour les jeunes, un nombre croissant de partenariats public-privé et l'amélioration de la situation économique pour les jeunes pour qu'ils puissent soutenir leurs familles.

Les employeurs identifient les déficits de compétences et des solutions locales sont mises en place par l'éducation, la formation et le placement professionnel. Le programme vise principalement les jeunes hommes et femmes entre 20 et 30 ans. Les retours positifs des employeurs ont engendré le lancement de cours supplémentaire en 2008 et en 2009. Le coût total du programme en 2009 était de \$256.584. Jusqu'en 2010, 222 personnes avaient participé au programme, desquelles 182 avaient reçu un diplôme, parmi lesquelles 86 pourcent avaient été placées en stage (Angel-Urdinola, Semlali et Brodmann, 2010). Cette même année, la Fondation d'éducation pour l'emploi (EFE) et l'Université Hassan II travaillèrent ensemble pour intégrer le programme dans un cursus plus vaste. (Angel-Urdinola, Semlali et Brodmann, 2010).

#### ***La création d'emploi***

##### *Moukawalati*

Ce programme vise à soutenir les jeunes entrepreneurs sur le long terme. Il fournit du microcrédit aux jeunes entrepreneurs, qui doivent s'enregistrer à l'ANAPEC pour demander un prêt. Si le projet réussit le test de faisabilité, un prêt sans intérêt est octroyé et doit être remboursé sur une

période de six ans. Les entrepreneurs sont tenus sous observation pendant les deux premières années du projet (Belghazi, 2013). À l'origine, le programme visait à créer 30.000 nouvelles petites entreprises et 90.000 nouveaux emplois avant 2008. Toutefois, puisque le programme a été critiqué pour sa mauvaise gestion, sa finalité a été réduite à 10.000 entreprises. Jusqu'en 2013, seulement 3.315 entreprises et 10.000 emplois avaient été créés (Mitchel, 2013).

## **La Tunisie**

La Tunisie possède deux agences gouvernementales pour le chômage des jeunes : le Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi surveille le marché du travail et l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) gère l'intermédiation professionnelle. Ces agences développent de nombreux programmes, dont six sont mis en exergue ici.

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *Le Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)*

Le SIVP a été introduit en 1987 comme une subvention salariale pour permettre aux diplômés de travailler dans une entreprise ou dans une organisation pendant un an. Les subventions offertes dépendaient de leurs qualifications. Les employeurs qui accueillent les diplômés recevaient des exonérations fiscales et les contributions de la sécurité sociale. Les diplômés devaient s'enregistrer à l'ANETI et chercher un emploi pour lequel ils étaient qualifiés et les organisations devaient faire partie du système de sécurité sociale et avoir un quota de stagiaires par rapport au personnel permanent de moins de 40 pourcent. Entre 2004 et 2011 plus de 45.000 personnes sont passées par ce système (Broecke, 2012). Une évaluation menée en 2012 a montré que le programme a amélioré de 8 pourcent la probabilité des diplômés à trouver un emploi (par rapport au taux moyen d'emploi d'un diplômé n'ayant pas participé au programme qui est de 60%). L'analyse a recommandé de maintenir le programme et de réutiliser le financement autrement (Broecke, 2012).

#### *Le Contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur (CIDES)*

Ce programme vise les diplômés universitaires qui ont été au chômage pendant trois ans, une période réduite à deux ans en 2011. Il fonctionne par le biais de stages dans des entreprises jusqu'à 400 heures de formation. La plupart des bénéficiaires sont des femmes. La majorité des entreprises sont dans le secteur des services. Cependant seulement 11 pourcent des diplômés éligibles sont placés, en raison du manque d'opportunités de stage (Angel-Urdinola, Hilger et Leon-Solano, 2013).

#### *Le Contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle (CAIP)*

Ce programme de stage vise les non-diplômés. Il fournit un petit salaire et une couverture de sécurité sociale. La plupart des entreprises sont dans la manufacture ou les services. En 2011, 40.000 personnes participèrent, mais le placement professionnel à la fin du programme est plutôt bas : seulement 18 pourcent en 2010 (Angel-Urdinola, Hilger et Leon-Solano, 2013).

#### *AMAL*

Ce programme, qui signifie « espoir » en Arabe, a été créé après la Révolution de Jasmin. Il fournit des services à des diplômés universitaires au chômage pendant une durée maximum de 12 mois. Les services incluent l'accompagnement professionnel, la formation en compétences spécialisées et générales, la formation sur le tas et un salaire forfaitaire mensuel pour encourager les diplômés à chercher de l'emploi. En 2011, le programme a aidé 155.000 personnes, plus que les 30.000

initialement prévues, avec des implications importantes sur le budget, car le projet est essentiellement devenu une source de revenu de chômage pour les diplômés (Angel-Urdinola, Hilger et Leon-Solano, 2013).

### ***La création d'emploi***

#### *Le Programme PC-50*

Ce programme encourage les entreprises à employer des demandeurs d'un premier emploi avec un diplôme universitaire. Le programme paye la moitié du salaire pendant les 12 mois du contrat, mais le programme existe seulement dans des zones de développement régional. Il est très limité et a aidé seulement 500 diplômés en 2011 (Angel-Urdinola, Hilger et Leon-Solano, 2013).

#### *Le Programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises (PAPPE)*

Il fournit du mentorat et du soutien pour le développement de plans d'affaires des potentiels entrepreneurs. Il fournit un cours de formation de deux jours et des financements de démarrage d'un maximum de \$62.000. Au total, 17.000 projets ont été financés en 2011 (Angel-Urdinola, Hilger et Leon-Solano, 2013).

## CHAPTER 5. L'AFRIQUE DE L'OUEST

Cette région a le deuxième taux de chômage des jeunes le plus bas sur le continent après l'Afrique de l'Est : 10,2 pourcent (Tableau 5.1). Toutefois, elle possède des extrêmes, selon les données de la Banque mondiale (2014). D'un côté la Mauritanie présente un taux de chômage des jeunes de 42,9 pourcent, alors que le Bénin a un taux de 1,7 pourcent, et la Guinée 1,5 pourcent. Ces taux très bas peuvent être dus à la proportion importante de l'agriculture de subsistance et du secteur informel de ces économies. Même si le chômage y est plus bas qu'en Afrique du Nord et australe, il reste un défi. En plus des différences régionales (cf. Figure 1), les zones rurales ont des taux bien moins élevés. Les réponses nationales ont été diverses, depuis les succès retentissants comme le Centre Songhaï du Bénin, qui a été reproduit au Nigeria et dans d'autres pays, jusqu'à la faillite due à la corruption de l'Agence ghanéenne pour l'emploi des jeunes et le développement des entreprises.

**Tableau 5.1 Les taux de chômage des jeunes (âge 15–24) en Afrique de l'Ouest, 2013 (%)**

Pays	Total	Hommes	Femmes
Bénin	1,7	1,5	1,8
Burkina Faso	4,9	6,0	3,7
Cabo Verde	10,8	10,4	11,4
Côte d'Ivoire	5,7	6,1	5,1
Gambie	10,7	10,2	11,2
Ghana	8,7	7,4	10,0
Guinée	1,5	2,0	0,8
Guinée Bissau	11,3	10,9	11,7
Liberia	4,5	3,4	5,6
Mali	10,7	8,3	14,4
Mauritanie	42,9	44,5	38,7
Niger	6,7	7,2	5,7
Nigeria	13,6	14,0	13,2
Sénégal	14,6	11,4	19,4
Sierra Leone	4,7	6,6	3,0
Togo	10,7	10,2	11,2
<b>Afrique de l'Ouest</b>	<b>10,2</b>	<b>10,0</b>	<b>10,4</b>
<b>Moyenne africaine</b>	<b>16,7</b>	<b>15,2</b>	<b>19,3</b>

Source : World Bank 2014a.

### Le Bénin

Les réponses au chômage des jeunes comprennent l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre et les programmes de création d'emploi.

#### *L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre*

##### *Les réformes EFTP*

Les réformes EFTP sont semblables à celles des autres pays africains. Elles cherchent à renforcer l'employabilité des jeunes, en mettant en place un cursus plus pertinent, avec 60 pourcent de formation pratique et 40 pourcent de théorie, en prolongeant la formation après le diplôme professionnel, en réformant le cursus pour garder seulement les matières en phase avec les besoins économiques du pays et en créant une formation professionnelle et des centres d'apprentissage pour chaque communauté. La formation met l'accent sur la formation professionnelle, qui prévoit

15 mois dans des institutions et un stage de 7 mois. La formation a lieu dans deux endroits : dans un centre de formation et dans une entreprise artisanale, avec la participation de maîtres artisans traditionnels et du secteur informel. Tout cela est géré par le Conseil national des EFTP et ses sous-comités (Bénin, 2014).

#### *Le Centre Songhaï au Bénin*

Songhaï est un projet en cours, qui commença en 1985 avec environ demi-hectare de terre fournie par le gouvernement. Il cherche à renforcer auprès des jeunes la culture entrepreneuriale et une préparation morale et technique à l'aide de compétences organisationnelles afin de les rendre gagnants. Le centre vise à développer efficacement les ressources locales. L'idée est de restituer la dignité à l'agriculture, en employant et en récompensant les jeunes dans l'agriculture. Le centre fournit les technologies et les méthodes pour améliorer la production locale et l'environnement.

La formation cherche à produire des jeunes entrepreneurs capables de reproduire le modèle Songhaï dans leurs communautés (et ailleurs). Le modèle existe aussi dans d'autres pays et, avec plus de 200 partenaires, le centre aide les participants à réaliser leur rêve entrepreneurial. Pendant 30 ans environ, Songhaï a aidé de nombreux jeunes hommes et femmes à faire naître leur entreprise, en améliorant non seulement leurs propres vies, mais aussi celles de leurs familles et de leurs communautés (Bureau régional de l'UNESCO pour l'éducation en Afrique [UNESCO-BREDA], 2014).

#### *Le Partenariat décentralisé pour l'emploi (PADE)*

Il a été mis en place en 2009 pour aider les 77 municipalités du pays dans le développement de leurs ressources humaines. Le programme offre une formation payante à des groupes ruraux et les apprenants doivent être en principe embauchés. Il comptait 238 bénéficiaires environ en 2011–2013, mais très peu d'apprenants ont été effectivement embauchés après la formation initiale (Bénin, 2014).

#### *Le Programme d'appui aux jeunes et PME (PAJPME)*

Ce programme vise à promouvoir l'auto-emploi des jeunes et à soutenir les PME qui ont besoin de financements pour leur croissance. En 2008–2009, le programme a financé 574 projets en créant 662 emplois directs, mais en raison du taux de délinquance élevé, le programme a été restructuré (Bénin, 2014).

#### *Le Programme de microcrédit aux plus pauvres*

Il s'agit d'un groupe de projets visant à renforcer l'auto-emploi des femmes et d'autres groupes défavorisés. Le programme dispense une formation en comptabilité, en gestion de microcrédit et en gestion des affaires. La composante féminine a aidé 29.278 femmes, alors que la composante pour les agriculteurs a aidé 38.941 personnes. Jusqu'en 2014, le projet a créé 51.622 emplois (Bénin, 2014).

## **Le Burkina Faso**

Le cadre légal et institutionnel des efforts contre le chômage des jeunes est fourni par la législation nationale pour les jeunes, la Politique nationale de l'emploi (PNE), la Politique nationale de la Jeunesse (PNJ) de 2008, la Politique nationale d'enseignement et de formation technique et professionnelle et le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFP). Au sein de ce cadre, par le biais du Ministère de l'emploi, le gouvernement promeut l'emploi des jeunes à trois niveaux : en renforçant les moyens pour la création de petites et micro entreprises,

en améliorant l'employabilité des jeunes et en offrant l'information et l'intermédiation sur le marché du travail.

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *Le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ)*

Ce fonds veut financer les projets des jeunes et la formation à l'entrepreneuriat et encourager la création d'emploi. Il cherche à améliorer l'accès au financement des jeunes pour des micro-projets et à renforcer leur intégration professionnelle dans la société. En 2008–2013, il a financé 3.875 projets, en créant 13.485 emplois : 3.875 directs et 9.610 indirects. Des 3.875 jeunes ayant reçu un financement, 1.319 étaient des femmes. Le taux de financement était de 43,5 pourcent. Un trait caractéristique est que les financements visent des secteurs productifs, le programme permet aux jeunes de contribuer directement à la création de richesse. En 2008–2012, 45,6 pourcent environ des fonds ont été destinés à l'agriculture et à l'élevage et 32 pourcent à l'artisanat (Darankoum, 2013).

Le taux d'intérêt pour tous ces programmes varie entre 5 et 13 pourcent, selon le secteur. Toutefois, le FASI (voir à la suite) et le Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE) octroient un taux préférentiel de 4 pourcent aux porteurs d'handicap, alors que le FAJI donne un taux préférentiel de 2 pourcent aux jeunes handicapés et 3,5 pourcent aux jeunes femmes. Entre 2008 et 2012, ces programmes ont parrainé 72.150 emplois par an, desquels seulement 11 pourcent étaient des nouveaux emplois. Néanmoins, les emplois ne sortent pas les bénéficiaires de la pauvreté. Seulement 5 pourcent environ de ces emplois sont devenus stables, 35 pourcent sont restés précaires et les 60 pourcent restant n'ont pas abouti après trois ans (Darankoum, 2013). Cela a été attribué à la taille réduite des prêts et au manque de suivi constant et de développement de compétences.

#### *Le Programme spécial de création d'emplois pour les jeunes et les femmes (PSCE/JF)*

Ce programme a été lancé en 2012 pour lutter contre le chômage et le sous-emploi persistants parmi les jeunes et les femmes en zones rurales et urbaines. Ses objectifs incluent la facilitation de l'accès à l'emploi des jeunes diplômés, des étudiants et non-étudiants, le renforcement des capacités productives des jeunes ruraux, l'amélioration de l'accès des femmes aux technologies et à la transformation de la production. Le programme a créé 26.500 emplois et 18.300 stages et postes de bénévolat en 2012, mais seulement 5 pourcent de ces emplois avaient été spécifiquement créés pour des jeunes qui n'étaient ni étudiants, ni employés. Pour les stages, aucun suivi n'a été assuré auprès des bénéficiaires afin de garantir les résultats attendus des investissements. C'est ce qui a manqué au programme (Darankoum, 2013).

### ***La création d'emploi***

#### *Le Fonds d'appui au secteur informel (FASI)*

Ce programme a été créé en 1998 pour soutenir et financer le secteur informel et y créer des opportunités d'emploi. Entre 2008 et 2012, le FASI a financé 5.929 projets. Il sert principalement à maintenir des emplois existants plutôt qu'à en créer de nouveaux : pendant cette période il finançait 11.131 emplois, desquels seulement 1.080 (9,7 pourcent) étaient nouveaux. La grande partie de l'aide du FASI (65–75 pourcent environ) est orientée vers le secteur des services (commerce de détail) et 17 pourcent environ à l'agriculture (Darankoum, 2013).

### *Le Projet pour l'emploi des jeunes et le développement des compétences (PEJDC)*

Le PEJDC commença en 2013 et vise à soutenir la croissance économique au sens large et la réduction de la pauvreté, en augmentant les opportunités d'emploi pour les jeunes hommes et femmes à l'aide de travaux publics à haute intensité de main d'œuvre, du développement de compétences et du renforcement des capacités institutionnelles et de gestion de projet (Banque mondiale, 2013). Le Burkina Faso a récemment annoncé que ce projet impliquera 46.800 jeunes sur cinq ans (Maison blanche, 2014). Selon le rapport de mise en œuvre du projet, la finalité de développement est d'augmenter l'emploi temporaire et le développement des compétences pour les jeunes déscolarisés (Banque mondiale, 2013). Environ 1.100 jeunes ont déjà commencé le travail dans différents secteurs des travaux publics à forte intensité de main d'œuvre avec des spécialités variées. Au total, 2.000 jeunes environ devraient bénéficier du lancement de cette composante (dans quatre régions). Le PEJDC est entièrement financé par la Banque mondiale et son coût est estimé à \$50 millions.

### **La Côte d'Ivoire**

Le pays fait face au chômage des jeunes en élaborant des politiques et en mettant en œuvre des programmes d'amélioration de la qualité de la main d'œuvre et de création d'emploi, même si tous les programmes présentés ici sont du premier type.

#### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

##### *Les réformes EFTP*

Une réforme majeure de l'EFTP a été lancée en 2009. Un accord de partenariat a été signé entre le Ministère de la formation professionnelle et les chambres de commerce pour développer un système de performance pourvoyant les compétences nécessaires au pays dans les 10 années à venir. L'objectif est d'absorber 30 pourcent de ceux qui ont abandonné l'école primaire et 30 pourcent des diplômés du collège et de les former. Les domaines stratégiques incluent la satisfaction de la demande en EFTP, le renforcement des liens entre les écoles et les entreprises, en garantissant une intégration durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail et en promouvant une gouvernance effective et efficace du système éducatif. Le plan de mise en œuvre présenté dans le Plan opérationnel de moyen terme (2012–2015) (OTMPC) inclut un accès amélioré par la réhabilitation des écoles existantes et la construction de nouvelles écoles, le lancement de programmes de certification axés sur les compétences et la création d'un Cadre réglementaire national de certification. En fin 2013, il y avait 470 institutions de formation professionnelle : 393 privées et 77 publiques, avec 6.482 étudiants dans les institutions privées et 1.169 en formation dans les écoles publiques. L'objectif était d'obtenir 4.920 diplômants par an et 9.700 étudiants en formation par an à la fin de l'OTMPC (Côte d'Ivoire, 2014).

##### *Le Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et à l'insertion des jeunes (PAAEIJ)*

772.000 jeunes environ (15–34 ans d'âge) étaient au chômage en 2013 et la moitié d'entre eux n'avait aucune qualification (AfDB, 2013). En 2012, le chômage était élevé parmi ceux qui ont suivi une éducation supérieure (38,5 percent) et les diplômés du secondaire (23,8 percent), surtout du fait de l'implication marginale du secteur privé productif dans la gouvernance du système éducatif (BAD Département du développement humain [OSHD], 2013). Il s'agit essentiellement d'une inadéquation des compétences : 27 pourcent environ des entreprises locales considèrent que le manque de main d'œuvre compétente limite leur compétitivité, un taux plus élevé que la

moyenne de la zone de l'Union économique et monétaire ouest africaine (UEMOA) qui est de 20 pourcent (AfDB, 2013).

Le PAAEIJ soutient l'amélioration de l'employabilité de ceux qui disposent de qualifications en formation professionnelle ou d'éducation supérieure, ainsi que l'intégration des jeunes chômeurs. Cette finalité est en phase avec les finalités du Plan national de développement 2012–2015. Financé par la Banque africaine de développement (BAD), le PAAEIJ se concentre sur la formation des partenariats entre le secteur privé et le système éducatif pour promouvoir une culture d'évaluation de l'efficacité externe de la formation, ainsi que l'amélioration de l'effectivité et de la gouvernance du secteur.

Selon la BAD-OSHD (2013), le PAAEIJ est censé concerner directement 59.000 étudiants en formation professionnelle (48,8 pourcent de femmes), 155.000 étudiants de la formation supérieure (37,1 pourcent de femmes), 2.000 jeunes chômeurs (au moins 40 pourcent de femmes), des entreprises dans les neuf secteurs professionnels à restructurer, ainsi que de hauts responsables. Il va aussi indirectement bénéficier aux entreprises des secteurs formel et informel, aux 986.000 chômeurs (56,2 pourcent desquels sont des femmes) et la population dans son ensemble en raison de l'impact de développement du capital humain sur la croissance et la réduction de la pauvreté.

Ce programme devait s'achever en juin 2015, mais en mars de cette même année la Banque mondiale approuva \$50 millions pour continuer à accroître les opportunités d'emploi et les programmes de développement des compétences pour les jeunes (World Bank, 2015). Ce financement supplémentaire va prolonger les activités du PAAEIJ, en raison de son immense succès à aider les jeunes vulnérables à trouver un emploi, à améliorer leurs compétences professionnelles et à participer à la stabilité du pays. Selon la Banque mondiale (2015), d'énormes défis existent encore, en raison de la grande concentration de la main d'œuvre dans l'auto-emploi informel et dans des emplois à productivité réduite, surtout parmi les pauvres, les travailleuses et les populations rurales.

#### *Le Projet d'emploi des jeunes et de développement des compétences (PEJEDEC)*

L'objectif est l'amélioration de l'accès à l'emploi en développant des compétences professionnelles. Il vise les chômeurs et les jeunes hommes et femmes âgés de 14 à 30 ans en situation de sous-emploi. Le programme commença en 2012 avec les financements de l'Association Internationale de Développement pendant trois ans. Géré par l'Unité de coordination des programmes d'emploi (UCPE) du Ministère d'État, le Ministère de l'Emploi, des affaires sociales et de la formation professionnelle (MEMEASFP), le programme comprend deux composantes. La première fournit des opportunités de travail temporaire dans des travaux publics à haute intensité de main d'œuvre, comme la construction. Cette composante a aidé 12.500 jeunes âgés entre 14 et 30 ans sans qualifications ou n'ayant pas terminé l'école.

La deuxième composante porte sur le développement des compétences, y compris l'apprentissage et le stage direct, la formation accélérée et l'auto-emploi. Ces projets visent à améliorer l'employabilité des jeunes avec de multiples compétences par une première expérience de travail ou des formations professionnelles conçues selon les besoins du marché du travail. La finalité du programme est d'aider 27.500 jeunes. Jusqu'en mars 2014, 17.508 jeunes en avaient bénéficié. Parmi ceux-ci 3.000 jeunes non qualifiés avaient reçu un apprentissage, 2.250 diplômés étaient allés en stage, 5.000 jeunes non qualifiés devant actualiser leurs compétences ont reçu une formation accélérée et 800 diplômés ont reçu de l'aide pour l'auto-emploi (Côte d'Ivoire, 2014).

## **Le Ghana**

Afin de relever le défi croissant du chômage des jeunes, le Ghana a lancé le Programme national pour l'emploi des jeunes (NYEP), cherchant à employer environ 500.000 jeunes entre 15 et 35 ans au cours de la période 2006–2009. Avant le lancement du programme, une enquête menée par Coulombe, Temourov et Wodon (2012) dans le pays montra que les taux élevés de chômage des jeunes étaient pour la plupart dans les centres urbains, surtout dans les régions d'Ashanti et dans le grand Accra. Puisque le programme visait seulement les jeunes ayant achevé l'éducation secondaire inférieure et supérieure, son impact sur la réduction de la pauvreté était très limité, surtout dans les parties au nord du pays avec des taux d'analphabétisme très élevés. Par ailleurs, en raison des salaires payés et des frais administratifs, le programme était couteux par rapport aux programmes de travaux publics (Coulombe, Temourov et Wodon, 2012).

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *L'Agence ghanéenne pour l'emploi des jeunes et le développement entrepreneurial (GYEEDA)*

La GYEEDA a remplacé le NYEP en octobre 2012 et il prévoyait initialement deux phases. La première incluait 10 modules de programmes de court terme pour créer des emplois pour les jeunes et des programmes comme les jeunes dans l'agriculture, les réparateurs de téléphones, les agents de vulgarisation sanitaire, le programme pour les jeunes dans les entreprises et dans la gestion des déchets. La deuxième avait une vision de moyen et long terme des problèmes de l'emploi dans le contexte de la Stratégie de réduction de la pauvreté (GPRS). Entre 2009 et 2012, le Directeur exécutif de la GYEEDA affirma qu'environ 500.000 jeunes chômeurs avaient été recrutés et formés sur différents modules, avec plus de 2 millions en attente d'intégrer le programme (Agbenyega, 2012). Par exemple, le module sur les déchets et l'assainissement, géré par Zoomlion Ghana Ltd, chargé d'améliorer la salubrité de l'environnement comptait environ 42.000 jeunes (Zoomlion, sans date). RLG Communications forma aussi environ 30.000 jeunes à la réparation et à l'assemblage des téléphones mobiles, à la programmation informatique et à l'entrepreneuriat (Cobbina, 2012 ; RLG, 2014). En outre, le Projet jeune entrepreneur a bénéficié d'un financement de \$65 millions de la Banque mondiale.

Cependant, en raison de la corruption et d'autres activités illégales, la GYEEDA a été gelée en mars 2013. Selon le rapport d'enquête de la GYEEDA, Zoomlion a payé GHC 100 aux travailleurs, en gardant GHC 400 en frais de gestion (Awuni, 2014). Par ailleurs, tous les contrats de service entre la GYEEDA et ses fournisseurs, y compris RLG Communications, Asongtaba Cottage Industry and Exchange Program et le Better Ghana Management Services Limited prirent fin en janvier 2014, après une vaste protestation publique contre la corruption dans les pratiques (Kale-Dery, 2014). Certains leaders de la GYEEDA ont été inculpés (Myjoyonline, 2013) et d'autres attendent leur procès.

#### *Le Programme de préparation du Ghana au travail avec les ITES*

Ce projet, qui fait partie du programme e-Ghana, était fondé sur l'hypothèse que, lorsque l'on fournit des services pertinents basés sur les technologies de l'information (ITES) et des capacités d'externalisation des processus professionnels (BPO) à un groupe de jeunes talentueux à la base de la pyramide (de la pauvreté), leurs chances de trouver un emploi dans l'industrie ITES/BPO en expansion seront accrues.

L'ITES a rencontré des défis considérables. En raison de l'inadéquation des compétences, BPO a dû former certains participants qui ne possédaient pas les compétences fondamentales pour les

emplois. Par ailleurs, les BPO n'appréciaient pas la méthode directe de paiement utilisée, car elle ne permettait pas le suivi de performance. (Un participant est payé indépendamment de la performance de son travail ou même du fait qu'il/elle se présente ou pas). La rémunération en fonction de la performance aurait fourni une incitation supplémentaire pour les apprenants et aurait produit de meilleurs résultats. Toutefois, selon Rabiou and Doh (2013), même si le revenu mensuel moyen des interviewés augmenta de 250 pourcent, de GHC 97 par mois à GHC 340 pendant la durée du projet, les participants dépensaient en moyenne GHC 150 seulement pour le transport lié au travail. Néanmoins, 97 pourcent des participants interrogés signalèrent une amélioration de la situation dans leurs localités après avoir participé au projet.

Les BPO ne semblent néanmoins pas montrer une volonté de garder certains apprenants après la période obligatoire de six mois. Leurs capacités ne semblent pas avoir été améliorées de façon à leur permettre de recruter plus de personnel. Les BPO ayant participé sont confrontés à la compétition du marché global de l'externalisation : c'est une fonction cruciale de leur création permanente d'emploi pour les apprenants. Puisque le maintien du personnel dépend de la disponibilité des emplois, les Services basés sur les technologies de l'information au Ghana (ITESGH) et leurs bailleurs de fonds/partenaires doivent explorer des options durables ou des prolongations du projet.

### ***La création d'emploi***

#### *Le soutien pour les entreprises des jeunes (YES)*

Il s'agit d'un programme d'emploi des jeunes en cours, lancé par le président John Mahama à l'aide d'un financement de démarrage de GHC 10 millions. Le YES cherche à donner aux jeunes ghanéens (entre 18 et 35 ans) une opportunité pour faire valoir leurs talents et leurs compétences entrepreneuriales, afin de les inciter à créer de nouvelles entreprises et à employer d'autres jeunes. Ce programme est multisectoriel et bénéficie du soutien et de la collaboration des principales agences comme le Conseil national pour les petites industries (NBSSI), l'autorité nationale pour les jeunes (NYA), le Ministère de la jeunesse et du sport, le Ministère du commerce et de l'industrie et le Ministère des Finances. Les bénéficiaires du YES ont été sélectionnés à partir d'un ensemble de candidats avec des idées d'entreprises dont les plans d'activités ou les propositions ont fait l'objet d'une session de présentation. Par rapport à d'autres programmes, le YES vise des jeunes ghanéens qui ont des projets d'entreprise mais ont besoin de soutien financier et de mentorat. Selon l'Agence Ghana News (2015), le programme a reçu 1.048 propositions de 10 régions.

#### *L'Agence pour l'emploi des jeunes (YEA)*

L'agence a été créée le 9 février 2015 par le gouvernement pour remplacer la GYEEDA. Comme GYEEDA (remplaçant à son tour le NYEP), la finalité de l'YEA est de développer, coordonner, superviser et faciliter la création d'emploi pour les jeunes. Cette nouvelle agence reprend aussi les actifs des précédents NYEP et GYEEDA et elle est sous la responsabilité du gouvernement. Selon le Ministre de l'emploi, l'YEA possède une capacité d'emploi entre 45.000 et 100.000 jeunes, desquels 30.000 environ devraient être affectés au secteur sanitaire (Myjoyonline, 2015). L'agence va garantir qu'aucun salaire ne soit inférieur au salaire minimum, une pratique courante à l'époque de la GYEEDA et du NYEP. Les financements de l'agence incluent des fonds approuvés par le Parlement, 80 pourcent de l'impôt du service de la communication, 10 pourcent du Fonds commun des assemblées de district, 5 pourcent du fonds fiduciaire pour l'éducation au Ghana, ainsi que des dons, des legs et des subventions.

## **Le Nigeria**

Le Nigeria a mis en place des politiques et des programmes pour résoudre le chômage des jeunes depuis l'Indépendance, couvrant l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre et la création d'emploi.

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *Le Programmes des Jeunes entrepreneurs agricoles de l'Institut international pour l'agriculture tropicale (IITA)*

Ce programme a débuté en 2012 et il est encore en cours. Sa finalité est de soutenir l'agriculture, en servant de modèle pour d'autres jeunes planifiant de se lancer dans l'agrobusiness et de devenir formateurs de formateurs. Ceci est réalisé par la formation et la présentation des meilleures pratiques agricoles. Les activités de l'IITA incluent des cultures comme le manioc, la banane plantain, le soja et le maïs. Les "agripreneurs" (agriculteurs entrepreneurs) du programme cherchent à coopérer avec les investisseurs et les sponsors pour accroître leur production et finalement devenir indépendants et auto-entrepreneurs afin de créer des emplois pour d'autres.

#### *Le Polytechnique Auchi (le Centre pour le développement de l'entreprenariat)*

Le Polytechnique Auchi est reconnu comme le meilleur au Nigeria et en Afrique de l'Ouest et le deuxième en Afrique (UNESCO-BREDA, 2013). Sa mission est d'offrir une formation en compétences et connaissances scientifiques. L'institution facilite l'intégration dans le secteur formel de 30.000 jeunes environ chaque année. Le Centre pour le développement de l'entreprenariat (CEDAP) est particulièrement bien connu. Les étudiants y acquièrent des compétences dans des domaines comme la pisciculture, la menuiserie, la fabrique de savon et de chaussures et la poterie.

#### *Le Programme de subvention pour le réinvestissement et la responsabilisation (SURE-P) : le Système de stages pour les diplômés (GIS)*

Le programme actuel de responsabilisation vise à améliorer l'employabilité d'un maximum de 50.000 diplômés au chômage dans tout le pays par des programmes de stage dans des institutions présélectionnées jusqu'en 2015. Le GIS commença en octobre 2012 et il est mis en œuvre par le Ministère fédéral des finances. Le programme envisage de fournir des opportunités d'emploi aux jeunes diplômés au chômage et en sous-emploi afin de leur permettre de développer des compétences essentielles pour le marché du travail. Les jeunes éligibles vont devenir stagiaires dans le public ou dans des entreprises privées. Les participants travaillent dans une organisation pendant une année, reçoivent un salaire mensuel et développent les compétences nécessaires pour le développement national. Selon le Bureau du Ministère fédéral des finances, le GIS a pour l'instant mis en relation plus de 200 entreprises avec 1.000 stagiaires environ à partir d'un total d'environ 85.000 diplômés inscrits (Federal Ministry of Finance, 2015).

#### *Le Système Osun de responsabilisation des jeunes (OYES)*

Lancé en 2010, il cherche à réduire le chômage des jeunes en Osun, au Nigeria en équipant autant d'hommes et de femmes que possible avec des compétences, une bonne éthique de travail et le respect pour l'environnement. Ayant acquis et utilisé des compétences grâce à OYES, les participants deviennent attractifs sur le marché du travail et ils sont souvent recrutés par le gouvernement ou les entreprises du privé. Malheureusement, le système est en mesure d'accepter seulement 8 pourcent des candidats (OYES, 2012).

### ***La création d'emploi***

#### *Le Programme d'emploi des jeunes dans l'agriculture (YEAP)/Le Fonds pour le financement agricole au Nigeria (FAFIN)*

Ce programme en cours a été publiquement annoncé en septembre 2012. En 2014, le Ministre fédéral de l'agriculture et du développement rural a mis en place un Département de la jeunesse au sein du YEAP pour soutenir et coordonner toutes les activités du YEAP. La finalité de ce programme est de créer plus d'emplois pour les jeunes nigériens dans l'agriculture. En outre, le programme va faciliter l'accès des jeunes aux ressources techniques, entrepreneuriales, aux finances, et aux compétences en affaires et en marketing. Pendant cinq ans, YEAP cherche à développer une nouvelle cohorte de 740.000 jeunes agriculteurs tournés vers les besoins du marché et produisant en zone rurale, y compris les jeunes déscolarisés et les jeunes leaders ruraux (20.000 dans chaque État) ; et renforcer 18.500 diplômés universitaires, formés pour devenir des entrepreneurs dans l'agrobusiness ou « agripreneurs ». Ils vont développer des entreprises tout le long de la chaîne de valeur agricole.

#### *Le Programme Entreprises innovantes des Jeunes au Nigeria (YOUWIN)*

Il s'agit d'une compétition de plans d'affaires innovants ayant pour finalité la création d'emploi, en encourageant et soutenant les jeunes qui désirent devenir entrepreneurs à développer et mettre en œuvre des idées d'affaires. Ce programme, via une collaboration entre les ministères des finances, de la technologie de la communication, du développement des jeunes, des femmes et du développement social, cherche à créer de l'emploi pour les jeunes. Le programme espère produire 80.000 à 110.000 emplois en trois ans (2012-2015). En outre, YOUWIN cherche à fournir une formation à l'entrepreneuriat pour un maximum de 6.000 jeunes aspirant à devenir entrepreneurs. Le gouvernement a soutenu sur le plan financier plus de 3.600 jeunes nigériens à développer leur idée à l'aide de ce programme (YOUWIN, 2015). YOUWIN a plusieurs « volets », y compris YOUWIN femmes, visant des femmes entrepreneurs de moins de 45 ans.

### **Le Sénégal**

Les efforts du Sénégal pour résoudre le problème du chômage des jeunes comprennent des programmes améliorant la qualité de la main d'œuvre et la création d'emploi, même si on passe en revue ici les programmes d'amélioration de la main d'œuvre et des combinaisons d'incitatifs à la création d'emploi (Sénégal, 2014).

#### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

##### *Les réformes EFTP*

Ces réformes se sont concentrées sur l'adéquation de la pertinence de la formation professionnelle avec les besoins du pays, en développant des partenariats importants avec les compagnies privées et les organisations professionnelles, en impliquant le milieu des affaires dans le développement des cursus et la validation pratique de compétences, en augmentant l'accès à plus de jeunes femmes et en soutenant l'insertion des apprenants dans la vie professionnelle. Pour mettre en œuvre cela, le Sénégal va développer de nouvelles institutions de formation dans plusieurs secteurs, créer des structures de formation mobiles et flexibles pour satisfaire les besoins des entreprises, développer des pôles de réseaux de formation pour impliquer les entreprises privées et créer des écoles techniques développant une vaste gamme de programmes avec la flexibilité pour s'adapter aux besoins de l'économie (Sénégal, 2014).

### *La reconnaissance des compétences acquises dans la formation informelle*

Ce programme fournit un outil de formation et emploi des jeunes vulnérables, en assurant que la formation soit reconnue au même titre que la formation formelle. Soutenu par le gouvernement et les acteurs du privé, il inclut une formation pratique et théorique dans des domaines comme la mécanique automobile et la couture. Les participants qui achèvent la formation reçoivent une certification officielle bien appréciée.

### ***La création d'emploi***

#### *Le Programme d'intégration et de développement agricole*

L'objectif est de promouvoir le développement d'une agriculture moderne pour les jeunes. Le programme est géré par l'Agence nationale d'insertion et de développement agricole (ANIDA). Il commença en 2012 et a mis en place 23 villages agricoles ayant créé 2.000 emplois pour les jeunes. Il est actuellement en expansion pour inclure la formation et le coaching en agriculture et durabilité (Sénégal, 2014).

#### *La Convention nationale État-employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes (CNEE)*

L'objectif de ce programme, une collaboration entre le gouvernement et l'association des employeurs, est d'accroître l'employabilité des jeunes et de faciliter leur entrée sur le marché du travail. Il compte quatre composantes. Le programme de stage et de formation permet aux étudiants d'acquérir une bonne formation pour l'emploi. Le stage dure généralement entre six mois et deux ans, mais l'apprentissage peut durer jusqu'à deux ans. Le programme *Contrat Solidarité* permet aux étudiants de trouver un stage en tant qu'enseignants. Après les deux premiers mois de formation, les participants passent toute l'année académique dans la salle de classe. Le programme de contrat d'alternance permet aux travailleurs talentueux, intéressés à l'auto-emploi de créer ou acquérir une entreprise grâce à une aide financière de l'État ou d'une entreprise. Le gouvernement couvre 50 pourcent du coût d'inscription au cours. Enfin, le Programme de financement des ressources humaines des PME vise à augmenter le potentiel de croissance et de développement des micros, petites et moyennes entreprises, en améliorant l'accès à des ressources humaines de qualité.

L'accord entre les pouvoirs publics et les employeurs a été renouvelé en 2013, dans le but de générer 39.000 emplois. À la fin de 2013, le programme avait 306 partenaires, y compris 214 entreprises et 92 dans l'éducation privée. Il y avait 17.405 apprenants (16.910 dans des entreprises et 495 dans des écoles privées) et 14.000 emplois avaient été créés (Sénégal, 2014).

## CHAPTER 6. L'AFRIQUE DE L'EST

Pour cette région, le chômage des jeunes était de 8,9 pourcent en 2013, environ la moitié de la moyenne africaine (Tableau 6.1). Comme dans les autres régions, le taux de chômage des hommes (8,0 pourcent) était inférieur à celui des femmes (9,8 percent). Le Kenya possédait le taux le plus élevé (17,1 pourcent) alors que le Rwanda avait le taux le plus bas (0,7 pourcent). Le taux le plus élevé pour le chômage féminin était au Kenya, mais comparé à celui des hommes, le taux de chômage des femmes le plus élevé était en Éthiopie, où les femmes au chômage étaient presque trois fois plus nombreuses que les hommes.

**Tableau 6.1 Taux de chômage des jeunes (15–24 ans d'âge) en Afrique de l'Est, 2013 (%)**

Pays	Total	Hommes	Femmes
Burundi	10,7	9,9	11,4
Djibouti	Pas de données		
Érythrée	10,8	10,3	11,4
Éthiopie	8,0	4,4	12,0
Kenya	17,1	16,8	17,3
Rwanda	0,7	0,9	0,5
Seychelles	Pas de données		
Somalie	10,6	10,2	11,3
Soudan du Sud	Pas de données		
Tanzanie	6,5	5,5	7,4
Ouganda	6,6	6,1	7,0
<b>Afrique de l'Est</b>	<b>8,9</b>	<b>8,0</b>	<b>9,8</b>
<b>Moyenne africaine</b>	<b>16,7</b>	<b>15,2</b>	<b>19,3</b>

Source : World Bank 2014a.

Les pays d'Afrique de l'Est ont pris en charge le chômage des jeunes à l'aide de lois, de politiques, de cadres institutionnels, d'amélioration de la qualité de la main d'œuvre et de programmes de la main d'œuvre collectivement conçus pour responsabiliser, éduquer et employer les jeunes (Hope, 2012). En raison des différences dues aux héritages coloniaux, au développement économique et à l'engagement politique pour faire face au chômage des jeunes, les pays d'Afrique de l'Est présentent des variations dans le nombre de politiques et de programmes mis en place. En particulier, on a dénombré plus de programmes au Kenya que dans tout autre pays.

### L'Éthiopie

En 2012, Le chômage des jeunes en milieu urbain était estimé à 23,3 pourcent ; 28 pourcent des chômeurs étaient signalés comme étant en sous-emploi, 27 pourcent en zone rurale et 34 pourcent dans les aires urbaines. Pour les jeunes entre 15 et 24 ans, seulement 19,9 pourcent étaient inscrits à des EFTP (Government of Ethiopia, 2014). La politique et la stratégie nationale éthiopienne pour l'emploi de 2009 se concentrent sur l'emploi des jeunes par des activités du secteur privé (comme la construction) très demandeuses en main d'œuvre. Le Plan de croissance et de transformation (GTP) de 2010–2015 accorde une priorité à la création d'emploi et vise la création de millions d'emplois pendant la période.

## ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

### *Les réformes EFTP*

Celles-ci se sont concentrées sur une série d'objectifs, y compris le développement d'une main d'œuvre hautement qualifiée, l'identification de futures ressources humaines, en créant des micros et des petites entreprises (MPE), en garantissant la compétitivité du marché et le développement, en développant des normes professionnelles nationales, des évaluations menées par les industries et des processus de certification, en développant des systèmes de gestion de l'information permettant d'identifier les domaines critiques et en facilitant la prise de décision et l'intégration des EFTP dans le secteur informel par la formation et la création de services (Republic of Ethiopia, 2014).

### *La création d'emploi*

Aucune information n'est fournie sur le nombre de bénéficiaires des deux programmes suivants.

### *L'Agence fédérale pour le développement des micros et des petites entreprises (FeMSEDA)*

L'agence fournit de l'assistance aux jeunes démarrant une entreprise. L'assistance inclut l'enregistrement, l'évaluation, le conseil et le renvoi aux institutions EFTP et aux institutions de microfinance (IMF) (Republic of Ethiopia, 2014).

### *Innovation, collaboration et Entrepreneuriat (ICEADDIS)*

Ce programme, initié avec la collaboration de plusieurs partenaires, fournit un environnement d'incubation d'entreprises, comprenant la formation, le coaching et des équipements de prototypage pour des petits ateliers et des laboratoires (Republic of Ethiopia, 2014).

### *Le Projet Cobblestone*

Ce projet débuta en 2005 à l'aide du Programme de renforcement des capacités de construction, qui inclut des activités à haute intensité de main d'œuvre comme l'extraction, la ciselure, le transport et le pavage. Le projet vise des millions de jeunes d'âges différents et aux aptitudes physiques diversifiées. Le programme est axé sur l'utilisation des ressources locales, l'emploi de quelques outils de base, le besoin d'un grand nombre de travailleurs semi-qualifiés ou non-qualifiés et l'embellissement des villes. Le projet commença avec une invitation d'un expert international en pavage afin de former les formateurs nationaux qui formeront les apprenants dans les institutions EFTP. Le projet est financé par la Banque mondiale (\$50 millions). Il a augmenté la mobilité géographique des individus et créé de nouvelles MPE. Les rapports indiquent que le programme a eu beaucoup de succès. Il a construit environ 350 km de routes et du pavage dans 140 petites villes. Il a aussi créé plus de 2.000 MPE et plus de 90.000 emplois (Republic of Ethiopia, 2014 ; World Bank, 2014b).

## **Le Kenya**

Depuis l'Indépendance en 1963, le pays a traversé trois phases de politiques de l'emploi : la « Kényanisation » (1963–1979), l'ALMPs (1980–1989) et la gestion macroéconomique (1990–2011) (Omolo, 2012 : 1). Le cadre de la démarche kényane actuelle pour l'emploi des jeunes est fournie par la Politique nationale kényane pour la jeunesse (KNYP) et ses lois habilitantes (ex. l'Acte du Conseil national des jeunes de 2009) et les sections pertinentes de la constitution de 2010 (ex. le chapitre 4, la déclaration des droits et la section 55). Ces instruments législatifs cherchent à garantir à ce que les jeunes aient accès à l'éducation et à la formation, qu'ils aient des opportunités

de s'associer, d'être représentés et de participer à la vie politique, sociale, économique, ainsi qu'à d'autres sphères de vie, qu'ils aient accès à l'emploi et qu'ils soient protégés des pratiques culturelles néfastes et de l'exploitation (Kenya, 2010b). Parmi les nombreux programmes kényans, on en analyse seulement sept, pour des raisons de concision.

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

*Le renforcement des compétences des jeunes à l'aide de la formation professionnelle, des stages et des programmes d'apprentissage*

Ces programmes cherchent à équiper les jeunes kényans de compétences requises par le marché du travail. Ils ont deux composantes fondamentales.

*L'Acte d'éducation et de formation professionnelle (VETA)*. La première composante cherche à équiper les jeunes avec des compétences professionnelles vendables, à l'aide de programmes de formation scolaire dans les polytechniques pour les jeunes et dans les autres agences du pays. Cette composante a été restructurée par le VETA de 2013, cherchant à créer un système EFTP, à mettre en place une gouvernance et une gestion des institutions EFTP, à coordonner l'évaluation des EFTP, les examens et les certifications, à instituer un mécanisme pour faciliter l'accès aux formations EFTP et leur homogénéité et à garantir le respect des normes EFTP, la qualité et la pertinence. Le VETA a aussi créé l'Autorité d'éducation et de formation technique pour mettre en œuvre les EFTP avec des investissements ciblés sur le développement des cursus, les stages, les apprentissages, les formations sur le lieu de travail, des curriculums et la formation de personnel enseignant (Kenya, 2013).

*Le Fonds de la Banque mondiale*. La deuxième composante est un projet financé par la Banque mondiale (à hauteur de \$145 millions), cherchant à épauler les initiatives du gouvernement pour améliorer l'employabilité des jeunes. Il est coordonné par le Ministère de la décentralisation et de la planification et il est mis en œuvre à travers deux sous-composantes, qui incluent les stages dans le secteur privé et le programme de formation, gérés par l'Alliance du secteur privé kényan (KEPSA) (Coll-Black, 2014). Généralement connu comme le Projet kényan de responsabilisation de la jeunesse (KYEP), le programme met en réseau les jeunes stagiaires avec les employeurs membres de la KEPSA, qui ont longtemps déploré les compétences inappropriées délivrées par la plupart du système scolaire kényan. Le KYEP a débuté en 2010 et doit prendre fin en 2016 (Banque mondiale, 2015). Jusqu'en 2014, quatre cycles de programmes de stage de six mois ont été mis en place à Nairobi, Mombasa et Kisumu, avec 5.121 jeunes ayant achevés le programme et 4.408 autres inscrits. Même si une évaluation du programme indique qu'il a obtenu de bons résultats puisque « 77% (dont 45% de femmes) des stagiaires étaient en poste ou en emploi partiel six mois après avoir achevé le quatrième cycle de stage et 8% étaient retournés à des études ultérieures », elle a néanmoins fait état d'une satisfaction limitée pour la réalisation des objectifs et la mise en œuvre générale (Coll-Black, 2014).

### ***La création d'emploi***

*Le Service national de la jeunesse (NYS)*

Le NYS est le programme kényan de création d'emplois pour la jeunesse qui a fonctionné le plus longtemps. Il a été créé en 1964 et porte spécifiquement sur l'admission et la formation avec des compétences professionnelles, techniques et spécialisées des jeunes entre 18 et 22 ans, avec une note moyenne minimum de D+ à l'examen pour le Certificat kényan de l'éducation secondaire (KCSE). Il accepte aussi des réhabilités et forme des jeunes défavorisés et orphelins. Même si

longtemps limité à une admission annuelle de 3.500–4.500 hommes et femmes recrutés pour suivre une année d'artisanat, deux ans de métier ou des formations diplômantes de trois ans, son recrutement a été augmenté en septembre 2014 à plus de 20.000 (Wokabi, 2014). Puisque le NYS fournit aussi une formation paramilitaire à ses recrues, il produit aussi une force de défense nationale en réserve. Au cours de leur formation, les recrues font aussi des travaux publics (comme le bitumage des routes et la construction de ponts et de cliniques) et des projets d'intérêt public (Omolo, 2012 ; Vidija, 2015). Le NYS est suffisamment durable, car il est généralement bien financé par ses propres activités rémunératrices, par le gouvernement et par les partenaires au développement du Kenya.

Pendant un certain temps dans les années 1980, le NYS était un programme pré-universitaire obligatoire, conçu pour donner aux futurs étudiants universitaires une notion du travail manuel et un aperçu de la culture nationale. Des difficultés de financement et d'autres défis ont mené à son abandon en 1990. Toutefois, le Sénat kényan a récemment approuvé une loi qui rendait le NYS obligatoire pour les diplômés du baccalauréat et les étudiants entrant à l'université (Bosire, 2013), dans une composante qui n'a pas encore été mise en œuvre.

#### *Le Programme Kazi Kwa Vijana (KKV)*

Le gouvernement a mis en œuvre ce programme public de « travail pour les jeunes » entre 2009 et 2011, cherchant à employer 200.000–300.000 jeunes urbains et ruraux entre 18 et 35 ans vulnérables à la faim et à la famine (OCDE, 2015 ; Hope, 2012). Les employés du KKV recevaient une indemnité journalière entre Ksh 150 (\$1,68) et 250 (\$2,80) respectivement pour les zones rurales et urbaines. La Banque mondiale et le gouvernement ont financé le programme (\$43 millions) pour l'année fiscale 2008/2009 et \$84 millions pour l'année fiscale 2009/2010. « Jusqu'à la fin de 2010 entre 195.458 et 296.000 jeunes, âgés entre 18 et 35 ans » ont bénéficié d'un emploi dans les projets du KKV (Hope, 2012 : p. 224).

Le programme a rencontré beaucoup de défis, y compris des retards de déboursement des financements du gouvernement central, un mauvais rapport sur l'état du projet au gouvernement central et des attentes irréalistes des parties prenantes, ayant engendré sa fin. Ses nombreux détracteurs affirmaient que le KKV était une astuce politique trop ambitieuse, plus efficace dans les projets de construction des routes favorisant les hommes, sur-contrôlés par le gouvernement et donnant la priorité à la politique au détriment du professionnalisme (Hope, 2012 ; OECD, 2015).

#### *Les programmes conçus pour améliorer les chances des jeunes entrepreneurs*

Trois programmes sont remarquables.

*L'accès aux opportunités de passation de marché du gouvernement (AGPO).* Ce programme a été créé suite à un engagement du gouvernement en 2013 de réserver 30 pourcent des contrats du gouvernement aux jeunes, aux femmes et aux handicapés sans concours et compétition contre des entreprises existantes (AGPO, 2015). L'objectif de l'AGPO est d'enregistrer et de pré-qualifier ces individus avec des entreprises pour avoir accès à des offres et à des contrats du gouvernement. Même si l'efficacité du programme doit encore être évaluée, il satisfait les exigences constitutionnelles kényanes selon lesquelles « l'État devrait mettre en place des programmes de discrimination positive conçus pour garantir que des opportunités spéciales soient données aux minorités et aux groupes défavorisés dans le secteur éducatif et économique » (Kenya, 2010b : Section 56).

*Le Fonds de développement des entreprises des jeunes (YEDF).* Il cherche à donner aux jeunes l'accès au financement pour l'auto-emploi et pour développer leurs compétences entrepreneuriales (OCDE, 2015). Créé en 2006, il a accumulé une dotation totale de \$34 millions jusqu'à l'année fiscale 2009/2010 et débloqué \$36 millions à 87.281 entreprises jusqu'en juin 2010. Les objectifs du YEDF sont d'octroyer des prêts aux entreprises détenues par les jeunes ; attirer et faciliter les investissements dans les MSE et les infrastructures commerciales comme les parcs d'affaires ou industriels, les stands, les marchés ou les incubateurs d'entreprises bénéfiques pour les entreprises des jeunes, soutenir les entreprises des jeunes dans le développement de liens avec des entreprises plus importantes, faciliter le marketing des produits et des services des entreprises des jeunes sur le marché national et international, fournir des financements et des services d'affaires aux entreprises des jeunes et faciliter l'emploi des jeunes sur le marché international du travail (Hope, 2012 : p. 223). En 2007, le Kenya a transformé le YEDF en une entreprise publique (YEDF, 2015).

*Le Fonds Uwezo (Capacité ou Responsabilité).* Il est né en 2014 pour améliorer l'accès aux financements afin de soutenir la création des entreprises par les jeunes et les femmes dans le cadre de la Vision Kenya 2030, générer de l'auto-emploi pour les jeunes et les femmes et créer un cadre alternatif de financement pour financer le développement promu par les communautés (Fonds Uwezo, 2015). Le programme octroie seulement des prêts à des institutions enregistrées, ayant parmi leurs membres des jeunes et des femmes et à des groupes organisés de jeunes et de femmes répondant à certaines exigences strictes. Jusqu'en 2015, le programme avait décaissé environ \$57 millions dans toutes les 289 circonscriptions du pays (Fonds Uwezo, 2015). Le copinage politique parmi les membres du parlement avec une influence à tous les niveaux reste un défi.

#### *Les initiatives de travail à l'étranger*

Le gouvernement, à l'aide de sa politique sur la diaspora de 2014, prévoit de mettre en place des mesures visant à protéger ses citoyens, y compris les jeunes travaillant à l'étranger, surtout en Arabie Saoudite et au Liban, certains desquels ont horriblement souffert (Connelly, 2012 ; Matara et Mbatiah, 2014).

## **La Tanzanie**

La Tanzanie a été le premier pays d'Afrique de l'Est à disposer d'une politique nationale de développement de la jeunesse (1996; révisée en 2007). La finalité est de responsabiliser, aider, et orienter les jeunes et les autres parties prenantes pour résoudre les problèmes de développement de la jeunesse. La Tanzanie a mis en œuvre plusieurs programmes orientés sur les jeunes.

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *Les Opportunités pour l'emploi des jeunes (OYE)*

L'initiative OYE est financée par l'Organisation des Pays-Bas pour le développement et la Fondation MasterCard et il est mis en œuvre de 2013 à 2018. Sa finalité est d'améliorer la subsistance et les perspectives de 20.500 jeunes ruraux en échec scolaire par le renforcement de leurs compétences de façon à répondre à leurs aspirations, ainsi qu'aux besoins du marché de l'agriculture locale et des énergies renouvelables, mettre en relation les jeunes qualifiés avec les opportunités offertes par le marché du travail, contribuer à la création de nouvelles entreprises gérées par les jeunes et exploiter la motivation, l'énergie et la passion des jeunes ruraux pour innover et transformer les marchés existants et en créer de nouveaux (MasterCard Foundation, 2015).

### *Les jeunes intellectuels tanzanien (TYS)*

TYS a été financé par l'USAID et géré par la Fondation internationale pour les jeunes. Le programme cherche à aider les jeunes tanzaniens de moins de 18 ans (environ 10 pourcent), qui sont orphelins ou enfants vulnérables avec des lacunes éducatives et de formation professionnelle pour améliorer leur transition à la vie adulte. Il a été lancé en 2011. Lors de son démarrage, le programme a fourni une formation de qualité pour l'employabilité et des opportunités d'éducation secondaire pour au moins 1.800 orphelins et enfants vulnérables entre 14 et 24 ans par l'octroi de bourses et d'accompagnement. Il a par ailleurs renforcé les capacités des organisations locales à mettre en œuvre des programmes d'éducation et d'employabilité pour les jeunes (International Youth Foundation, 2015).

### ***La création d'emploi***

#### *L'autonomisation et la subsistance des jeunes adolescents (ELA)*

ELA est un programme portant spécifiquement sur l'autonomisation économique, sociale et financière des filles adolescentes vulnérables âgées entre 13 et 19 ans. Il est géré par l'ONG internationale *Bangladesh Rehabilitation Assistance Committee* (BRAC) avec un financement de la Fondation Nike. Il cherche à responsabiliser les filles afin de les rendre indépendantes. Ses services incluent des formations de base en entrepreneuriat et en finances, l'autonomisation sociale par l'éducation sur la santé générale et sur la santé sexuelle, sur la famille et les relations, et l'accès à la microfinance pour les petites entreprises afin d'en accroître l'indépendance (ILO, 2012).

## **L'Ouganda**

L'objectif de la politique ougandaise pour les jeunes, la principale politique pour faire face au chômage des jeunes, est de fournir un cadre adapté pour permettre aux jeunes de développer des compétences sociales, économiques, culturelles et politiques. L'Ouganda a lancé plusieurs programmes en partie dictés par son histoire postcoloniale difficile, particulièrement tumultueuse pendant les années 1970-1990. Plus récemment, les activités du mouvement rebelle *Lord Resistance Army* ont engendré un grand nombre de jeunes déplacés, déconnectés et sans éducation, surtout dans le nord (Otiso, 2006).

Les programmes ougandais contre le chômage des jeunes cherchent à fournir un milieu favorable pour les investissements du secteur privé pour favoriser la création d'emplois, appuyer le développement des entreprises, renforcer les compétences et équiper sa main d'œuvre avec des connaissances (Ahaibwe et Mbowa, 2014).

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *L'éducation et la formation commerciales, techniques et professionnelles (EFCTP)*

L'Ouganda utilise EFCTP pour renforcer les compétences critiques pour les jeunes qui « manquent de compétences pour l'emploi ou possèdent des compétences qui ne sont pas pertinentes sur le marché du travail actuel » (Ahaibwe et Mbowa, 2014). Au-delà de EFCTP, l'Ouganda cherche aussi à améliorer l'emploi des jeunes en introduisant l'entrepreneuriat comme matière à tous les niveaux du cursus, en promouvant les sciences, en octroyant des salaires plus élevés aux enseignants de sciences, en améliorant les laboratoires scientifiques, en réservant plus de bourses gouvernementales (75 pourcent) aux étudiants universitaires en sciences et en introduisant des stages obligatoires et des cours d'apprentissage au niveau supérieur. Néanmoins, le chômage reste

élevé, alors que les programmes EFCTP rencontrent des difficultés, car ils sont très théoriques et manquent d'infrastructures pour dispenser des cours plus pratiques. Sous-financés, la plupart des programmes EFCTP renforcent les compétences requises par le marché du travail. L'inscription aux programmes EFCTP est limitée, en raison des attitudes communautaires négatives par rapport à l'éducation professionnelle (Ahaibwe et Mbowa, 2014).

### ***La création d'emploi***

#### *Le Fonds Youth Venture Capital (TYVF)*

Le TYVF est un fonds pour l'entrepreneuriat soutenu par le gouvernement (Ahaibwe, 2014). Soutenu à l'aide d'un partenariat entre le gouvernement et le *Development Finance Company* de la Banque d'Ouganda, la Banque Stanbic et la Banque Centenary, le fonds cherche à encourager une croissance viable et durable des PME des jeunes dans le secteur privé, en leur offrant du capital et des services de mentorat. Il se concentre sur les entreprises des jeunes dans de multiples domaines. Pour être admissibles, les candidats doivent être des jeunes entrepreneurs entre 18 et 35 ans et leurs entreprises doivent exister depuis trois ans, être en mesure d'employer quatre personnes avant la fin de la période de prêt et leurs propriétaires doivent accepter de recevoir des conseils et participer à une formation en compétences financières et au mentorat en gestion des entreprises (Ministère des finances, de la planification et du développement économique, 2015). D'autres programmes récents et en lien avec l'entrepreneuriat des jeunes sont le Fonds *Graduate Venture* et le programme pour la subsistance des jeunes (Ahaibwe et Mbowa, 2014).

Une récente évaluation du TYVF menée par Ahaibwe (2014) conclut que le fonds et les programmes similaires ont peu de chances de résoudre le chômage des jeunes, car ils se concentrent sur les villes (alors que la plupart des jeunes sont en zone rurale) ; ils sont régionaux plutôt que nationaux ; ils ont des critères de prêt rigoureux (cf. des exigences en matière de garantie) et ils sont moins ouverts aux jeunes ruraux en agriculture, fournissant la plupart de la subsistance aux jeunes. Ahaibwe et Mbowa (2014) conseillent une approche complète à l'entrepreneuriat, en remarquant que même si le schéma pour les entreprises introduit en 2011/12 avait quatre éléments complémentaires (le Fonds Youth Venture Capital, la formation à l'entrepreneuriat, le développement des entreprises et le développement des lieux de travail et des infrastructures), seul le TYVF a démarré. Il ne peut donc pas faire des exploits à lui seul.

#### *Le Programme Mara Mentor*

Le programme en ligne Mara Mentor (<https://mentor.mara.com/>) est un des programmes de mentorat en affaires les plus novateurs d'Afrique. Il cherche à inspirer les jeunes entrepreneurs par l'accès à du conseil entrepreneurial et lié aux affaires de la part d'éminents entrepreneurs à succès ; le renforcement de leurs compétences en leadership, l'accès à des conseils en prise de décision et en planification des affaires, l'interaction avec d'autres entrepreneurs de leurs pays ou dans le même secteur ; tout ceci afin qu'ils deviennent des créateurs d'emplois pour la prochaine génération (Mara Mentor, 2014). Jusqu'en mai 2015, le programme avait une présence légale et opérationnelle dans 17 pays africains, avec des projets d'expansion dans quatre pays supplémentaires, disposait de nombreux mentors de partout dans le monde et des centaines de milliers de mentorés, qui étaient des propriétaires d'entreprises, des entrepreneurs, des employés, des étudiants, ou juste des individus passionnés de business (Mara Mentor, 2014).

## CHAPTER 7. L'AFRIQUE CENTRALE

Le taux de chômage des jeunes dans la région (14,8 pourcent) est à peine inférieur à la moyenne continentale (Tableau 7.1). La moyenne régionale est rehaussée par le Gabon, avec un taux élevé de 35,2 pourcent. Néanmoins, les trois pays passés en revue ici (le Cameroun, la République Démocratique du Congo (RDC) et la République du Congo) considèrent le chômage des jeunes comme un problème majeur. En RDC, les conflits internes, qui rendent la planification des politiques et la mise en œuvre précaires, aggravent le problème.

**Tableau 7.1 Le taux de chômage des jeunes (âge 15–24) en Afrique centrale, 2013 (%)**

Pays	Total	Hommes	Femmes
Cameroun	7,4	7,0	7,9
Congo, Rép. du	10,7	10,2	11,2
Congo (Rép. Dém.)	14,3	13,8	14,7
Gabon	35,2	30,6	40,6
Guinée Équatoriale	12,5	12,0	13,2
République Centrafricaine	12,5	11,4	13,8
São Tomé et Príncipe	Pas de données		
Tchad	10,8	10,3	11,3
<b>Afrique centrale</b>	<b>14,8</b>	<b>13,6</b>	<b>16,1</b>
<b>Moyenne africaine</b>	<b>16,7</b>	<b>15,2</b>	<b>19,3</b>

Source : World Bank 2014a.

### Cameroun

La plupart des jeunes travaillant sont auto-employés ou dans une activité de famille, mais la plupart d'entre eux (environ 68 pourcent) n'ont pas de qualifications (Ngathe Kom et Njimbon, 2014). En reconnaissant que cette tendance est insoutenable pour le développement sur le long terme, le Cameroun a promulgué une législation offrant des avantages pour les entreprises employant des jeunes, initiant d'autres programmes pour l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre et la création d'emploi.

### *L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre*

#### *L'EFTP*

La principale politique nationale pour l'emploi met en exergue l'amélioration de l'offre d'emplois décentés, en fixant une demande d'emploi adéquate et en améliorant l'efficacité du marché du travail. Les réformes EFTP incluent la collaboration du gouvernement avec la société civile et d'autres partenaires, une coordination conjointe du gouvernement et de l'aide des autres parties prenantes extérieures, l'accent sur les programmes pertinents, l'adoption des règles de l'Organisation Internationale de la Francophonie pour les compétences techniques et professionnelles, une formation spéciale dans les secteurs stratégiques, y compris l'agriculture, le tourisme, l'hôtellerie et la pisciculture ; et les initiatives pour formaliser le renforcement des capacités en artisanat, en ciblant le secteur informel (Ngathe Kom et Njimbon, 2014).

### *Le Programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI)*

Ce programme a été créé en 2005 pour accroître la productivité du secteur informel, concevoir des programmes de formation adaptés aux besoins techniques, managériaux et entrepreneuriaux et soutenir l'auto-emploi à l'aide du micro-financement et de projets lucratifs et stables. Depuis 2005, le programme a créé environ 8.000 emplois (Ngathe Kom et Njimbon, 2014).

### *Le Programme d'emploi pour les diplômés (PED)*

Il a été initié en 1993 par le Fonds national de l'emploi (FNE), dans le but de donner une expérience de travail aux jeunes diplômés à travers des stages. Les salaires des apprenants sont également divisés entre le FNE et les entreprises offrant les stages. En outre, si les apprenants sont engagés pour un minimum de deux ans par l'entreprise à la fin de la période d'essai, le FNE participe aux trois premiers mois de salaires en proportion égale à trois fois le montant que l'entreprise a dépensé pendant la formation. Cette incitation à l'emploi a rendu le programme très populaire lors de son lancement. Le programme a eu tellement de succès que le FNE l'a revu pour prolonger la période de formation à deux ans, même si les incitatifs à l'embauche sont maintenant devenus controversés pour le FNE et gouvernement (Ngathe Kom et Njimbon, 2014).

### **La création d'emploi**

#### *Le Programme d'Amélioration de la Compétitivité des exploitations agropastorales familiales (ACEFA) et le Programme d'appui à la formation professionnelle (AFOP)*

Ces deux programmes sont complémentaires et intègrent les jeunes dans l'agriculture. L'ACEFA vise à accroître la productivité des exploitations familiales, en améliorant leurs capacités techniques et économiques et en modernisant et en renforçant les exploitations familiales en tant qu'unités de production. Les individus concernés incluent les producteurs agro-pastoraux, les consommateurs et d'autres opérateurs du secteur agricole. L'AFOP fournit une formation pour les jeunes pendant l'éducation post-primaire. La finalité est de rajeunir la main d'œuvre agricole, de réduire le chômage et de créer des emplois. Plus de 7.000 jeunes ont été formés par ce programme (Ngathe Kom et Njimbon, 2014).

### **La République Démocratique du Congo**

Le gouvernement considère le chômage et la pauvreté comme un des problèmes les plus graves auxquels est confrontée l'économie. Ses efforts sont résumés par des documents politiques, comme la politique nationale pour la jeunesse, le Plan d'action national pour l'emploi des jeunes, la Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP).

### **L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre**

#### *Les réformes EFTP*

Ces réformes ont visé à améliorer les infrastructures, comme les installations, les équipements, le cadre matériel et légal pour les EFTP, les cursus et les programmes de formation pour fournir des compétences utiles à l'économie, la formation d'instructeurs plus compétents à l'aide du Centre national de ressources pour les EFTP et un partenariat public-privé comme mécanisme de soutien (DRC, 2013).

### ***La création d'emploi***

Plusieurs initiatives visent à intégrer les jeunes sur le marché du travail, mais il reste à faire.

#### *Le Programme national pour l'emploi des jeunes (PRO-YEN YEN)*

Ce programme promeut l'emploi des jeunes pour lutter contre la pauvreté et la misère. En donnant des directives pour le placement et le mentorat et en améliorant l'employabilité des jeunes ruraux, le programme sert d'intermédiaire entre le marché du travail et les jeunes demandeurs d'emploi. Les principaux domaines ciblés sont l'agriculture et le développement rural, les infrastructures, les services, l'exploitation minière et les hydrocarbures. Il aide aussi les initiatives des jeunes pour la création des PME. Le programme a été lancé en 2005, mais le gouvernement affirme qu'il a été impossible d'évaluer son impact (DRC, 2013).

#### *Le développement des entreprises et de l'emploi dans des secteurs économiques stratégiques*

Ce programme veut revigorer l'agriculture, qui représente encore 40 pourcent environ du PIB, par rapport au 15 pourcent du secteur minier. Le programme est intégré au Programme National d'Investissement Agricole (PNIA), ayant une double finalité : sortir les individus de l'insécurité alimentaire et faire du développement agricole et des agro-industries les piliers de la croissance. La stratégie du programme est de créer 16 parcs agro-industriels, définir la production, trouver des financements et établir une coopération entre l'État, les propriétaires terriens, les coopératives, les communautés locales et les opérateurs du secteur privé. Chaque parc aura le statut de zone économique spéciale (ZES) et sera géré comme une coentreprise public-privé avec une location des terres pendant au moins 10 ans. Le programme va être actif de 2013 à 2020 avec un coût de \$5,7 milliards. Il y a de l'espoir que le programme va mobiliser une main d'œuvre importante et permettre la formation commerciale sur la production agricole, les coopératives, le transport multimodal, la conservation et la construction énergétique (DRC, 2013).

#### *Le cadre du Programme de création d'emplois et de revenus (PROCER)*

Le cadre a été mis en place en 2001 par le Ministère de l'emploi, du travail et de la protection sociale. Lancé en 2005, le programme cherche à garantir un emploi maximal, à accroître l'efficacité des investissements dans la création d'emploi et la redistribution des revenus, à développer des propositions pour accroître les investissements dans les secteurs prometteurs et à aider à ébaucher une politique nationale pour l'emploi. Le programme a aidé plusieurs projets de PME, y compris une entreprise de microphones à Kinshasa, le pavage des allées à Kinshasa, la récupération et le recyclage des sacs usés, la réhabilitation des vulgarisateurs et les programmes d'incitation pour les agriculteurs (DRC, 2013).

#### *Les projets agricoles pour la promotion de l'emploi rural sur le plateau Bateke*

Les populations vivant dans la zone du projet étaient en situation de sous-emploi et de pauvreté chronique due à la production agricole réduite. Ceci s'expliquait par l'utilisation de techniques traditionnelles et le manque de financement et de mentorat. 30 hectares de terres ont été achetés au début par 50 jeunes hommes et femmes dans le Village de Bukana sur le plateau, dans la commune de Maluku. Pendant deux ans, les agriculteurs ont produit du manioc, du maïs, des arachides, des légumes et des haricots, en utilisant des processus semi-mécanisés (des broyeurs et des décortiqueuses). La terre cultivée a été étendue à 100 hectares et les bénéficiaires ont été augmentés à 300. Le projet n'a pas encore été évalué (DRC, 2013).

## **La République du Congo**

Les rapports du gouvernement indiquent que le chômage national des jeunes est exacerbé par le manque de qualifications professionnelles. Le gouvernement a mis en place des mesures politiques et des réformes EFTP et a mis en œuvre quelques programmes de création d'emploi. Les politiques incluent la création de l'Agence nationale pour l'intégration et la réhabilitation des jeunes en 2010, la Politique nationale d'action sociale, la Politique nationale pour l'artisanat et la Politique nationale d'Industrialisation (Republic of Congo, 2014).

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *Les réformes EFTP*

Les réformes incluent le développement de ressources humaines qualifiées et compétentes et en phase avec les besoins nationaux, la création de plus d'écoles professionnelles ou techniques et d'institutions alternatives de formation pour former les apprentis et des travailleurs compétents pour le secteur privé (Republic of Congo, 2014).

#### *Le Programme d'emploi des diplômés (PED)*

Ce programme offre une formation aux diplômés universitaires, après laquelle ils peuvent être sélectionnés ou non, selon leur performance. Les entreprises sont encouragées par le fait qu'elles peuvent utiliser les diplômés comme du personnel régulier ou des salariés sans les rémunérer.

### ***La création d'emploi***

#### *Le Projet d'appui à la réinsertion des groupes défavorisés (PARSEGD)*

Il promeut et soutient la création d'emploi à l'aide d'investissements publics dans des activités à forte intensité de main d'œuvre. L'accent est mis sur les infrastructures, et les individus défavorisés y compris les jeunes sont ciblés.

#### *Le Dispositif d'occupation des jeunes aux travaux d'intérêt public (DOJETIP)*

Ce programme pourvoit des opportunités pour les jeunes intéressés aux travaux publics.

#### *Le Fonds de garantie à la réinsertion socioéconomique des groupes défavorisés (FORSEGD)*

Il fournit des opportunités aux jeunes chômeurs (Republic of Congo, 2014).

#### *Le Projet nouveaux villages*

Au sein de ces programmes, le Projet *Nouveaux villages* est un projet spécial lancé en 2008. Le projet vise la construction de 20 nouveaux villages qui fournissent des denrées alimentaires aux aires urbaines. Chaque village devait compter 50 habitations, 40 poulaillers, des infrastructures sociales (écoles et centres médicaux) et des locaux de stockage. Chaque village doit être situé à proximité d'une route bitumée. Deux villages ont été achevés en 2014. Le premier village est spécialisé dans la production d'œufs de table, qui a été une source directe d'emploi pour les habitants du village. Ils pratiquent aussi du maraîchage. Le deuxième village est spécialisé dans l'élevage de poulets vendus vivants ou abattus dans l'abattoir local. La population visée est composée de jeunes couples mariés. Quarante couples vivent dans chaque village (Republic of Congo, 2014).

## CHAPTER 8. L'AFRIQUE AUSTRALE

L'Afrique australe présente le deuxième taux de chômage des jeunes le plus élevé en Afrique, 23,8 pourcent (Tableau 8.1). On note dans la région une grande disparité de taux : entre 5,2 pourcent à Madagascar et 53,6 pourcent en Afrique du Sud. Le taux de chômage des jeunes hommes est inférieur à celui des jeunes femmes dans tous les pays, même si la différence est bien moindre à Madagascar et au Zimbabwe.

Avec des contextes historiques différents, les stratégies des pays varient. Par exemple, dans des pays comme l'Angola et le Mozambique devenus indépendants tardivement, mais pénalisés par de longues guerres civiles, la plupart des efforts portent sur la mise en place des institutions EFTP. Par contre, l'Afrique du Sud a une longue histoire d'indépendance, avec des institutions, des politiques et des programmes mieux élaborés. Cependant, en raison de sa politique d'apartheid, le chômage et la main d'œuvre non-qualifiée restent d'énormes problèmes.

**Tableau 8.1 Les taux de chômage des jeunes (15–24 ans) en Afrique australe, 2013 (%)**

<b>Pays</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Afrique du Sud	53,6	48,9	59,2
Angola	10,6	10,1	11,1
Botswana	34,1	28,7	39,9
Comores	10,7	10,3	11,4
Lesotho	33,2	27,6	41,2
Madagascar	5,2	4,7	5,7
Malawi	13,5	12,5	14,4
Maurice	23,6	17,0	32,3
Mozambique	14,3	13,9	14,6
Namibie	34,1	29,9	39,1
Swaziland	42,4	39,9	46,0
Zambie	24,6	26,6	22,5
Zimbabwe	9,3	9,3	9,2
<b>Afrique australe</b>	<b>23,8</b>	<b>21,5</b>	<b>26,7</b>
<b>Moyenne africaines</b>	<b>16,7</b>	<b>15,2</b>	<b>19,3</b>

Source : World Bank 2014a.

### **L'Angola**

Les 27 ans de guerre civile qui ont suivi l'Indépendance dans les années 1970 ont dévasté l'économie et ont empêché le développement des infrastructures éducatives. La plupart des enseignants manquaient de formation de base. La prise en charge d'un nombre élevé de jeunes au chômage et sans compétences a été un défi. Depuis la fin des années 1990 et le début des années 2000, la plupart des investissements ont été orientés vers la construction d'écoles secondaires, d'écoles EFTP et d'institutions d'éducation tertiaire (Republic of Angola, 2014), en se concentrant sur l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre.

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

Entre 2006 et 2009, 34 nouvelles écoles EFTP ont été ouvertes. En 2010, 197.000 étudiants se sont inscrits à des cours professionnels ou techniques (Republic of Angola, 2014).

#### *Le Centre de formation en construction civile*

Il s'agit d'un partenariat entre le gouvernement et les entreprises de construction. Les entreprises forment les étudiants au centre et les embauchent après la formation. Le programme a été jugé si performant qu'il a été étendu avec le soutien du gouvernement japonais (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012b).

#### *La formation des entrepreneurs*

Cette formation a lieu à Luanda, avec le soutien du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Un bureau et des équipements sont octroyés aux participants pendant six mois. Ce programme a été étendu à d'autres provinces (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012b).

Le gouvernement rapporte qu'entre 2009 et 2011, un total de 600.000 emplois ont été créés, dans l'agriculture (191.074), le commerce (121.037), la construction (90.337) et l'administration publique (92.218). Il existe deux nouveaux programmes de création d'emploi, y compris la formation en construction civile et en entrepreneuriat.

## **Le Botswana**

Le Botswana possède une main d'œuvre croissante de jeunes qui manquent de compétences pour le marché du travail, une situation exacerbée par le fait que l'économie est dominée par l'activité minière très demandeuse en capitaux. En 2013, une étude du gouvernement a estimé le chômage des jeunes entre 15 et 24 ans à 41,7 pourcent (Government of Botswana, 2015). Les programmes portent plus sur la création d'emploi que sur l'offre de main d'œuvre.

### ***La création d'emploi***

#### *L'Agence pour le développement entrepreneurial des citoyens (CEDA)*

L'agence a été créée en 2001 pour offrir un appui financier et technique pour le développement des entreprises. La promotion et le soutien des entreprises locales étaient la finalité. L'agence octroie des prêts subventionnés (Republic of Botswana, 2015).

#### *Le Fonds pour les jeunes agriculteurs (YFF)*

L'objectif de ce fonds est d'accroître la participation des jeunes à l'agriculture. Le fonds octroie des prêts avec des taux d'intérêt plus bas et des durées plus longues que les prêts CEDA. Le groupe visé est celui des 18–40 ans (Republic of Botswana, 2015).

#### *L'Autorité locale pour les entreprises (LEA)*

La LEA a été créée en 2004 pour fournir une aide au développement et aux services des PME. Les services offerts incluent la planification, la formation, le mentorat et le conseil pour les entreprises. La LEA appuie aussi les entreprises dans l'accès aux opportunités d'affaires, l'adoption et la diffusion des technologies et l'accès au marché (Republic of Botswana, 2015).

### *Ipelegeng*

Un programme de travaux publics, *Ipelegeng*, cherche à fournir de l'emploi et des opportunités de revenus pour des habitants ruraux et urbains. Précédemment conçu comme un programme d'assistance en cas de sécheresse fonctionnant seulement pendant la période sèche, il devint permanent en 2008. Il s'agit d'un programme à forte intensité de main d'œuvre, qui utilise une technologie basique et une main d'œuvre non qualifiée ou semi-qualifiée (Republic of Botswana, 2015).

### *Le Mécanisme d'autonomisation des jeunes (YES)*

YES a été créé en 2012 pour superviser une multitude d'initiatives encourageant l'entrepreneuriat et le développement des compétences parmi les jeunes de 18 à 35 ans, en échec scolaire et au chômage. Les participants reçoivent un salaire mensuel (Republic of Botswana, 2015).

## **Le Lesotho**

L'agriculture est la principale source d'emploi pour les jeunes (60 pourcent) avec le secteur industriel qui emploie environ 10 pourcent. Dans les zones urbaines, le secteur industriel offrait 31 pourcent des emplois pour les jeunes jusqu'à la fin des années 1980. Toutefois, l'ajustement structurel et la privatisation pendant les années 1990 engendrèrent une perte d'emplois dans le secteur. Environ 25.000 jeunes entrent sur le marché du travail chaque année.

### *La création d'emploi*

#### *Le Programme d'emploi pour les jeunes (YEP)*

Créé en 2006, le programme est sous la responsabilité du Ministère du genre, de la jeunesse, des sports et des loisirs avec le soutien du PNUD, de l'OIT, de l'Initiative du Commonwealth pour les jeunes (CYI) et du Moliko Micro Finance Trust. Un essai en 2007–2009 a formé 2.000 jeunes en entrepreneuriat, ce qui a abouti à la création de 500 petites entreprises en 2008–2009. Plus de 85 pourcent des participants ayant contracté un prêt de l'Initiative de crédit pour les jeunes du Lesotho (LYCI) ont remboursé leurs prêts. Selon une évaluation, le programme a été fructueux et a renforcé l'engagement du gouvernement, du PNUD et de Moliko à l'élargir (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012c).

Le Projet des jeunes volontaires du Lesotho (LYVCP), développé avec le PNUD et les Volontaires des Nations Unies (UNV), offre une année d'expérience professionnelle aux chômeurs diplômés du supérieur. Après une formation en gouvernance locale, les participants sont employés par les ministères gouvernementaux et les organisations publiques. Le projet de trois ans, financé par le gouvernement et le PNUD, avec un soutien de l'Union européenne, débuta en 2010 avec 153 volontaires.

## **Le Mozambique**

La longue période coloniale suivie d'une longue guerre civile terminée en 1992 a détruit les deux secteurs employant les jeunes : l'agriculture et les PME. Pendant la dernière décennie, l'économie a amorcé une reprise, mais la plupart de la croissance économique a été dans des secteurs très demandeurs en capitaux. Le système éducatif était si dévasté que le Mozambique était considéré comme le pays avec le plus bas taux de population éduquée au monde. De ce fait, les entreprises importent souvent la main d'œuvre qualifiée et avec des compétences professionnelles (Danish

Trade Union Council for International Cooperation, 2014). Pour maintenir un équilibre entre les étrangers qualifiés et les besoins d'emploi des locaux, le gouvernement a dû fixer des quotas dans certains secteurs. Les programmes faisaient partie du Plan national quinquennal du gouvernement (2010–2014) et de la Stratégie de réduction de la pauvreté urbaine (2010–2014) (IMF, 2011). Toutefois, ceux-ci n'étaient pas spécifiquement orientés vers les jeunes.

### ***La création d'emploi***

#### *Le Programme intégré pour l'éducation professionnelle (PIREP)*

Consacré à la jeunesse, le PIREP est coordonné par l'Institut national de formation professionnelle (IEFP) avec un soutien de la Banque mondiale. Une évaluation a indiqué qu'il fallait le prolonger pour satisfaire les besoins du marché du travail (AfDB, OECD, UNDP et UNECA, 2012d).

### **L'Afrique du Sud**

En Afrique du Sud, le chômage des jeunes entre 13 et 24 ans est alarmant : 50 pourcent en utilisant la définition du gouvernement et 59,5 pourcent lorsque les jeunes chômeurs découragés sont inclus. Le chômage total est plus élevé pour les femmes (59,2 pourcent) que pour les hommes (48,9 pourcent) (voir Tableau 8.1). Le chômage est plus élevé pour ceux qui n'ont pas terminé l'école secondaire et pour ceux ayant seulement une éducation primaire. Il concerne surtout la majorité noire et, géographiquement, les aires urbaines de quatre provinces (le Gauteng, le KwaZulu-Natal, le Limpopo et le Cap Oriental) (Mayer et al., 2011).

L'Afrique du Sud a mis en œuvre des politiques comme le Plan de développement national (NDP), les Accords pour la jeunesse et la législation pour l'emploi couvrant le développement des compétences, l'équité et les avantages fiscaux.

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

L'Afrique du Sud a réformé son système EFTP pendant longtemps. Parfois la vitesse et les changements rapides amenés par ces réformes ont été vus comme une source d'instabilité et d'incertitude pour les écoles et les étudiants.

#### *Le Centre national de développement de l'artisanat dans un collège EFTP*

Le centre relie les individus inscrits, intéressés à des apprentissages avec les employeurs ayant des postes d'apprentissage disponibles.

#### *L'organisme national de modération des artisans (NAMBA)*

Créé en 2010 au sein du Département de l'éducation supérieure et de la formation, l'organisme coordonne le développement de l'artisanat dans le pays. Trente-cinq métiers artisans ont été identifiés et rendus prioritaires pour le financement afin d'inscrire 20.000 jeunes dans ces métiers au cours de l'année fiscale 2014–15. Pour aider les jeunes sans éducation, ni formation, ni emploi à intégrer le programme, un programme d'immersion de huit mois en communication en anglais, en compétences informatiques de base, en compétences de vie et en compétences de base pour l'artisanat (le Programme de préparation générale au métier) est offert au niveau des collèges EFTP (Lolwana, 2014).

### *Le renforcement des capacités des entrepreneurs du secteur informel et des cadres pour les apprentissages*

Pendant longtemps, la formation professionnelle dans le secteur informel a été négligée, car on présumait que le secteur formel devait finalement absorber le secteur informel. Cependant, il a été récemment démontré que le secteur informel est destiné à durer et doit être pris en compte dans les EFTP (Lolwana, 2014).

#### *Harambee*

*Harambee* est un programme de placement dans le secteur privé, mis en place par Yellowwoods et ses cinq investisseurs (Hollard, Clientele, Telesure, Direct Axis et Nando's)<sup>2</sup> en 2010. La finalité est d'aider les jeunes défavorisés entre 18 et 28 ans, au chômage et sans expérience professionnelle à effectuer la transition vers le marché du travail. Il cherche à combler l'écart entre les besoins des employeurs et les compétences des employés. Le programme établit des contrats avec les employeurs sur les emplois disponibles, identifie les jeunes à la recherche d'un emploi, met en adéquation leurs compétences avec le marché du travail et remédie au manque de compétences par la formation et le conseil. Les chercheurs d'emploi sont placés dans des emplois en précontrat et sont suivis ainsi que les employeurs. Pendant sa première année, *Harambee* a placé plus de 800 candidats avec un taux de retenue de 85 pourcent à la fin des 12 mois. Le programme a garanti 4.000 engagements de placement supplémentaires pour 2015. Bien qu'il soit trop tôt pour l'évaluer, les employeurs semblent être satisfaits, mais prennent conscience de la nécessité de revoir leur culture d'entreprise pour accueillir leurs salariés en première embauche (Lolwana, 2014).

#### *Les Programmes scolaires pour les entreprises commerciales*

Ce programme est soutenu par l'Institut sud-africain pour l'entrepreneuriat (SAIE). Le SAIE vise à éradiquer la pauvreté en créant des entrepreneurs par le programme. Les étudiants acquièrent les compétences entrepreneuriales en participant à des simulations et à des activités inscrites dans leurs programmes de formation. Tous les supports de formation sont développés par le SAIE. Le SAIE travaille avec des écoles identifiées pour déterminer comment délivrer les formations. Le programme est mis en œuvre dans les écoles sélectionnées pendant trois ans ou moins selon les financements. Jusqu'à présent, le SAIE a travaillé avec 460 écoles et 69.820 étudiants bénéficiaires (Lolwana, 2014).

### ***La création d'emploi***

#### *Les programmes de travaux publics*

En 1994, le Programme national de travaux publics (NPWP) a été lancé : un programme en deux parties qui comprend le Programme de travaux publics communautaires (CBPWP) visant à financer la création d'emploi sur le court terme ; et la réorientation des dépenses afin d'utiliser des technologies à forte intensité de main d'œuvre sur le long terme. Le CBPWP a eu plus de succès que l'option de réorientation sur le long terme. Toutefois, en 2003 une revue de l'Allocation spéciale pour la réduction de la pauvreté (SPRA) finançant des programmes comme le CBWP a

---

<sup>2</sup> Yellowwoods, propriétaire de Nando's, est principalement une société de portefeuille dirigée par une famille, avec d'autres investissements de taille aussi bien dans les secteurs de la restauration et de l'hôtellerie, que dans les services financiers. L'entreprise, qui était au début seulement une compagnie d'assurance lancée par Robert Enthoven a été pendant des générations entre les mains de la famille sud-africaine.

révélé une mauvaise gestion et une mauvaise utilisation des financements. L'évaluation recommanda la fermeture de la SPRA et du CBPWP (National Treasury, 2003).

En 2003, le gouvernement a aussi annoncé un élargissement du Programme étendu de travaux publics (EPWP) dans le but de créer des emplois pour les chômeurs. Des quotas ont été appliqués pour garantir que les jeunes, les femmes et les handicapés aient accès aux opportunités. Parmi les projets de l'initiative EPWP on compte les infrastructures municipales, la maintenance des routes provinciales, les soins à domicile dans les communautés et les programmes de travaux communautaires. Il est aussi lié au nettoyage environnemental par lequel de nombreux jeunes sont employés. L'EPWP vise à créer 6 millions d'emplois en 2014–2019 ; 419.758 opportunités d'emploi ont été créées pour les jeunes entre octobre et décembre 2013 : dans les infrastructures (133.969), l'environnement (97.258), les travaux sociaux (78.142), les ONG (26.459) et les travaux communautaires (83.930) (Lolwana, 2014). Le taux de participation à l'initiative EPWP a été d'environ 35–40 pourcent. Bien qu'en l'absence de données justificatives, le programme ne semble pas attractif pour les « plus jeunes »: il a attiré seulement les 18–24 ans (Mayer, 2011). Les problèmes majeurs incluent le fait que l'EPWP n'aboutit à aucun futur emploi permanent ou à aucune éducation et formation ultérieure (comme envisagé au début).

#### *Le Programme de travaux communautaires (CWP)*

En 2009, le gouvernement relança le CWP, en visant les individus et les communautés les plus marginalisés pour leur fournir huit jours de travail sûrs par mois dans des projets communautaires. Le groupe visé est celui des jeunes de moins de 25 ans, mais certains de plus de 28 ans sont aussi impliqués. Le programme emploie 160.000 travailleurs par an et prévoit d'atteindre 1 million de travailleurs par an. Les sites du projet, la plupart desquels étaient en zones rurales, étaient généralement identifiés par le Département de gouvernance coopérative, supervisant le programme, en travaillant avec les gouvernements locaux et les communautés. Toutefois, la planification et la mise en œuvre sont assurées par les agents de mise en œuvre et les communautés locales. Une formation est fournie aux recrues et, selon le projet, le baccalauréat ou un diplôme supérieur peut être requis. Le programme exécute une grande variété d'activités, y compris le nettoyage environnemental, le nettoyage des fleuves, la formation des entraîneurs de football, l'aide aux écoliers avec leurs devoirs de maison, les soins à domicile pour les patients atteints du VIH/SIDA et les orphelins, l'amélioration et la maintenance des habitats de fortune.

Les opportunités pour les jeunes après le CWP sont limitées. Les jeunes ayant reçu une formation et travaillé à postes de leadership semblent mieux s'en sortir. Ceux ayant reçu une formation en compétences manuelles, comme la plomberie, sont prêts à assumer dans ces emplois. Les opportunités tendent, néanmoins, à être un peu meilleures dans les provinces urbaines comme le Gauteng. Le suivi et l'évaluation ont été limités par les difficultés de collecte des données qui sont dues à l'organisation gérant le programme (Lolwana, 2014).

#### *L'Acte sur les avantages fiscaux pour l'emploi de 2013*

Celui-ci donne des avantages aux employeurs qui embauchent les jeunes. Les employeurs réduisent leurs coûts d'embauche à l'aide d'un mécanisme de partage des coûts avec le gouvernement. Les employeurs inscrits embauchant des jeunes diminuent les salaires qu'ils payent de ce qu'ils gagnent en employant des salariés qualifiés. Le programme vise des jeunes entre 19 et 29 ans. La finalité est de créer 400.000 emplois en trois ans. Les détracteurs affirment qu'il ne résout pas les problèmes structurels du marché du travail et que le programme diminue les possibilités d'emploi des travailleurs plus âgés.

### *La Stratégie de développement de l'emploi des jeunes (YEDS)*

Créé par un partenariat entre l'Agence nationale de développement de la jeunesse (NYDA) et le Département du commerce et de l'industrie (DTI), ce programme vise à fournir une caution pour permettre aux jeunes entrepreneurs d'accéder aux fonds des institutions financières afin de créer leurs propres entreprises. La YEDS fournit aussi l'information sur le marché et la formation en planification des affaires. Ce programme est soutenu par l'Agence de développement des petites entreprises (SEDA) et la Corporation de développement industriel (IDC). Même si le gouvernement a signalé que le programme a créé 309 nouvelles entreprises et soutenu 7.959 entreprises détenues par des jeunes en 2009 après sa création, une étude menée par FinScope pour la NYDA en 2010 a montré que 5.600 des 7.959 entreprises ont dû démarrer avec leur propre épargne, alors que 436 autres ont dû réunir le capital initial auprès de la famille et des amis (Lolwana, 2014).

### *Le Programme accéléré de développement artisan*

Ce programme débuta avec l'entreprise *Arcelor-Mittal Corporation*, une grande multinationale dans la sidérurgie qui développe également des activités en Afrique du Sud. Pour satisfaire ses besoins, la compagnie débuta un programme de formation accélérée pour ses travailleurs. La formation incluait une approche plus structurée à l'apprentissage, permettant aux apprenants de compléter 18–24 mois de formation incluant six mois dans une institution, suivis par une formation sur le lieu de travail. D'autres compagnies métallurgiques adoptèrent le même modèle. Le taux de réussite aux examens commerciaux ont été signalés comme plus élevés parmi les diplômés du programme que parmi ceux n'ayant pas participé au programme : 95 pourcent par rapport à 60 pourcent (Lolwana, 2014).

## **La Zambie**

La Zambie a produit un document de politique, la Politique nationale pour le marché du travail et l'emploi, en 2000. Il cherche à fournir aux jeunes un accès équitable à l'emploi en réduisant les barrières d'accès à l'éducation et à la formation, en promouvant l'alphabétisation et en fournissant une formation à prix réduit pour les jeunes en échec scolaire pour leur autonomie (Nyimbili, 2012). Néanmoins selon Chitala (2012), la politique existe seulement sur le papier. Une enquête de 2011 sur les jeunes dans les provinces du Copperbelt et du Centre ont révélé que seulement 16 pourcent des jeunes interviewés connaissaient son existence. Plus de programmes ont été lancés pour améliorer la qualité de la main d'œuvre ou créer des emplois.

### ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

#### *L'éducation technique et professionnelle et la formation Entrepreneuriale (TEVET)*

Une politique promouvant l'auto-emploi et la formation attestée dans le secteur informel a été mise en place en 1996. Le gouvernement est convaincu que le système de formation améliorerait la capacité des diplômés à démarrer et à gérer leurs propres entreprises. Avec des financements du Danemark, de la Banque mondiale, du Pays-Bas et de l'Allemagne, le programme a été mis en œuvre en 2002–2009. En 2014, la TEVET était introduite dans les écoles secondaires (Government of Zambia, 2014 ; Nyimbili, 2012).

## ***La création d'emploi***

### *Le sixième Plan de développement national (SNDP)*

Ce plan vise à créer des emplois décents (1 million avant fin 2016) et à développer des compétences pour les jeunes (Government of Zambia, 2014). Des Centres de ressources pour les jeunes ont été créés et ont formé 15.566 jeunes sur des compétences variées et 79.043 sur des compétences en leadership.

### *Le Fonds TEVET*

Il a été créé en 2005 pour soutenir le développement des occupations et de l'emploi dans des secteurs stratégiques de l'économie. Les financements sont, néanmoins, limités et ont été occasionnellement soutenus par des partenaires extérieurs comme l'UNESCO.

### *Le Fonds d'autonomisation des jeunes (YEF) et le Mécanisme TEVET pour les diplômés — Ministère des jeunes et des sports et Ministère de l'éducation, des sciences, de la formation professionnelle et de la petite enfance*

Le YEF et le TEVET cherchent à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes. L'outil TEVET pour les diplômés est ouvert à des jeunes diplômés de certaines institutions publiques sélectionnées choisissant de suivre la voie de l'entrepreneuriat. Le gouvernement signale que les résultats de l'outil TEVET pour les diplômés sont mitigés et qu'une évaluation complète n'a pas encore été menée (Republic of Zambia, 2014).

### *Mon emploi +1 défis d'entreprise*

Cette initiative du Ministère de l'éducation, des sciences, de la formation professionnelle et de la petite enfance vise à promouvoir l'entrepreneuriat et la création d'emploi. Le programme organise un concours pour lequel les participants doivent créer deux emplois, un pour eux-mêmes et un pour un autre jeune. L'idée est d'inculquer les compétences entrepreneuriales et d'innovation chez les jeunes encourageant éventuellement la création d'emploi dans l'économie. Les participants qui réussissent obtiennent un soutien pour rendre leurs idées durables. Le programme a été lancé en 2014 (Republic of Zambia, 2014).

## **Le Zimbabwe**

En 2012, les jeunes entre 15 et 24 ans constituaient 20 pourcent de la population, ceux entre 15 et 34 ans 36 pourcent (Murinda, 2014). Le chômage frappe ces deux groupes le plus sévèrement : les statistiques officielles indiquent que le taux de chômage des 14–34 ans était en 2011 de 15 pourcent. La plupart des chômeurs étaient dans cette tranche d'âge.

Le Zimbabwe a développé des politiques et des programmes, y compris la Politique nationale de développement des compétences (NSDP) et la Politique nationale pour la jeunesse (NYP). La NSDP met l'accent sur une formation professionnelle pertinente pour tous les Zimbabwéens pour le développement durable. La NYP met l'accent sur l'autonomisation de la jeunesse et les priorités et les stratégies pour y parvenir. Les deux politiques offrent le cadre pour faire face au chômage des jeunes.

## ***L'amélioration de la qualité de la main d'œuvre***

### ***Le Programme de formation à l'entreprise (TFE)***

La finalité est de fournir aux jeunes les compétences leur permettant de lancer leur entreprise. Le groupe visé est celui des 15–35 ans, incapables de suivre une formation supérieure par manque de financements ou de qualifications post-primaires. Les cursus incluent des compétences de base comme la prévention du SIDA, des compétences dans les affaires, le développement de plans d'affaires et le marketing. Le programme offre aussi du rattrapage, des apprentissages alternatifs et des programmes d'apprentissage informel. Le programme est offert par le Ministère de la jeunesse, de l'indigénisation et de la responsabilisation économique (MYIEE) (Murinda, 2014).

### ***Le Programme intégré de vulgarisation des compétences (ISOP)***

Approuvé en 2006, ce programme fournit des compétences à l'aide de formations de court terme d'une à trois semaines. Des exemples de ces formations sont la construction d'une table basse, l'élevage des abeilles, le coffrage des briques, la réparation des pneus ou la réparation des appareils électroménagers. Le programme utilise comme instructeurs des membres qualifiés de la communauté. Les diplômés reçoivent des certifications à la fin de la formation et une boîte à outils pour se prendre en charge dans leur communauté, comme attendu. Le MYIEE est en charge du programme, mais d'autres ministères du gouvernement sont impliqués, comme le Ministère de l'éducation tertiaire et supérieure, de l'administration locale, des travaux publics, des affaires des femmes et du genre, du travail et de la sécurité sociale et des petites et moyennes entreprises.

Les évaluations du programme en 2009 et 2012 soulignèrent plusieurs aspects positifs comme l'utilisation des ressources locales et le fait que les diplômés sont généralement restés dans le secteur plutôt que d'émigrer. Toutefois, le manque de soutien après la formation par le biais de kits de démarrage, de financements et de marketing était le principal problème (Murinda, 2014).

### ***Les compétences pour l'autonomisation des jeunes et le développement rural***

Il s'agit d'une action commune entre le Zimbabwe et le Danemark avec l'appui technique de l'OIT. Ce programme vise à promouvoir les emplois de qualité et productifs et les opportunités génératrices de revenus pour les jeunes hommes et femmes au chômage. Il a deux composantes principales : l'amélioration de la qualité de l'apprentissage informel (QIA) et la formation de responsabilisation économique rurale (TREE). Le programme est mis en œuvre par plusieurs acteurs : un Comité de pilotage national, un Groupe de travail technique et des Comités locaux composés d'institutions de formation, de banques et d'ONG. Lors du lancement du programme en 2010, le but était de former plus de 10.000 bénéficiaires. En 2014, le programme était opérationnel dans 40 communautés et 39 cours TREE avaient été offerts à 4.454 participants. Par ailleurs, 3.299 jeunes avaient achevé le QFIA, alors que 120 fonctionnaires avaient été formés. Il a été aussi signalé que le gouvernement allait adopter les programmes TREE et QIFA comme des stratégies au sein de son programme d'autonomisation de la jeunesse. Par conséquent, plus de financements du Fonds national de la jeunesse (présenté ci-dessous) allaient être orientés vers ce programme (Murinda, 2014).

## ***La création d'emploi***

### ***Le Réseau zimbabwéen d'emploi des jeunes (ZYEN)***

Il a été créé en 2006 au sein du Réseau mondial d'emploi des jeunes créé par le cadre du Sommet du millénaire 2000. Son principal but est d'harmoniser les politiques nationales à travers les ministères et les départements. Les programmes MYIEE sont orientés par ce cadre.

### *Le Fonds national pour les jeunes*

Ce fonds a été créé par le MYIEE en 2012 pour promouvoir l'entrepreneuriat et faciliter la création d'emploi. Il est géré par la Banque commerciale du Zimbabwe et la *Central African Building Society*. Les critiques affirment que le Fonds serait plus efficace si les problèmes de distribution équitable et d'égalité des sexes étaient résolus. Le Fonds a besoin de plus de partenaires (Murinda, 2014).

## CHAPTER 9. LES PROGRAMMES D'ASSISTANCE DES FONDATIONS INTERNATIONALES ET DES GOUVERNEMENTS ÉTRANGERS

Les gouvernements africains ne sont pas les seuls impliqués dans la résolution du problème du chômage des jeunes en Afrique. Certes, certains des programmes publics précédemment présentés ont été soutenus conjointement par les ONG ou les gouvernements étrangers, comme il a été montré.

### *INJAZ Al-Maghrib—Maroc et Tunisie*

Ce programme est une collaboration entre les gouvernements des pays du Maghreb et le secteur privé pour réduire le fossé entre l'éducation et les besoins du secteur privé. Il se concentre sur la conception des cursus préparant les jeunes pour des emplois dans le secteur privé et encourage les jeunes à créer des entreprises. Le groupe visé est celui des 16–18 ans. A travers une collaboration avec le Ministère de l'éducation, le programme amène des professionnels de compagnies privées leaders dans les salles de classe pour partager leurs expériences et enseigner aux étudiants les compétences entrepreneuriales et l'éthique des affaires. Le programme débuta en 2007 (Angel-Urdinola, Semlali et Brodmann, 2010). Au Maroc, le programme est financé par le secteur privé et en Tunisie par l'USAID.

### *La Facilité de l'OIT pour l'entrepreneuriat des jeunes (YEF)*

La YEF est active au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda et développe un programme solide pour l'entrepreneuriat des jeunes. Le programme cherche non seulement à « contribuer à la création d'emplois décents pour les jeunes africains, comme des outils d'auto-emploi et de création d'emploi pour d'autres », mais aussi à forger une culture de l'entrepreneuriat des jeunes au niveau national, à créer un environnement politique favorable pour les jeunes entrepreneurs, à renforcer les services rendus par les institutions d'enseignement et de formation pour l'entrepreneuriat des jeunes, à encourager le développement des compétences et à fournir des financements de jeune à jeune pour des initiatives entrepreneuriales dirigées par des jeunes, créant ainsi des emplois pour d'autres jeunes (ILO, 2012:11).

### *Des emplois numériques pour l'Afrique*

La Fondation Rockefeller a lancé *Digital Jobs Africa* (des emplois numériques pour l'Afrique) en 2013. Cette initiative sur sept ans avec un coût de \$83 millions cherche à améliorer la vie d'un million d'individus dans six pays africains par des opportunités d'emplois numériques et la formation professionnelle. Les six pays (l'Égypte, le Ghana, le Kenya, le Nigeria, le Maroc et l'Afrique du Sud) ont en commun un chômage des jeunes élevé et ont rapidement développé des infrastructures de technologies de l'information et de la communication (TIC).

### *Les Initiatives américaines contre le chômage des jeunes africains*

En reconnaissant que le succès futur des nations africaines dépend du leadership, des compétences et de l'ingéniosité des jeunes africains, les États-Unis, par le président Obama, ont lancé l'Initiative des jeunes leaders africains (YALI) en 2010 pour encourager les pays africains à investir dans l'emploi des jeunes, le leadership et les programmes de formation. Par YALI, les États-Unis cherchent à améliorer les compétences de leadership, soutenir l'entrepreneuriat et connecter les jeunes leaders africains les uns aux autres et avec les États-Unis. Les nouveaux investissements de

YALI incluent quatre Centres Régionaux de leadership en Afrique offrant des cours et des ressources en ligne et des financements de démarrage, des formations et des opportunités de mise en réseau des jeunes entrepreneurs.

## ANNEXE

Tableau A1 Une sélection de programmes pour l'emploi des jeunes en Afrique du Nord

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Forces	Faiblesses
Algérie	Contrat d'insertion des diplômés (CID)	Créé en 1989, révisé en 2006	Placer pour la première fois des chercheurs d'emploi pendant 1 an dans des entreprises et pendant 6 mois dans l'administration	Agence nationale de l'emploi (ANEM) et Ministère de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale	Populaire auprès des populations. Finalité appropriée	La nature temporaire des emplois
	Contrat d'insertion professionnelle (CIP)	Non indiqué	Viser les jeunes à la recherche d'un premier emploi avec une éducation secondaire, professionnelle ou technique. Placement pendant 1 an, non-renouvelable	ANEM	Finalité appropriée	La nature temporaire des emplois : seulement 1 an
	Contrat d'insertion de formation (CIT)	Non indiqué	Jeunes chômeurs sans formation ni qualification. Programme d'un an, non-renouvelable	ANEM	Finalité appropriée	La nature temporaire des emplois : seulement 1 an
	Contrat de travail subventionné (CTA)	Non indiqué	Extension pendant 3 ans de chacun des contrats ANEM mentionnés	ANEM	Une période relativement longue de placement professionnel	Manque de suivi adapté et nature temporaire de la plupart des emplois
	Programme d'insertion des diplômés (PID)	1996-à nos jours	Inclusion sociale des diplômés de familles pauvres ou rurales, les principaux groupes défavorisés	Agence de développement social du Ministère de la solidarité nationale	Cherche à toucher les groupes les plus défavorisés	Manque d'évaluation appropriée et de suivi
	Activité d'intérêt général (AIG)	1996-à nos jours	Inclusion sociale des individus défavorisés actifs et employables, mais sans revenus	Agence de développement social du Ministère de la solidarité nationale	Cherche à toucher les individus les plus défavorisés	Manque d'évaluation appropriée

Tableau A1 suite

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
Algérie	Dispositif d'activité d'insertion sociale (DAIS)	2006–à nos jours	Placer les chômeurs (18–59 ans) sans qualifications dans des emplois temporaires	Agence de développement social du Ministère de la solidarité nationale	Le programme vise les jeunes chômeurs sans éducation—inclusion	Trop grande couverture (18–59 ans); compétition avec des adultes
	Soutien pour l'emploi des jeunes	1996–à nos jours	Soutenir l'emploi des jeunes par la création et l'expansion des micro-entreprises de jeunes entrepreneurs	Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) du Ministère de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale	Renforcement des capacités des jeunes à l'auto-emploi plutôt qu'à la dépendance vis-à-vis des emplois du gouvernement	Le financement requiert un apport personnel de fonds pouvant être problématique pour certains
	Soutien pour l'emploi des pauvres	2004–à nos jours	Réduire la pauvreté par l'octroi de microcrédits aux pauvres	Agence nationale de gestion du Micro-crédit (ANGEM) du Ministère de la solidarité nationale	Encouragement l'entrepreneuriat; donne des prêts de démarrage pour l'achat de matières premières	Portée trop limitée — seulement pour l'achat de matières premières
Égypte	L'Initiative de système dualiste Mubarak-Kohl (MKI–DS) Programme de formation technique	1995–à nos jours	Prendre en charge le défi de la transition entre l'école et l'emploi; améliorer la pertinence de l'éducation technique secondaire en connectant les étudiants et les entreprises et en créant des compétences pertinentes et la formation des étudiants sur le lieu de travail	Ministère égyptien de l'éducation, gouvernement allemand, entreprises égyptiennes	Programme de stage; compétences sur le tas; participation des entreprises; sources locales de financement	Couverture réduite
	Programme de travaux publics (PWP)	1991–à nos jours	Réduire les effets collatéraux des programmes d'ajustement structurel par une large gamme de travaux publics. Le programme initialement prévu pour quelques années a été étendu en 1996 et puis en 2001	Fonds social pour le développement (SFD)	Emploie des travailleurs licenciés dans des travaux publics; projets bien sélectionnés; la participation locale des salariés était rationalisée pour éviter la concentration dans certaines régions	Surtout des emplois temporaires; surtout des hommes; l'insistance pour l'utilisation des ressources locales a rendu les projets coûteux; l'impact sur le long terme est difficile à voir par manque d'évaluation adéquate

**Tableau A1 suite**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
<b>Égypte</b>	Développement du désert— Le projet national pour les diplômés au chômage	1988—à nos jours	Réduire le chômage et la pression démographique sur les villes et accroître la production agricole	Ministère de l'agriculture	Mobilisation de nombreux jeunes au chômage ; augmentation de la production agricole	Sous-estimation des problèmes : fragmentation de la terre ; lourdeur administrative ; convaincre les jeunes à se vouer à l'agriculture, longue période de location avant l'accès à la propriété
<b>Maroc</b>	Soutien pour les petites entreprises et microfinance	2006–2011	Créer 18 millions de petites et moyennes entreprises	Gouvernement égyptien et Banque mondiale, ONG	Priorité donnée aux femmes et aux petites entreprises	Information insuffisante pour évaluer
	Formation professionnelle pour les femmes	1957– à nos jours	Fournir une formation rapide aux femmes pour entrer sur le marché du travail	Non indiqué	Viser les femmes sans éducation formelle ou peu éduquées	La compétition avec d'autres programmes a diminué le nombre bénéficiaires
	Agence nationale d'assistance— formation professionnelle	1957– à nos jours	Fournir une formation professionnelle reconnue et certifiée pour les femmes	Centres experts de formation (CEFs) de l'Agence nationale d'assistance	Formation gratuite ; très populaire parmi les jeunes femmes	Manque d'instructeurs
	Agence nationale d'assistance— formation d'apprentissage	1990– à nos jours	Fournir une formation aux 16–30 ans ayant abandonné le lycée	Centres de formation d'apprentis (CFA) de l'Agence nationale d'assistance	Viser un des plus vulnérables segments de la jeunesse	Le manque de financements affecte la qualité de la formation
	Formation professionnelle agricole	Non indiqué	Fournir une formation technique et une expérience sur le terrain en agriculture aux diplômés universitaires, du lycée et de la neuvième année	ITSA, ITA et CQA du Ministère de l'agriculture et de la pêche	La formation complète l'éducation du collège	Le placement est difficile, selon les régions

Sources : World Bank 2012 ; Angel-Urdinola, Hilger et Leon-Solano 2013 ; AfDB 2011

**Tableau A2 Une sélection de programmes sur le chômage des jeunes en Afrique de l'Ouest**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
<b>Bénin</b>	Le Centre Songhaï	1985–à nos jours	Encourager l'émergence d'une nouvelle société africaine en développant : une politique d'entrepreneuriat socioéconomique durable, la capacité à développer efficacement les ressources locales (naturelles et humaines) et à avoir un rôle central dans l'économie mondiale	Organisations privées volontaires	Cadre solide ; développement durable ; alternatives pour la jeunesse rurale	Aucun
<b>Burkina Faso</b>	Projet « Emploi des jeunes et développement des compétences » (PEJDC)	2013–2018	Soutenir la croissance économique et la réduction de la pauvreté, en améliorant les opportunités d'emploi pour les jeunes hommes et femmes par les travaux publics, le développement des compétences et la promotion de l'auto-emploi	Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'emploi	Donner des alternatives aux jeunes défavorisés par leur localisation et l'accès	Pas assez d'information pour évaluer
<b>Côte d'Ivoire</b>	Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et à l'insertion des jeunes (PAAEIJ)	2013–à nos jours	Développer le capital humain pour une croissance importante et durable (finalité sur le long terme) et aider à diversifier l'offre de formation et l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur	Gouvernement (les objectifs du programme sont dans le Plan de développement national 2012–2015)	Comprend des objectifs de moyen et long terme ; la formation complète celle donnée par l'université	Le programme a besoin de trouver d'autres sources de financement lorsque le financement en cours serait terminé
<b>Ghana</b>	NYEP/GYEEDA	2006–2013 (gelé)	Employer 500.000 jeunes (18–35) entre 2006 et 2009 et donner aux jeunes des compétences échangeables sur le marché du travail	Ministère de la jeunesse et du sport	Mobilise beaucoup de jeunes chômeurs	Corruption

**Tableau A2 suite**

<b>Pays</b>	<b>Programme</b>	<b>Année/ Durée</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Points forts</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>Ghana</b>	Soutien pour les entreprises des jeunes (YES)	2014- à nos jours	Donner aux jeunes ghanéens l'opportunité de montrer leurs talents et leurs compétences entrepreneuriales et amener la jeunesse à créer de nouvelles entreprises et embaucher d'autres jeunes	Initiative multiseCTORielle: bureau du Président, Conseil national des petites industries (NBSSI), Autorité nationale pour la jeunesse (NYA), Ministère de la jeunesse et des sports, Ministère du commerce et de l'industrie et Ministère des finances	Étroite collaboration/ mise en réseau ; soutien aux initiatives des jeunes pour créer des PME	Seuls les candidats qui réussissent l'examen final sont formés ; pas d'évaluation et de suivi
	Agence pour l'emploi des jeunes (YEA)	2015- à nos jours	Développer, coordonner, superviser et faciliter la création d'emplois pour les jeunes (programme ayant remplacé le GYEEDA)	Un programme national du gouvernement	Pas assez d'information pour évaluer	Pas assez d'information pour évaluer
	Fondation RLG	2002- à nos jours	Fournir une formation pouvant créer 1 million d'emplois avant 2020	Collaboration entre des entreprises et le Ministère de la jeunesse et des sports via GYEEDA	Impliquer beaucoup de jeunes au chômage ; offrir des programmes de formation et de stages	Pas assez d'information pour évaluer

**Tableau A2 suite**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
Nigeria	Programme pour l'emploi des jeunes en agriculture (YEAP)	2014–à nos jours	Soutenir et coordonner toutes les activités YEAP ; soutenir les jeunes par l'accès aux ressources y compris les compétences techniques, entrepreneuriales, financières, d'affaires et de marketing	Ministère fédéral de l'agriculture et du développement rural (FMARD)	Soutien des entrepreneurs potentiel ; augmentation de la production agricole ; expérience sur le tas	Information insuffisante pour évaluer
	« Les jeunes agripreneurs » de l'Institut international d'agriculture tropicale (IITA)	2012–à nos jours	Promouvoir l'agriculture au niveau des jeunes par la formation et la démonstration des meilleures pratiques agricoles et de la chaîne de valeur	Volontaires internationaux	Augmentation de la production agricole ; coordination avec le gouvernement et vise l'agriculture et le développement rural	Peu d'ateliers de formation
	Polytechnique Auchi (Centre pour le développement de l'entrepreneuriat – État d'Edo Nigeria) : le meilleur polytechnique en Afrique de l'Ouest et le 2 <sup>ème</sup> meilleur en Afrique en 2012	Non indiqué	Offrir une formation professionnelle et des connaissances en sciences, technologie et dans les arts pour une utilisation intellectuelle et manuelle afin de promouvoir l'indépendance, les avancées technologiques et le développement durable national	Entreprises privées locales	Projet bien géré ; développement durable	Pas d'évaluation finale, ni de suivi
Le programme d'aide de réinvestissement et de responsabilisation (SURE-P)—Initiative de stage des diplômés (GIS)	2012–à nos jours	Accroître l'employabilité d'environ 50 000 chômeurs diplômés dans 36 États de la Fédération et de la capitale fédérale par des stages dans des institutions présélectionnées ; réduire la vulnérabilité des chômeurs diplômés et accroître les ressources humaines pour le développement de la nation	Gouvernement	Expérience sur le tas et formation en stage ; entreprises et plus de 181.800 bénéficiaires se sont inscrits ; toucher un grand nombre de jeunes chômeurs	Seulement les jeunes avec des diplômes équivalents à des certifications ou des qualifications du niveau supérieur sont admissibles	

**Tableau A2 suite**

<b>Pays</b>	<b>Programme</b>	<b>Année/ Durée</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Points forts</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>Nigeria</b>	Le Programme d'entreprise pour les jeunes et l'innovation au Nigeria (YOU-WIN)	2011 – à nos jours	Créer des emplois en encourageant et en soutenant les aspirations entrepreneuriales des jeunes à développer et mettre en œuvre des idées d'entreprises créant des emplois	Collaboration avec le Ministère des finances, le Ministère des technologies de la communication, le Ministère de la jeunesse et le Ministère des femmes et du développement social en partenariat avec le secteur privé	Encourager les jeunes à développer leurs idées et projets entrepreneuriaux ; permettre aux jeunes entrepreneurs d'accéder à un vaste réseau d'affaires; encourager l'expansion, la spécialisation, et la dérivation d'entreprises existantes	Information insuffisante pour évaluer
	L'Initiative d'autonomisation des jeunes d'Osun (OYES)	2010 – à nos jours	Créer un pont vers l'emploi en formant autant de jeunes hommes et femmes que possible ; développer des jeunes avec du caractère et des compétences, avec de l'honneur et de l'intégrité	État et administration locale, Université d'Osun	Coordination avec les employeurs du secteur privé ; permettre aux jeunes entrepreneurs d'accéder à un vaste réseau d'affaires	Information insuffisante pour évaluer
<b>Sénégal</b>	La reconnaissance des compétences acquises dans la formation informelle Centres sectoriels	2007 – à nos jours  Non indiqué	Former les jeunes du secteur informel—mécaniciens automobiles, couturiers, etc. Créer des structures qui permettent d'authentifier la formation  Fournir une formation spécifique aux jeunes par l'approche basée sur les compétences	Ministère en charge des EFTP  Entreprises privées	Projet bien géré ; promotion de l'entrepreneuriat  Coordination avec le gouvernement ; expérience sur le tas ; permettre aux jeunes entrepreneurs d'accéder à un vaste réseau d'affaires	Pas d'évaluation finale ni de suivi  Information insuffisante pour évaluer

**Tableau A3 Sélection de programmes pour l'emploi des jeunes en Afrique de l'Est**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
Kenya	Service national de la jeunesse (NYS)	1964-à nos jours	Recruter et équiper les jeunes (âge 18-22) avec des compétences professionnelles et techniques et réhabiliter et former les jeunes défavorisés et les orphelins	Gouvernement du Kenya et partenaires au développement du Kenya	Le programme recrute dans le pays et implique de nombreux projets de service public à travers le pays	Le nombre de bénéficiaires est inconnu
	Programme <i>Kazi Kwa Vijana</i> (KKV)	2009-2011	Employer 200.000-300.000 jeunes urbains et ruraux âgés entre 18-35 ans dans des travaux publics à forte intensité de main d'œuvre	Gouvernement du Kenya	Visé les jeunes ruraux et urbains et offre des leçons utiles à d'autres projets au Kenya	Les financements du gouvernement ne sont pas octroyés à temps aux unités du projet sur le terrain
	Fonds de développement des entreprises des jeunes (YEDF)	2007	Favoriser l'accès des jeunes aux finances pour l'auto-emploi et le développement des compétences entrepreneuriales	Gouvernement du Kenya	Encourage l'entrepreneuriat ; fournit des prêts/crédits aux jeunes entrepreneurs ; répond aux besoins changeants des jeunes du pays	Pas d'évaluation extérieure crédible ni de suivi
	Fonds <i>Uwezo</i>	2014	Favoriser l'accès au financement pour aider les entreprises des jeunes et des femmes	Gouvernement du Kenya	Cible les femmes et les handicapés	Octroi des prêts seulement à des institutions ; défi du copinage politique des membres du parlement

**Tableau A3 suite**

<b>Pays</b>	<b>Programme</b>	<b>Année/ Durée</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Acteurs</b>	<b>Points forts</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>Kenya (suite)</b>	Projet d'autonomisation des jeunes kenyans (KYEP)	2010–2016	Améliorer l'employabilité des jeunes en les équipant des compétences requises par le marché du travail	Gouvernement du Kenya	Coordination avec les employeurs du secteur privé ; permettre aux jeunes entrepreneurs d'accéder à un vaste réseau d'affaires	Pas d'information sur le devenir des apprenants
<b>Ouganda</b>	Fonds de capital de risque pour les jeunes (TYVF)	Non indiqué	Soutenir la croissance de PME viables et durables dirigées par les jeunes	Gouvernement de l'Ouganda	Octroyer des prêts subventionnés pour le développement des entreprises et le soutien aux potentiels entrepreneurs	Petite échelle (urbaine, régionale plutôt que nationale)
	Education et formation commerciales, techniques et professionnelles (EFCTP)	Non indiqué	Renforcer les compétences et donner à la main d'œuvre les connaissances nécessaires	Non indiqué	Encourager l'entrepreneuriat	Manque d'infrastructures pour dispenser des cours plus pratiques ; la plupart offrent des compétences en deçà des besoins du marché du travail
	Programme Mara Mentor	Non indiqué	Responsabiliser et inspirer les jeunes entrepreneurs en Ouganda et en Afrique	Entreprises privées	Encourager l'entrepreneuriat ; soutien aux potentiels entrepreneurs ; programmes internationaux (17 pays africains) ; permettre aux jeunes entrepreneurs d'accéder à un vaste réseau d'affaires	Pas assez d'information pour évaluer

**Table A3 suite**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
Tanzanie	Facilité de l'OIT pour l'entrepreneuriat des jeunes (YEF)	Non indiqué	Contribuer à la création d'emplois décents pour les jeunes africains par l'auto-emploi et la création d'emplois pour les autres	Non indiqué	Encourager l'entrepreneuriat et donner un soutien financier aux entreprises des jeunes	Information insuffisante pour évaluer
	Autonomisation et subsistance des jeunes adolescents (ELA)	Non indiqué	Responsabilisation des filles pour les rendre autonomes	ONG et entreprises privées	Viser les adolescentes vulnérables ; fournir une formation en entrepreneuriat et finances de base	Information insuffisante pour évaluer
	Initiative <i>Kilimo Kwanza</i> (l'agriculture d'abord)	Non indiqué	Impliquer les jeunes dans l'agriculture	Non indiqué	Information insuffisante pour évaluer	Information insuffisante pour évaluer
	Opportunités d'emploi pour les jeunes (OYE)	2013–2018	Améliorer la subsistance des jeunes par les compétences adaptées au marché du travail	Entreprises privées	Viser les jeunes ruraux en échec scolaire et au chômage	Information insuffisante pour évaluer
Jeunes tanzaniens savants (TYS)	2011–à nos jours	Aider environ 10% des jeunes tanzaniens de moins de 18 ans orphelins ou enfants vulnérables sans éducation ni accès à la formation professionnelle	USAID et la Fondation internationale pour la jeunesse	Ciblage adéquat des groupes ; fournit une formation et une éducation secondaire aux orphelins et aux enfants vulnérables (14–24 ans)	Information insuffisante pour évaluer	

**Tableau A4 Sélection de programmes d'emploi des jeunes en Afrique centrale**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
<b>Cameroun</b>	Programme intégré pour le secteur informel (PIAASI)	2005-à nos jours	Accroître la productivité du secteur informel ; concevoir des programmes de formation selon les besoins du secteur	Gouvernement	Implication du secteur informel ; 8.000 emplois créés	Information insuffisante pour évaluer ; pas de données sur les bénéficiaires
	ACEFA / AFOA	Non indiqué	Accroître la productivité des fermes familiales	Gouvernement	Se concentre sur des secteurs appropriés ; plus de 7.000 emplois créés	Pas de données sur les bénéficiaires
	Programme d'emploi des diplômés (PED)	1993	Résoudre le problème de l'inexpérience des jeunes diplômés	Fonds national pour l'emploi	Répond à un vrai besoin ; incitations pour les employeurs	Pas de données sur les bénéficiaires
<b>République du Congo</b>	Programme de stage des diplômés	Non indiqué	Offrir des opportunités de formation et de placement professionnel aux jeunes diplômés	Gouvernement et secteur privé	Ciblage approprié	Pas de données pour évaluer la performance du programme
	PARSEGD	Non indiqué	Promouvoir la création d'emplois par des investissements publics à forte intensité de main d'œuvre	Gouvernement	Visé des groupes défavorisés	Information insuffisante
	Projet Nouveaux villages	2008- à nos jours	Construire 20 nouveaux villages producteurs pour les aires urbaines	Gouvernement et communautés locales	Se concentre sur l'agriculture et le développement rural	Trop tôt pour évaluer
<b>RDC</b>	Formation et entrepreneuriat des jeunes	Non indiqué	Fournir une formation et des opportunités économiques pour la transition entre l'école et le travail	Ministère de l'emploi, du travail, de la sécurité sociale et OIM	Ciblage approprié	Ce qui a été accompli n'est pas clair

**Tableau A4 suite**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
RDC (suite)	Placement professionnel	2005- à nos jours	Promouvoir l'emploi des jeunes comme un moyen de lutte contre la pauvreté	Programme national pour l'emploi des jeunes (PRO-YEN YEN)	Visé l'agriculture et le développement rural ; soutient les jeunes dans la création de PME	Le programme a débuté en 2005, mais aucune évaluation d'impact n'a été menée
	Développement d'affaires et d'emplois	2013- à nos jours	Revitaliser l'agriculture, sortir les populations de l'insécurité alimentaire et faire de l'agro-industrie un pilier de l'économie	Programme national d'investissement agricole	Se concentre sur les secteurs pertinents, plus de 7.000 emplois créés	Aucune information sur les bénéficiaires
	Pôles d'innovation / Centres pour les jeunes	Non indiqué	Fournir des ressources aux chercheurs d'emploi réintégrer les migrants de retour	OIM et gouvernement de RDC	Finalité approprié : chômeurs et migrants de retour	Le programme n'a pas encore commencé
	PROCER	2005	Garantir l'emploi, accroître l'efficacité dans la création d'emploi, redistribuer les revenus et accroître les investissements dans les secteurs stratégiques	Ministère de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale	Visé l'agriculture comme secteur stratégique et le développement rural, 300 bénéficiaires en 2 ans	Pas encore évalué

Source : Rapports pays présentés à la conférence ministérielle pour l'emploi des jeunes en 2014.

**Tableau A5 Sélection de programmes pour l'emploi des jeunes en Afrique australe**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
<b>Angola</b>	Formation en construction civile	Non indiqué	Formation à l'emploi et au placement	Gouvernement de l'Angola et entreprises de construction	Implication du secteur privé	Nombre de bénéficiaires inconnu
	Formation à l'entrepreneuriat	Non indiqué	Aider les jeunes à créer leurs entreprises	Gouvernement et PNUD	Le programme combine formation et facilité de démarrage	Nombre de bénéficiaires inconnu
<b>Botswana</b>	Développement de l'Entrepreneuriat Citoyen (CEDA)	2001	Donner un soutien financier et technique pour le développement des entreprises	Gouvernement du Botswana	Provision de prêts subventionnés pour le développement des entreprises	Programme accru en 2006 mais le nombre de bénéficiaires est inconnu
	Fonds pour les jeunes fermiers (YEF)	Non indiqué	Améliorer la participation des jeunes dans l'agriculture pour résoudre le chômage des 18-40 ans	Gouvernement du Botswana	Provision de prêts à intérêts réduits et sur le long terme	Nombre de bénéficiaires inconnu
	<i>Ipelegeng</i>	2008	Fournir un emploi et un revenu aux résidents ruraux et urbains	Gouvernement du Botswana	Main d'œuvre non qualifiée ou semi-qualifiée	Aide temporaire
<b>Lesotho</b>	Facilité d'autonomisation des jeunes (YES)	2012	Encourager l'entrepreneuriat et le développement des compétences des jeunes	Gouvernement du Botswana	Viser les jeunes chômeurs en échec scolaire et âgés entre 18-35 ans	Information insuffisante pour évaluer
	Programme d'emploi des jeunes (YEP)	2006	Résoudre le chômage des jeunes	Ministère du Genre, de la jeunesse, des sports et des loisirs, PNUD, OIT, Initiative des jeunes Commonwealth, Moliko Finance Trust	Formation et octroi de crédits; 2.000 jeunes formés ayant créé 500 petites entreprises, taux de remboursement des prêts élevé	La demande est supérieure à l'offre

**Tableau A5 suite**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
Mozambique	Programme intégré pour l'éducation professionnelle (PIREP)	Non indiqué	Pas clair	Institut national de formation professionnelle (IEFP), Banque mondiale	Information insuffisante pour évaluer	Information insuffisante pour évaluer
Afrique du Sud	Programme étendu de travaux publics (EPWP)	2003–à nos jours	Fournir des emplois à court terme aux chômeurs	Programme national de travaux publics	Visé les chômeurs ; inclusion ; a créé 419.758 emplois en 2014	Emplois temporaires et aucune stratégie de sortie du programme
	Programme de travaux communautaires (CWP)	2009–à nos jours	Fournir un emploi aux individus et aux communautés les plus marginalisés	Département des coopératives, de la gouvernance, administrations locales, ONG	Donne des opportunités aux plus marginalisés ; les communautés bénéficient des projets	Emplois temporaires ; la vie après CWP est difficile pour la plupart
	Programme national de services des jeunes (NYSP)	1996–à nos jours	Impliquer les jeunes chômeurs dans les activités de développement national et développement de compétences vendables	Tous les départements du gouvernement	5.959 bénéficiaires en 2013 ; insistance sur les compétences vendables	Emplois temporaires. Information insuffisante sur la suite du programme
	Incitation fiscale pour l'emploi	2013–à nos jours	Offrir des incitations fiscales aux employeurs qui embauchent les jeunes (19–29 ans)	Gouvernement et employeurs du secteur privé	Bon incitation et bonne réponse des employeurs	Les détracteurs le voient comme une discrimination contre les travailleurs plus âgés
	Harambee	2010	Aider les jeunes chômeurs sans expérience à effectuer la transition de l'école au marché du travail	Secteur privé	Résout des blocages importants	Les entreprises doivent changer de culture

**Tableau A5 suite**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
Afrique du Sud (suite)	Stratégie de développement de l'emploi des jeunes (YEDS)	Non indiqué	Faciliter l'accès aux prêts pour les entreprises des jeunes au démarrage, fournir l'information et appuyer le développement des plans d'affaires	NYDA, Département du commerce et de l'industrie, SEDA et IDC	Prend en charge des obstacles importants pour l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, a créé 309 nouveaux emplois et soutenu 7.959 entreprises des jeunes	Le programme nécessite des ressources personnelles, ce qui peut être difficile pour certains
	Développement artisan accéléré	Non indiqué	Fournir les compétences nécessaires pour le marché du travail	Secteur privé	Qualité ; les participants ont plus de chance que d'autres de passer les concours d'État	Portée limitée, sélection difficile
	Programme des écoles d'affaires	Non indiqué	Éradiquer la pauvreté en créant des entrepreneurs par les écoles d'affaires	SAIE	Bonne stratégie de diffusion de l'entrepreneuriat parmi les jeunes	De nombreux étudiants ont bénéficié du programme mais les effets sur l'entrepreneuriat des jeunes ne sont pas clairs
Zambie	Sixième Plan de développement national (SNDP)	Non indiqué	Fournir des emplois décents et développer les compétences des jeunes. Créer 1.000.000 d'emplois jusqu'en 2016	Gouvernement de Zambie	Un total de 15.566 jeunes avec des compétences variées et 9.043 formés en leadership	Aucune information disponible sur l'impact de la formation
	Fonds d'emploi pour les jeunes (YEF)	Non indiqué	Promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes	Plusieurs départements gouvernementaux	Entrepreneuriat des jeunes	Résultats mitigés. Données sommaires

**Tableau A5 suite**

Pays	Programme	Année/ Durée	Objectifs	Acteurs	Points forts	Faiblesses
Zambie (suite)	Concours <i>My Job + I</i>	2014	Promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes et la création d'emplois	Ministère de l'éducation, des sciences et de la formation professionnelle	Se concentre sur l'entrepreneuriat et l'innovation	Trop tôt pour évaluer les faiblesses
Zimbabwe	Réseau d'emploi des jeunes du Zimbabwe (ZYEN)	2006	Harmoniser les politiques nationales sur les jeunes dans les différents ministères	Ministère d'indigénisation de la jeunesse et de l'autonomisation économique (MYIEE)	Rationaliser toutes les activités liées au chômage des jeunes	Aucune information sur l'efficacité
	Fonds national pour les jeunes	2012	Promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes et la création d'emplois	MYIEE, Banque commerciale du Zimbabwe et <i>Central African Building Society</i>	Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes	Financements et portée limités, inégalités entre les genres

Source : Rapports pays présentés à la conférence ministérielle pour l'emploi des jeunes en 2014.

## BIBLIOGRAPHIE

- Abdellatif, C. and Mohammed, B. (2014). "The Role of Public Policies in the Activation of the Employment Policy in Algeria." *European Scientific Journal* 10(28): 123–142.
- Access to Government Procurement Opportunities - AGPO. (2015). "Access to Government Procurement Opportunities (AGPO)." Available at: <http://www.agpo.go.ke/> [Accessed on May 5, 2015].
- Adepoju, A. (1992). "Migrant Africa" The UNESCO Courier Research Library January, 36–39.
- African Centre for Gender and Development. (2002). *Gender Net*, Nos 1 and 2, 2002. United Nations Economic Commission for Africa. African Centre for Gender and Development.
- African Development Bank Group. (2011). Tackling Youth Unemployment in the Maghreb. Economic Brief. Tunis: African Development Bank Group.
- African Development Bank Group. (2013). "AfDB to provide \$28.92 million to boost youth employment and training in Côte d'Ivoire." Available at: <http://www.afdb.org/en/news-and-events/article/afdb-to-provide-28-92-million-to-boost-youth-employment-and-training-in-cote-divoire-12671/> [Accessed on April 27, 2014].
- African Development Bank Group, Human Development Department. (2013). "Appraisal Report: Youth Employability and Insertion Support Program (PAAEIJ), Côte d'Ivoire." Available at: <http://www.afdb.org/en/documents/document/cote-divoire-youth-employability-and-insertion-support-program-paaeij-appraisal-report-34636/> [Accessed on May 6, 2015].
- African Development Bank Group, OECD Development Centre, UNDP, and UNECA. (2012a). "African Economic Outlook 2012: Promoting Youth Employment in Africa." Available at: [http://www.africaneconomicoutlook.org/en/in-depth/youth\\_employment/](http://www.africaneconomicoutlook.org/en/in-depth/youth_employment/) [Accessed on March 24, 2013].
- African Development Bank Group, OECD Development Centre, UNDP, and UNECA. (2012b). "Angola." Available at: <http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/PDF/Angola%20Full%20PDF%20Country%20Note.pdf> [Accessed on July 14, 2015].
- African Development Bank Group, OECD Development Centre, UNDP, and UNECA. (2012c). "Lesotho." Available at: <http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/PDF/Lesotho%20Full%20PDF%20Country%20Note.pdf> [Accessed on July 14, 2015].
- African Development Bank Group, OECD Development Centre, UNDP, and UNECA. (2012d). "Mozambique." Available at: <http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/PDF/Mozambique%20Full%20PDF%20Country%20Note.pdf> [Accessed on July 14, 2015].
- Ahaibwe, G. (2014). "Creating Youth Employment through Entrepreneurship Financing: Is the Uganda Youth Venture Capital Fund on course?"
- Ahaibwe, G. and Mbowe, S. (2014). "Youth Unemployment Challenge in Uganda and the Role of Employment Policies in Jobs Creation." Washington, DC: Brookings. Available at: <http://www.brookings.edu/blogs/africa-in-focus/posts/2014/08/26-youth-unemployment-uganda-ahaibwe-mbowe> [Accessed on May 6, 2015].
- Akande, T. (2014). "Youth Unemployment in Nigeria: A Situational Analysis." Available at: <http://www.brookings.edu/blogs/africa-in-focus/posts/2014/09/23-youth-unemployment-nigeria-akande> [Accessed on May 2, 2015].

- Amin, G. (2014). Egypt Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. How to Improve, Trough Skills Development and Job Creation, Access of Africa's Youth to the World of Work. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21-23 July, 2014.
- Angel-Urdinola, D. F., Hilger, A. and Leon-Solano (2013). "Public Employment Programs in Tunisia." In: Angelo-Urdinola, D. F., Kuddo, A., and Semali, A. (eds.), Building Effective Employment Programs for Unemployed Youth in the Middle East and North Africa Washington, DC: World Bank, 129–150.
- Angel-Urdinola, D. F., Semlali, A., and Brodmann, S. (2010). Non-Public Provision of Active Labor Market Programs in Arab-Mediterranean Countries: An Inventory of Youth Programs. Washington, DC: The World Bank. Social Protection Discussion Paper No. 1005.
- Awuni, M. A. (2014). "Plight of Zoomlion workers worsens, while company receives over GHC 180 million annually." Available at: <http://www.myjoyonline.com/news/2014/june-11th/plight-of-zoomlion-workers-still-deplorable-while-company-receives-over-gh180-million-annually.php> [Accessed on May 6, 2015]
- Belghazi, S. (2013). "Public Employment Programs in Morocco." In: Angelo-Urdinola, D. F., Kuddo, A., and Semali, A. (eds.), Building Effective Employment Programs for Unemployed Youth in the Middle East and North Africa. Washington, DC: World Bank, 101–114.
- Benin, Republic of. (2014). Policies and Devices for Occupational Insertion and Job Creation. The Case of Côte d'Ivoire. A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21–23 July, 2014.
- Bosire, B. (2013). "Kenya Makes National Youth Service Compulsory." AllAfrica, July 23, 2013. Available at: <http://allafrica.com/stories/201307240307.html> [Accessed on May 5, 2015].
- Broecke, S. (2010). "Tackling Graduate Unemployment through Employment Subsidies: An Assessment of the SIVP Program in Tunisia" AfDB Working Paper Series.
- Burns, J., Edwards, L., and Pauw, K. (2010). Wage Subsidies to Combat Unemployment and Poverty: Assessing South Africa's Options. IFPRI Discussion Paper 00969, May 2010. Washington, DC: International Food Policy Research Institute.
- Burton, A. (2010). "Raw Youth, School-Leavers and the Emergence Structural Unemployment in Late Colonial Urban Tanganyika." In: Burton, A. and Charton-Bigot, H. (eds.), Generations Past: Youth in East African History. Athens, Ohio: Ohio University Press, 108–134.
- Byerlee, D. (1974). Rural-Urban Migration in Africa: Theory, Policy and Research Implications. *International Migration Review* 8(4): 543–546.
- Caldwell, J. C. (1969). African Rural-Urban Migration: The Movement to Ghana's Towns. New York: Columbia University Press.
- Chitala, M. (2012). "How to Create Jobs in Zambia." Available at: <http://www.mbitachitala.blogspot.com/0976030398> [Accessed on July 14, 2015].
- Citizen, The. (2013), February 19. "Shock as 60pc of Tanzania students fail national exam." Available at: <http://www.theeastafrican.co.ke/news/Shock-as-60pc-of-Tanzania-students-fail-national-exam/-/2558/1698388/-/67o04s/-/index.html> [Accessed on May 8, 2015].
- Cobbina, J. N. Y. (2012). "30,000 Youth to be trained in RLG ICT firm." Available at: <http://www.modernghana.com/news/430637/1/30000-youth-to-be-train-in-rlg-ict-firm.html> [Accessed on May 6, 2015].
- Coll-Black, S. (2014). "Kenya - Kenya Youth Empowerment Project: P111546 - Implementation Status Results Report: Sequence 11. Washington, DC: World Bank Group." Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/09/20164634/kenya-kenya-youth->

- empowerment-project-p111546-implementation-status-results-report-sequence-11 [Accessed on May 5, 2015].
- Congo, Democratic Republic. (2013). “Democratic Republic of Congo: Training, Integration and Youth Employment in Africa” A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d’Ivoire, 21–23 July, 2014.
- Connelly, S. (2012). “It’s true Kenyans are mistreated in Saudi Arabia, Mr. Ambassador.” Daily Nation, Sunday, April 15, 2012. Available at: <http://www.nation.co.ke/oped/Letters/-/440806/1386950/-/b0060a/-/index.html> [Accessed on May 5, 2015].
- Côte d’Ivoire, Republic of. (2014). Political Integration and Professional and Job Creation Devices: The Case of Cote d’Ivoire. A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d’Ivoire, 21–23 July, 2014.
- Coulombe, H., Temourov, M., and Wodon, Q. (2012). Ghana’s National Youth Employment Program. In Q. Wodon (ed.), *A World Bank study: Improving the targeting of social programs in Ghana*, 134–146. Washington, DC: The World Bank.
- Danish Trade Union Council for International Cooperation. (2014). “Mozambique Labor Market Profile.” Available at: [http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/lmp\\_mozambique\\_2014\\_final\\_version.pdf](http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/lmp_mozambique_2014_final_version.pdf) [Accessed on July 22, 2015].
- Darankoum, C. L. (2013). Youth Employment in Burkina Faso: A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d’Ivoire, 21–23 July, 2014.
- Dawes, L., GSMA, Marom, R., and Alcatel-Lucent. (2013). *Mobile Services for Youth Employment*. London: GSMA and Alcatel-Lucent. Available at <http://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2013/07/Mobile-Services-for-Youth-Employment.pdf>.
- DRC (Democratic Republic of Congo). (2013). “Democratic Republic of Congo: Training, Integration and Youth Employment in Africa” A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d’Ivoire, 21–23 July 2014.
- Economist. (2010). “The angry poor: Why Mozambicans took to the streets,” <http://www.economist.com/node/16996835> [Accessed on April 23, 2014].
- Elder, S. and Kone, K. S. (2014). *Labor Market Transitions of Young Women and Men in sub-Saharan Africa*. Work4Youth Publication Series No. 9. Geneva: International Labor Office
- Emeh, I. E-J., Nwanguma, E. O., and Abaroh, J. J. (2012). Engaging Youth Unemployment in Nigeria with Youth Development and Empowerment Programs: The Lagos State in Focus. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(5): 1125–1141.
- Freund, B. (2007). *The African City: A History*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Garcia, M. and Fares, J. (eds.) (2010). *Youth in Africa’s Labor Market*. Washington, DC: The World Bank.
- Garrido, M., Sullivan, J., and Gordon, A. (2012). Deconstructing ICT skills and employability. *Information Technologies & International Development*. USC Annenberg School for Communication & Journalism 8(2), Special Issue, 17–32.
- Ghana News Agency. (2015). Youth enterprise project will help provide sustainable livelihood for youth-CEO. Available at <http://vibeghana.com/2015/04/06/youth-enterprise-project-will-help-provide-sustainable-livelihood-for-youth-ceo/>.
- Guarcello, L., M. Manacorda, F. Rosati, J. Fares, S. Lyon and C. Valdivia (2007), “School-to-Work Transitions in Sub-Saharan Africa: An Overview.” In: M. Garcia and J. Fares (eds.), *Youth in Africa’s Labor Market*, Directions in Development, World Bank, Washington, DC.

- Gugler, J. (2002). "The Son of the Kawk Does Not Remain Abroad: The Rural-Urban Connection in Africa." *African Studies Review* 45(1): 21–41.
- Gyimah-Brempong, K and M. S. Kimenyi. (2013). Youth Policy and the Future of African Development. Africa Growth Initiative at Brookings. Working Paper 9.
- Haji, S. H. H. (2007). The Youth Unemployment in East Africa: An Integrated Labor Market Perspective.
- Hart, K. (1973). "Informal income opportunities and urban employment in Ghana," *Journal of Modern African Studies*, 11(1): 61–89.
- Higher Education Loans Board – HELB. (2015). "TVET Loans and Bursaries." Online at <http://www.helb.co.ke/helb-products/bursaries/tivet-bursaries/> [Accessed on May 8, 2015].
- Honwana, A. (2012). *The Time of Youth: Work, Social Change, and Politics in Africa*. Sterling, VA: Kumarian Press.
- Hope, K. R. (2012). Engaging the youth in Kenya: empowerment, education, and employment. *International Journal of Adolescence and Youth*, 17(4): 221-236. DOI: 10.1080/02673843.2012.657657.
- Human and Social Development Department [OSHD], AfDB. (2013). "Appraisal report: Côte d'Ivoire – Youth employability and insertion support Program (PAAEIJ)." Available at: [http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/C%C3%B4te\\_d\\_Ivoire - Youth Employability and Insertion Support Program PAAEIJ - Appraisal Report.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/C%C3%B4te_d_Ivoire_-_Youth_Employability_and_Insertion_Support_Program_PAAEIJ_-_Appraisal_Report.pdf) [Accessed on May 6, 2015].
- Igbozurike, M. (1976). *Problem Generating Structures in Nigeria's Rural Development*. Uppsala: Scandinavian Institute of African Studies.
- Ighobor, K. (2013). Africa's youth: a "ticking time bomb" or an opportunity? *Africa Renewal* May 2013.
- Iliffe, J. (1987). *The African Poor: A History*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ILO. (International Labour Organization) (1997). *Decent Work: A Common Goal of Trade Unions*. ILO: Geneva.
- ILO. (2003). *Working Out of Poverty, Report of the Director-General, International Labor Conference, 91st Session (Geneva, 2003)*.
- ILO. (2009). *Gender Equality at the Heart of Decent Work*. Geneva: ILO.
- ILO. (2012a). *Africa's Response to the Youth Employment Crisis (Regional Report): Synthesis of Key Issues and Outcomes from Eleven National Events on Youth Employment in the African region*. Geneva: ILO.
- ILO. (2012b). *Youth Employment Interventions in Africa: A Mapping Report of the Employment and Labor Sub-Cluster of the Regional Coordination Mechanism (RCM) for Africa / International Labor Organization-Regional Office for Africa*. Addis Ababa: ILO.
- ILO. (2013). *Kenya: making Quality Employment the Driver of Development*. Geneva: International Labor Organization.
- ILO. (2014). *Key indicators of the Labor Market 8th Edition*. Geneva: ILO.
- ILO. (2015a) *World employment and social outlook: Trends 2015 / International Labor Office*. – Geneva: ILO, 2015.
- ILO. (2015b). *World Report on Child Labor: Paving the Way to Decent Work for Young People*. Geneva: ILO.
- IMF. (2010). *Senegal: Poverty Reduction Strategy Paper Annual Progress Report*. Washington, DC: IMF. Available at <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2010/cr10368.pdf> [Accessed on July 31, 2015].

- IMF. (2011). "Republic of Mozambique: Poverty Reduction Strategy Paper." Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11132.pdf> [Accessed on July 20, 2015].
- Jones, S., Schipper, Y., Ruto, S. and Rajani, R. (2014). "Can Your Child Read and Count? Measuring Learning Outcomes in East Africa." *Journal of African Economies* (5): 643-672.
- International Youth Foundation (2015). "Tanzania Youth Scholars (TYS)." Available at: <http://www.iyfnet.org/TYS> [Accessed on May 6, 2015].
- Kale-Dery, S. (2014). "Govt cancels GYEEDA contract." Available at: <http://graphic.com.gh/news/general-news/15731-govt-cancels-gyeeda-contract.html> [Accessed on May 6, 2015].
- Kararach, G., Hanson, K., and Léautier, F. A. (2011). Regional Integration Policies to Support Job Creation for Africa's Burgeoning Youth Population. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* 7(2/3/4).
- Katepa-Kalala, P. (1999). "Assessment Report on Women and Poverty and the Economic Empowerment of Women." Economic Commission for Africa Sixth African Regional Conference on Women, 22–26 November, 1999, Addis Ababa.
- Kenya, Republic of. (2010). *The Constitution of Kenya (Revised Edition 2010)*. Nairobi: Republic of Kenya.
- Kenya, Republic of. (2013). *Kenya Gazette Supplement Acts, 2013: The Technical and Vocational Education and Training Act, 2013*. Nairobi: Republic of Kenya.
- Kitching, G. (1980). *Class and Economic Change in Kenya: The Making of an African Petite-Bourgeoisie*. New Haven: Yale University Press.
- Lewis, W. A. (1954). "Economic Development with Unlimited Supplies of Labor," *Manchester School of Economic and Social Studies*, (22): 139–91.
- Lolwana, P. (2014). *South Africa: How to Improve through Skills Development and Job Creation, Access of Africa's Youth to the Word of Work. A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment*. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21–23 July 2014.
- Lulat, Y-G. M. (2005). *A History of Higher Education in Africa from Antiquity to the Present: A Critical Analysis*. Westport, CT: Praeger.
- Matara, E. and Mbatiah, S. (2014). "President Uhuru Kenyatta asked to check Middle East job scam." *Daily Nation*, Tuesday, September 23, 2014. Available at: <http://www.nation.co.ke/news/Social-Watch-Kenyans-Workers-Middle-East/-/1056/2463152/-/kgeuanz/-/index.html> [Accessed on May 5, 2015].
- Mayer, M. J., Gordhan, S., Manxeba, R., Hughes, C., Foley, P., Maroc, C., Lolwana, P. and Nell, M. (2011). *Towards a youth employment strategy for South Africa*. Development Planning Division Working Paper Series No. 28, Development Bank of Southern Africa.
- Mbaye, M. A. (2014). "The Informal Sector, Employment, and Structural Transformation: Some Operational Recommendations for a Productive Policy. The Informal Sector, Growth, Employment, and Sustainable Development Discussion Note." Available at: [http://www.francophonie.org/IMG/pdf/secteur\\_informel\\_emplois\\_et\\_transformation\\_structur\\_elle\\_english\\_.pdf](http://www.francophonie.org/IMG/pdf/secteur_informel_emplois_et_transformation_structur_elle_english_.pdf) [Accessed on May 8, 2015].
- Mcauliffe, J. (2013). "Addressing the Youth Unemployment Crisis in the Middle East" [file:///F:/Research/Unemployment%20in%20North%20Africa/MCAULIFFE%20-Addressing %20the%20Youth%20Unemployment%20Crisis%20in%20the%20Middle%20E](file:///F:/Research/Unemployment%20in%20North%20Africa/MCAULIFFE%20-Addressing%20the%20Youth%20Unemployment%20Crisis%20in%20the%20Middle%20East.html)ast.html.
- Ministry of Finance, Planning & Economic Development. (2015). "The Youth Venture Capital Fund." Available at:

- <http://www.finance.go.ug/dmdocuments/The%20Youth%20Venture%20Capital%20Fund.pdf> [Accessed on May 6, 2015].
- Mitchell, A. (2013). "Morocco: An Uncertain Leader in Youth Employment." Available at: [http://www.elearning-africa.com/eLA\\_Newsportal/morocco-an-uncertain-leader-in-youth-employment/](http://www.elearning-africa.com/eLA_Newsportal/morocco-an-uncertain-leader-in-youth-employment/) [Accessed on July 14, 2015].
- Mulderig, M. C. (2013). *An Uncertain Future: Youth Frustration and the Arab Spring*. Boston, MA: Trustees of Boston University.
- Murinda, E. (2014). "Skills Training and the Employment Situation of Young People in Zimbabwe: An Analysis of the Technical and Vocational Education and Training (TVET) and the Employment Situation of Young People in Zimbabwe." A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21–23 July 2014.
- Mussa, R. (2013). *Labor Market Transitions of Young Women and Men in Malawi*. Work4Youth Publication Series No. 4. Geneva: International Labor Office.
- Musette, M. S. (2013). *Employment Policies and Active Labor Market Programs in Algeria*. European Training Foundation Background Paper, Algiers.
- Mutambo, A. (2015). "Only 10,000 jobs on offer in first UAE, Kenya deal." Sunday Nation, January 25, 2015. Available at: <http://www.nation.co.ke/news/Only-10-000-jobs-UAE-Kenya-deal/-/1056/2601590/-/13u9brnz/-/index.html> [Accessed on May 5, 2015].
- Myjoyonline. (2013). "Clement Humado, Abuga Pale, Alhaji Yukubu 'fingered' in GYEEDA report." Available at: <http://edition.myjoyonline.com/pages/news/201307/109948.php> [Accessed on May 6, 2015].
- Myjoyonline. (2015). "Youth Employment Bill passed; 100,000 youths to be recruited in 'shortest possible time'." Available at: <http://www.myjoyonline.com/politics/2015/february-10th/gyeeda-bill-passed-100000-youths-to-be-recruited-in-shortest-possible-time.php> [Accessed on May 6, 2015].
- National Treasury RSA. (2003). *Special Poverty Relief Allocation Review*. National Treasury, Pretoria.
- Ncube, M. (2013). "Recognizing Africa's Informal Sector," Tunis-Belvédère, Tunisia: African Development Bank. Available at: <http://www.afdb.org/en/blogs/afdb-championing-inclusive-growth-across-africa/post/recognizing-africas-informal-sector-11645/> [Accessed on April 15, 2014].
- Ngathe Kom, P. and Njimbon, E. (2014). "Cameroon Country Report on Policies and Devices Employment and Job Creation." A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21–23 July 2014.
- Njonjo, K.S., Rugo, A.M., and Muigei, N.C. *Youth Situation Review & Investment in Kenya*. Nairobi: UNICEF and IEA-Kenya.
- Nsehe, M. (2012). "Young African Millionaire Launches Mara.com, Africa's First Online Mentorship Network." Forbes, August 7, 2012. Available at: <http://www.forbes.com/sites/mfonobongnsehe/2012/08/07/young-african-millionaire-launches-mara-com-africas-first-online-mentorship-network/> [Accessed May 7, 2015].
- Nyimbili, K. (2012). "State of the Nation Report on Young People in Zambia."
- OECD. (2009). "Kazi Kwa Vijana: Youth empowerment in Kenya." Available at: <http://www.oecd.org/dac/poverty/empowerment> [Accessed on April 15, 2014].
- OECD. (2010). *Off to a good Start? Jobs for Youth*, Organization for Economic Co-operation and Development, Directorate for Employment, Labor and Social Affairs, Paris.

- OECD. (2011). *Employment Outlook*, Organization for Economic Co-operation and Development, Directorate for Employment, Labor and Social Affairs, Paris.
- OECD. (2012). *Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, Organization for Economic Co-operation and Development, Directorate for Employment, Labor and Social Affairs, Paris.
- OECD. (2015). “Kazi Kwa Vijana: Youth Empowerment in Kenya.” Available at: <http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/48869464.pdf> [Accessed on May 5, 2015].
- Okojie, C. E. E. (2000). *Gender Mainstreaming, Report for the Jobs for Africa: Poverty Reducing Employment Strategies for Sub-Saharan Africa*, Nigeria, ILO- JFAPRESSA.
- Okojie, C. E. E. (2003). “Employment Creation for Youth in Africa: The Gender Dimension. Expert Group Meeting on Jobs for Youth: National Strategies for Employment Promotion, 15–16 January, 2003, Geneva, Switzerland.” Available at: [http://www.un.org/esa/socdev/social/papers/youth\\_okojie.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/social/papers/youth_okojie.pdf) [Accessed on June 15, 2015].
- Omolo, J. (2012). “Youth Employment in Kenya: Analysis of Labor Market and Policy Interventions,” FES (Friedrich Ebert Stiftung) Kenya Occasional Paper, No. 1. Available at: <http://www.fes-kenya.org/media/publications/2012/FES%20Occasional%20paper%20no.1.pdf> [Accessed on May 5, 2015].
- Otiso, K. M. (2006). *Culture and Customs of Uganda*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Otiso, K. M. (2013). *Culture and Customs of Tanzania*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Otuki, N. (2014). “Shortage of plumbers and masons increases cost of owning homes.” *Business Daily*, Thursday, May 22, 2014. Available at: <http://www.businessdailyafrica.com/Shortage-of-plumbers-and-masons-increases-cost-of-owning-homes-/-/539546/2323066/-/135k6v1z/-/index.html> [Accessed on May 10, 2015].
- Owiro, D. (2011). “The Review of Youth Employment Policies in East African Community Member States.” Nairobi: Friedrich Ebert Stiftung. Available at: <http://www.fes-kenya.org/media/publications/Youth%20Employment%20Policies%20in%20East%20Africa%20Community%20-%20%20Report.pdf> [Accessed on April 28, 2015].
- OYES. (2012). “The Philosophy/Essence and Purpose of OYES Volunteers Scheme.” Available at: <http://www.oyes.org.ng/oyes.php> [Accessed on May 6, 2015].
- Pedler, F. (1974). *The Lion and the Unicorn: A History of the Origins of the United African Company 1787–1931*. London: Heinemann.
- Population Reference Bureau – PRB. (2013a). “Reducing Youth Unemployment in Sub-Saharan Africa.” <http://www.prb.org/Publications/Articles/2013/youth-unemployment-africa.aspx> [Accessed on April 24, 2014].
- Population Reference Bureau – PRB. (2013b). *World Population Data Sheet*. Washington, DC: PRB.
- Rabiu, F. and Doh, D. (2013). “ITES Ghana Readiness to Work Program: Case Study Report.” Available at: <http://www.ites.gov.gh/brochure/Report.pdf> [Accessed on May 7, 2015].
- Rankin, N. (2013). “Give youth wage subsidy a chance.” *Mail & Guardian*, November 1, 2013. Online <http://mg.co.za/article/2013-11-01-00-give-youth-wage-subsidy-a-chance> [Accessed on May 7, 2015].
- Republic of Angola. (2014). “Angola: Policies and Mechanisms for Integration into the Workforce and Job Creation.” A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d’Ivoire, 21–23 July 2014.

- Republic of Botswana. (2015). "Botswana: A Contribution to the 2015 United Nations Economic and Social Council (ECOSOC) Integration Segment." New York, 30 March – 1 April 2015.
- Republic of Congo. (2014). "Training, Integration and Youth Employment in Africa: The Case of Brazzaville." A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21–23 July 2014.
- Republic of Ethiopia. (2014). "Ethiopia: How to Improve, Through Skills Development and Job Creation, Access of Africa's Youth the World of Work." A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21–23 July 2014.
- Republic of Zambia. (2014). "Zambia: How to Improve, Through Skills Development and Job Creation, Access of Africa's Youth to the World of Work." A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21–23 July 2014.
- Rother, F. (2006). *Interventions to Support Young Workers in Sub-Saharan Africa*. Regional Report for the Youth Employment Inventory. World Bank: Washington, DC.
- RLG. (2014). "About RLG." Available at: <http://www.rlgglobal.com/about-rlg> [Accessed on May 6, 2015].
- Ruda, E. (2012). *Current and Emerging Youth Policies and Initiatives with a Special Focus and links to Agriculture: Tanzania (Mainland) Case Study Draft Report*. Pretoria, South Africa: Food, Agriculture and Natural Resources Policy Analysis Network.
- SABC. (2014). "SA has shortage of artisans." Available at: <http://www.sabc.co.za/news/a/d46b66004476f1d2b5c7f7d2fc4c2b78/SA-has-shortage-of-artisans:-Nzimande-20142206> [Accessed on May 10, 2015].
- Salehi-Isfahani, D. (2012). Education, Jobs, and Equity in the Middle East and North Africa. *Comparative Economic Studies* 54:843–861.
- Sambira, J. (2013). Africa's mobile youth drive change: Cell phones reshape youth cultures. Available at <http://www.un.org/africarenewal/magazine/may-2013/africa%E2%80%99s-mobile-youth-drive-change>
- Schmidt, D. and Hassanien, D. (2011). "In Need of a Future: Cause and Consequences of High Youth Unemployment – The Case of North Africa." In: Harrison, M. (ed.), *Youth for Democracy: Learning from Nonviolent Struggle across the World*. Humanity in Action, Copenhagen.
- Semboja, H. H.H. (2007). The Youth Employment in East Africa: An Integrated Labor Market Perspective. *African Integration Review*, 1(2): 1–24.
- Senegal, Republic of. (2014). *Political Integration and Devices for Professional and Job Creation: A Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment*. Abidjan, Côte d'Ivoire, 21–23 July, 2014.
- Shehu, E. and Nilsson, B. (2014). "Informal Employment among Youth: Evidence from 20 school-to-work Transition Surveys." *Work4Youth Publication Series No. 8*. Geneva: International Labor Office. Available at: [http://193.134.194.19/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_234911.pdf](http://193.134.194.19/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_234911.pdf) [Accessed on April 15, 2014].
- The MasterCard Foundation. (2015). "SNV Launches New Youth Project in Tanzania." Available at: <http://www.mastercardfdn.org/newsroom/press/snv-launches-new-youth-project-in-tanzania> [Accessed on May 6, 2015].
- The White House, Office of the Press Secretary. (2014). "Fact sheet: Shared Investment in Youth." Available at: <https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2014/08/04/fact-sheet-shared-investment-youth> [Accessed on May 8, 2015].

- Todaro, M. P. (1969). A Model of Labor Migration and Urban Employment in Less Developed Countries. *The American Economic Review*, 59(1): 138–148.
- UNDP/ILO. (1999). Jobs for Africa: Poverty Reducing Employment Strategies for Africa. Synthesis Program Document Presented at the 22nd Ordinary Session of the OAU Labor and Social Affairs Commission, 19–24 April 1999.
- United Nations Economic Commission for Africa (UNECA). (2011). African Youth Report 2011: Addressing the youth education and employment nexus in the new global economy. Addis Ababa, Ethiopia: United Nations Economic Commission for Africa.
- UNESCO. (2012). “Adult Literacy and Skills Training Program (ALSTP).” Available at: <http://www.unesco.org/UIL/litbase/?menu=4&Program=52> [Accessed on May 8, 2015].
- UNESCO Regional Bureau for Education in Africa. (2013). Auchu Polytechnic in Nigeria: Entrepreneurship Development through Higher Education [Motion Picture]. Nigeria: UNESCO-BREDA.
- UNESCO Regional Bureau for Education in Africa. (2014). The Songhai Centre in Benin: Entrepreneurship development in Agriculture [Motion Picture]. Benin: UNESCO-BREDA.
- UNICEF (United Nations International Children's Emergency Fund). (2005). Early Marriage: A Harmful Traditional Practice: A Statistical Exploration, UNICEF: New York.
- United Nations. (2002). “Background Paper,” Expert Group Meeting on Jobs for Youth: National Strategies for Employment Promotion, UN, New York.
- USAID. (2011). Rapport National sur la Compétitivité du Sénégal, United States Agency for International Development, Washington, DC.
- Uwezo Fund. (2015). “About Uwezo Fund” and “How to Apply.” Available at: <http://www.uwezo.go.ke/> [Accessed on May 5, 2015].
- van Ekelen, W. de Luca, L., and Ismail, N. (2002). “Youth Employment in Egypt.” InFocus Program on Skills, Knowledge, and Employability. Skills Working Paper No. 2. Available at: [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_104021/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_104021/lang--en/index.htm) [Accessed on May 9, 2015]
- Vidija, P. (2015). “10,000 cadets under restructured NYS to graduate next month.” *The Star*, April 1, 2015. Available at: <http://www.the-star.co.ke/news/10000-cadets-under-restructured-nys-graduate-next-month#sthash.ahR50tLy.dpbs> [Accessed on May 5, 2015].
- Wahba, J. (2009). The Impact of Labor Market Reforms on Informality in Egypt. Technical Report, Population Council.
- Webster, J. B., Boahen, A. A. and Idowu, H. O. (1967). *The Growth of African Civilization: The Revolutionary Years of West Africa since 1800*. London: Longman Group Limited.
- Wokabi, C. (2014). “NYS reforms hold key to end of biting job shortages, say experts.” *Daily Nation*, Monday, October 27, 2014. Available at: <http://www.nation.co.ke/lifestyle/smartcompany/NYS-reforms-hold-key-to-end-of-biting-job-shortages/-/1226/2501132/-/qtomr7z/-/index.html> [Accessed on May 5, 2015].
- World Bank. (2007). “Senegal: Looking for Work - The Road to Prosperity.” Washington, DC: World Bank. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2007/09/12004754/senegal-looking-work-road-prosperity-vol-2-2-annexes> [Accessed on May 8, 2015]
- World Bank. (2011). “Statement from the World Bank on Kenya Youth Empowerment Project.” Available at: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2011/10/25/statement-world-bank-kenya-youth-empowerment-project> [Accessed on May 2, 2014].
- World Bank. (2012). Kingdom of Morocco: Promoting Youth Opportunities and Participation. Report No. 68731 –MOR. World Bank.

- World Bank. (2013). “Burkina Faso –Youth employment and skills development project.” Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/04/17676876/burkina-faso-youth-employment-skills-development-project#> [Accessed on April 10, 2014].
- World Bank. (2014a). “Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate).” <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS> [Accessed on July 27, 2015].
- World Bank. (2014b). Ethiopia: Second Urban Local Government Development Program (ULGDP II) as a Program-for-Results (PforR) Operation. Technical Assessment Report (20 February).
- World Bank. (2015). “World Bank to support youth employment and skills development in Côte d’Ivoire.” Available at: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/03/26/world-bank-youth-employment-skills-development-cote-divoire> [Accessed on May 6, 2015].
- Youth Employment Inventory database. Accessible through: <http://www.youth-employment-inventory.org/>
- Yonazi, E., Kelly, T., Halewood, N., and Blackman, C. (2012). The Transformational Use of Information and Communication Technologies in Africa: Main report. Washington, DC: World Bank.
- Youth Enterprise Development Fund. (2015). “About the Youth Enterprise Development Fund.” Available at: <http://www.youthfund.go.ke/about/> [Accessed on May 7, 2015].
- YOUWIN. (2015). “What is YOUWIN?” Available at: <https://www.youwin.org.ng/> [Accessed on May 6, 2015].
- Zoomlion. (n.d.). “The Waste & Sanitation Module of GYEEDA.” Available at: [http://www.zoomlionghana.com/subcat\\_select.php?c=Special--Projects&s=The-Waste-&-Sanitation-Module-of-GYEEDA&linkID=23&catID=30](http://www.zoomlionghana.com/subcat_select.php?c=Special--Projects&s=The-Waste-&-Sanitation-Module-of-GYEEDA&linkID=23&catID=30) [Accessed on May 6, 2015].

## **LISTE DES DOCUMENTS HORS-SERIES DE L'ACBF**

Soumana Sako (2002), AFRICA: MAJOR DEVELOPMENT CHALLENGES & THEIR CAPACITY BUILDING DIMENSIONS, OCCASIONAL PAPER 1

Soumana Sako (2003), THE NEW PARTNERSHIP FOR AFRICA'S DEVELOPMENT: BUILDING ECONOMIC & CORPORATE GOVERNANCE INSTITUTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, OCCASIONAL PAPER 2

Severine Rugumamu (2004), CAPACITY BUILDING IN POST-CONFLICT COUNTRIES IN AFRICA: A SUMMARY OF LESSONS OF EXPERIENCE FROM MOZAMBIQUE, RWANDA, SIERRA LEONE & UGANDA, OCCASIONAL PAPER 3

Genevesi Ogiogio (2005), MEASURING PERFORMANCE OF INTERVENTIONS IN CAPACITY BUILDING: SOME FUNDAMENTALS, OCCASIONAL PAPER 4

Soumana Sako (2006), CHALLENGES FACING AFRICA'S REGIONAL ECONOMIC COMMUNITIES IN CAPACITY BUILDING, OCCASIONAL PAPER 5

Soumana Sako and George Kararach (2007), CAPACITY BUILDING FOR THE PROMOTION OF TRADE AND INVESTMENT IN AFRICA - CHALLENGES AND STRATEGIES, OCCASIONAL PAPER 6

Tadeous T. Chifamba (2007), MULTILATERAL TRADE NEGOTIATIONS: HOW SENSIBLY MUST AFRICAN COUNTRIES AND TRADE NEGOTIATORS STAND?, OCCASIONAL PAPER 7

Andy Wynne (2008), PUBLIC FINANCIAL MANAGEMENT REFORMS IN DEVELOPING COUNTRIES: LESSONS OF EXPERIENCE FROM GHANA, TANZANIA AND UGANDA. OCCASIONAL PAPER 8

Mfandaedza Hove and Andy Wynne (2010), THE EXPERIENCE OF MTEF AND IFMIS REFORMS IN SUB-SAHARAN AFRICA – WHAT IS THE BALANCE SHEET?, OCCASIONAL PAPER 9

George Kararach, Phineas Kadenge and Gibson Guvheya (2010), CURRENCY REFORMS IN ZIMBABWE: AN ANALYSIS OF POSSIBLE CURRENCY REGIMES, OCCASIONAL PAPER 10

George Kararach (2010), HARD TIMES: THE WORLD ECONOMIC CRISIS AND EMERGING CAPACITY CHALLENGES FOR AFRICA, OCCASIONAL PAPER 11

Kobena T. Hanson and George Kararach (2011), THE CHALLENGES OF KNOWLEDGE HARVESTING AND THE PROMOTION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR THE ACHIEVEMENT OF THE MDGS IN AFRICA, OCCASIONAL PAPER 12

Roger Tsafack Nanfosso (2011), L'ÉTAT DU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EN AFRIQUE, OCCASIONAL PAPER 13

Kobena T. Hanson and Frannie A. Léautier (2011), DEVELOPMENT DRIVERS IN AFRICA: ROLE OF INNOVATION, OCCASIONAL PAPER 14

Joseph R.A. Ayee (2011), SOCIAL INCLUSION AND SERVICE DELIVERY IN A FRAGILE AND POST-CONFLICT ENVIRONMENT IN AFRICA, OCCASIONAL PAPER 15

Sams Dine SY (2011), FINANCEMENT DU DÉVELOPPEMENT RÉILIENT AU CLIMAT EN AFRIQUE: ÉVALUATION PROSPECTIVE, CADRE STRATÉGIQUE ET PLAN D'ACTION, OCCASIONAL PAPER 16

Peter K. Arthur (2012), FOOD SECURITY AND SOVEREIGNTY IN AFRICA: ISSUES, POLICY CHALLENGES AND OPPORTUNITIES, OCCASIONAL PAPER 17

Kwabena Gyimah-Brempong, Timothy M. Shaw & Val Samonis (2012), IS BILATERAL AID RESPONDING TO GOOD GOVERNANCE IN AFRICA? OCCASIONAL PAPER 18

Arku, G., Mkandawire, P., Aguda, N. and Kuuire, V. (2012), AFRICA'S QUEST FOR FOOD SECURITY: WHAT IS THE ROLE OF URBAN AGRICULTURE? OCCASIONAL PAPER 19

André Corrêa d'Almeida (2013), THE RETENTION OF HIGHLY SKILLED RETURNEES IN MOZAMBIQUE: AN INSTITUTIONAL APPROACH, OCCASIONAL PAPER 20

Aminata Ndiaye et Paul Ndiaye (2013), CHANGEMENT CLIMATIQUE, DEGRADATION ENVIRONNEMENTALE ET QUETE D'UTILISATION DES RESSOURCES NATURELLES : MIRACLE OU MIRAGE ? OCCASIONAL PAPER 21

Daniel Sakyi and Eric Evans Osei Opuku (2014), REGIONALISM AND ECONOMIC INTEGRATION IN AFRICA: A CONCEPTUAL AND TEORETICAL PERSPECTIVE, OCCASIONAL PAPER 22

Paul Mkandawire, Hanson Nyantakyi-Frimpong, Frederick Armah and Godwin Arku (2014), REGIONALISM, FOOD SECURITY AND ECONOMIC DEVELOPMENT, OCCASIONAL PAPER 23

Hany Besada, Leah McMillan and Alireza Sanieipour (2014), REGIONALISM, TRADE AND THE GROWTH OF AFRICA'S ECONOMY, OCCASIONAL PAPER 24.

ACBF (2016), INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT AND FINANCING IN SUB-SAHARAN AFRICA: TOWARD A FRAMEWORK FOR CAPACITY ENHANCEMENT, OCCASIONAL PAPER 25 (with contribution by Dr. Odongo Kodongo).



THE AFRICAN CAPACITY BUILDING FOUNDATION | FONDATION POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES EN AFRIQUE

Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique

2 Fairbairn Drive, Mount Pleasant

Harare, ZIMBABWE

Tél. : (+263 4) 304622, 304663, 332002/14

Fax: (+263 4) 702915

Courriel : [root@acbf-pact.org](mailto:root@acbf-pact.org)

Site web : [www.acbf-pact.org](http://www.acbf-pact.org)

ISBN : 978-1-77937-073-3

EAN : 9781779370733