



THE AFRICAN CAPACITY
BUILDING FOUNDATION

FONDATION POUR LE RENFORCEMENT
DES CAPACITES EN AFRIQUE

EMPLOI DES JEUNES EN AFRIQUE : Renforcement des capacités et stratégies innovantes

Document Hors-Série No. 30, 2017

30

FONDATION POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES EN AFRIQUE

© 2017 Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique
2 Fairbairn Drive, Mount Pleasant
Harare, Zimbabwe

Publié par le Département Connaissances et apprentissage
Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique

Première édition : novembre 2017
Tous droits réservés

Ce document hors-série soutient que les pays africains doivent poursuivre vigoureusement la diversification économique et la transformation structurelle, mettre en place des politiques et des institutions appropriées qui répondent à des priorités de croissance inclusives. En outre, la bonne gouvernance et un leadership engagé avec une vision développementaliste restent des facteurs cruciaux. Toutes les interventions en matière de renforcement des capacités doivent être conçues en support à ces priorités tout en payant attention aux facteurs contextuels qui déterminent la direction économique d'un pays donné.

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 : 978-1-77937-077-8
EAN : 9781779370778

EMPLOI DES JEUNES EN AFRIQUE :
Renforcement des capacités et
stratégies innovantes mises en œuvre
par le Botswana, la Namibie, l'Afrique
du Sud et le Swaziland

AVANT-PROPOS

En 2009, la Commission de l'Union africaine a déclaré la période 2009-2018, décennie de l'Union africaine pour la jeunesse et approuvé un plan d'action de mise en œuvre des activités prioritaires définies au cours de ladite décennie. En outre, à travers l'Agenda 2063, les pays africains appellent à l'action pour soutenir les jeunes en tant que catalyseurs de la renaissance africaine — notamment par l'investissement dans leur santé, leur éducation et leur accès à la technologie, la création des opportunités et la mise à disposition du capital, mais aussi l'élaboration de stratégies concertées en vue de lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes.

Dans le monde entier, et évidemment dans tous les pays africains, les emplois et les perspectives d'emploi des jeunes occupent toujours les premiers rangs des programmes de développement. En 2050, 29% de la population totale des jeunes du monde vivront en Afrique. Pour les pays africains, les jeunes représentent à la fois un défi mais aussi une énorme potentialité, surtout en ce moment où les populations des autres parties du monde sont vieillissantes. Bien qu'à la recherche d'emplois, les jeunes sont aussi essentiels à leur création.

C'est dans ce contexte que la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) a publié ce Document hors-série dans le cadre de son réseau de connaissance dénommé le « Groupe d'études stratégiques ». L'objectif est de susciter une discussion fondée sur des données factuelles et d'encourager une étude approfondie des principaux problèmes en matière de renforcement des capacités qui doivent être résolus en vue de lutter contre le chômage des jeunes en Afrique.

Ce Document hors-série évalue les causes et les conséquences du chômage des jeunes au Botswana, en Namibie, en Afrique du Sud et au Swaziland. Il décrit et définit l'état et la nature du chômage des jeunes — et présente les défis, les répercussions et les déficits— en vue de trouver des voies et moyens pour y remédier. Dans cette perspective, des concertations avec les parties prenantes et les experts ont rassemblé autour d'une table, les partenaires au développement, les gouvernements, le secteur privé et les organisations non gouvernementales, dans la mesure où une telle étude revêt une importance capitale afin d'identifier les déficits en matière de capacité et adopter des mesures stratégiques pour y faire face. Ces consultations ont été complétées par une étude des expériences réussies et des bonnes pratiques en vue d'orienter les stratégies de lutte contre le chômage des jeunes et perfectionner les approches politiques pour des stratégies de croissance inclusive, durable et créatrice d'emplois.

Les résultats de cette étude montrent que les déficits en matière de capacité s'observent dans les cadres institutionnels, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et programmes de développement, et surtout, dans la qualité de l'éducation, notamment en ce qui concerne son adéquation et sa pertinence dans la recherche des solutions aux problèmes et défis relatifs au chômage des jeunes en Afrique. Les initiatives de renforcement des capacités doivent être orientées vers les secteurs à potentiel de création d'emplois, tels que l'agriculture, l'industrie manufacturière et les petites et moyennes entreprises, qui peuvent absorber la main-d'œuvre en forte croissance.

A travers ses interventions de renforcement des capacités individuelles et institutionnelles, l'ACBF a contribué à lutter contre le chômage des jeunes en élaborant des programmes de formation en économie, en analyse et gestion des politiques, et en science et technologie ; en créant des think tanks afin de permettre un contexte favorable à la création d'emplois ; et en produisant et en diffusant les connaissances et les expériences nécessaires pour éclairer les décideurs politiques dans la libération du potentiel des jeunes.

L'ACBF estime qu'en plus de son appui à la création des think tanks et ses investissements pour le renforcement des capacités individuelles et institutionnelles en Afrique, la production des connaissances peut contribuer à améliorer les processus d'élaboration des politiques fondées sur des données factuelles. Par conséquent, nous avons espoir que les parties prenantes et les partenaires au développement se joindront à nous pour continuer l'œuvre de renforcement des capacités humaines et institutionnelles, en vue du développement durable de l'Afrique.

Professeur 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, et Apprentissage (K&L), dirigé par Dr Thomas Chataghalala Munthali. Au sein du Département, la production du présent document a été coordonnée par Dr Robert Nantchouang, Expert principal en gestion des connaissances, et Dr Barassou Diawara, Expert en gestion des connaissances.

Le document a été produit dans le cadre du Projet des études stratégiques de la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF), qui vise à susciter les discussions et l'intérêt sur des questions stratégiques d'importance pour l'Afrique et son programme de développement. Les thèmes des études stratégiques ont été choisis à travers un processus de consultation par les membres du Comité des Instituts d'analyse de politiques économiques et du Groupe d'études stratégiques. L'ACBF tient à adresser ses sincères remerciements aux membres des deux réseaux. En outre, la Fondation remercie le Groupe d'études stratégiques pour l'évaluation critique des différents manuscrits qui ont été soumis pour leur examen.

L'ACBF tient à saluer les efforts et le professionnalisme des chercheurs qui ont mené les études ayant abouti à la production de ce document. Dr Grace Tabengwa a assuré la coordination générale de l'étude et la direction de l'équipe de recherche constituée de Mme Achieng Okatch, Mme Naledi Modisaatsone, M. Johane Motsatsi, et Mme Pelontle Maphula. L'équipe de recherche salut l'apport inestimable des parties prenantes, des partenaires au développement, des think tanks et des experts, des ministères gouvernementaux et des départements chargés de la jeunesse, des responsables des jeunes, des institutions du secteur privé et des particuliers qui ont contribué et participé aux activités d'implication des parties prenantes organisées au Botswana, en Namibie, en République d'Afrique du Sud et au Swaziland.

L'équipe de recherche exprime aussi sa profonde gratitude à l'équipe sud-africaine de la Banque africaine de développement, notamment à M. George J Honde, Economiste principal-pays, M. Benedict V. Kunene, Analyste principal en matière d'éducation, et à M. Wolassa Lawisso Kumo, Economiste principal-pays. Elle adresse aussi ses remerciements à M. Osten Chulu, Economiste principal du Bureau sud-africain du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), ainsi qu'à M. Calvin Mkasi, spécialiste en matière d'élaboration de politiques au National Youth Development Agency (Agence nationale de développement de la jeunesse). L'équipe salut l'apport d'expert de Mme Elene Imnadze, Représentant pays au Bureau botswanais de la Banque mondiale, qui a aussi mis à disposition des documents sur le chômage des jeunes au Botswana et dans d'autres pays. Ces documents ont contribué énormément à évaluer les déficits en matière de politiques et de renforcement des capacités au Botswana et ailleurs, et à proposer des solutions pour la lutte contre le chômage des jeunes. L'équipe exprime sa gratitude aux responsables du PNUD en Afrique du Sud et en Namibie, et au Fonds des Nations unies pour la population au Botswana. L'équipe exprime aussi sa sincère gratitude à l'équipe au sein du Swaziland Economic Policy Analysis and Research Centre (Centre d'analyse et de recherche en politique du Swaziland) dirigé par M. Sive Kunene, chargé de recherche, qui a répondu au questionnaire à l'intention des parties prenantes du Swaziland et a mis à disposition

des connaissances d'expert en matière de politiques relatives au chômage des jeunes dans ce pays.

La Fondation tient aussi à adresser ses remerciements aux institutions partenaires ainsi que les nombreux organismes et personnes, qui ont fourni des données et informations précieuses, rendant ainsi possible la publication du présent document.

Ce Document hors-série a également bénéficié des observations judicieuses de Prof. Victor Ayeni et de Prof. Temilade Abimbola, qui ont joué le rôle de pairs évaluateurs externes. Le document a aussi fait l'objet d'examens internes effectués par le 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, l'ACBF vise à renforcer les capacités humaines et institutionnelles en vue de la bonne gouvernance et le développement économique en Afrique. La Fondation 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 et 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 (SSG) est un réseau stratégique de l'ACBF constitué d'experts et de praticiens internationaux en matière de développement, des membres du Comité des Instituts d'analyse de politiques économiques, des partenaires au développement, et des programmes de formation et universités-partenaires appuyés par l'ACBF. Le SSG aide la Fondation à identifier les questions stratégiques et les nouveaux enjeux nécessitant l'attention de l'ACBF et de ses partenaires.

Le SSG travaille en étroite collaboration avec l'ACBF pour identifier les thèmes de recherche et prodigue des conseils à la Fondation au sujet des questions stratégiques et pertinentes nécessitant une attention particulière. Le Réseau SSG joue aussi le rôle de « Comité de d'examen » qui propose, examine, et évalue les études de haut niveau effectuées par la Fondation.

Table des matières

AVANT-PROPOS	I
REMERCIEMENTS	III
TABLE DES MATIERES	V
ACRONYMES	VII
APERÇU GENERAL	IX
CHAPITRE 1. INTRODUCTION	1
Les quatre pays couverts par l'étude	3
Méthodologie appliquée	4
CHAPITRE 2. CHOMAGE DES JEUNES EN AFRIQUE SUB-SAHARIENNE : FACTEURS, PROFIL ET IMPLICATIONS	5
Facteurs	5
Profil	12
Implications	23
CHAPITRE 3 : CAUSES ET CONSEQUENCES DU CHOMAGE DES JEUNES, STRATEGIES DE LUTTE, ET ENSEIGNEMENTS	25
Causes et conséquences du chômage des jeunes dans les quatre pays couverts par l'étude	25
Stratégies en cours d'application dans les quatre pays	36
Leçons et meilleures pratiques	49
CHAPITRE 4 : COMBLER LES DISPARITES, SOUTENIR LA CREATION D'EMPLOIS ET FUSIONNER LES STRATEGIES DE PROTECTION SOCIALE ET DE CREATION D'EMPLOI	57
Comblar les lacunes en matière de stratégie et de capacité	57
Soutenir la création d'emplois et fusionner les stratégies de protection sociale et de création d'emploi	61
CHAPITRE 5 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	67
BIBLIOGRAPHY	71
ANNEXE 2 : ASPECTS RELATIFS A LA PORTEE DE L'ETUDE	77
Aperçu contextuel	77
Eléments d'étude abordés	77
QUESTIONNAIRE A L'INTENTION DES PARTIES PRENANTES	81
LISTE DES DOCUMENTS HORS-SERIES DE L'ACBF	85

ACRONYMES

ACBF	Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique
BAD	Banque africaine de développement
CEA	Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
FMI	Fonds monétaire international
IDE	Investissements directs étrangers
K&L	Département Connaissances et Apprentissage (ACBF)
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
PIB	Produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
SSG	Groupe d'études stratégiques
UA	Union africaine
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine/Syndrome d'immunodéficience acquise

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

APERÇU GENERAL

Les problèmes du chômage en général, et du chômage des jeunes en particulier, ont amené la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) – une institution phare en matière de renforcement des capacités en Afrique – à conduire une étude visant à définir les stratégies et les priorités de renforcement des capacités pour lutter contre le chômage des jeunes en Afrique. Cette étude a pour thème « *Le chômage des jeunes en Afrique : renforcement des capacités et stratégies innovantes* ».

Dans le cadre de cette étude, ce Document hors-série effectue une évaluation des causes et des effets du chômage des jeunes dans quatre pays de l'Afrique sub-saharienne – le Botswana, la Namibie, l'Afrique du Sud et le Swaziland. Ce papier définit l'état et la nature du chômage des jeunes – et présente ses défis, ses implications et les déficits dans la lutte contre ce fléau – en vue de trouver les voies et moyens de le résorber. Des concertations ont rassemblé autour d'une table, les parties prenantes, les experts, les partenaires au développement, les gouvernements, le secteur privé et les organisations non gouvernementales. Ces concertations sont d'une importance capitale pour identifier les déficits en matière de capacité et adopter les principales priorités stratégiques pour les combler. Ces consultations ont été complétées par une étude des expériences réussies et de bonnes pratiques en vue d'orienter les stratégies de lutte contre le chômage des jeunes et de perfectionner les approches politiques pour des stratégies de croissance inclusive, durable et créatrice d'emplois. Ce Document hors-série évalue les causes et les conséquences du chômage des jeunes au Botswana, en Namibie, en Afrique du Sud et au Swaziland.

L'évaluation de la croissance par rapport à la performance des quatre pays et d'autres régions d'Afrique en matière de chômage montre que, bien que l'Afrique ait enregistré une croissance remarquable au cours de la dernière décennie, avec une moyenne de plus de 5 % depuis le début des années 1990 (AfDB 2015), les performances ne se sont pas traduites en une croissance du nombre d'emplois créés. Le taux de chômage global est élevé. Il est estimé 22% au Moyen-Orient et en Afrique du Nord et à 17% en Afrique sub-saharienne. Ce taux est beaucoup plus élevé que le taux de chômage moyen mondial qui est de 8%. Les pays asiatiques quant à eux enregistrent un taux encore plus bas de 5%.

Au taux de chômage élevé s'ajoute le chômage croissant des jeunes, qui présente des taux beaucoup plus élevés que les taux globaux de chômage enregistrés dans un continent où la population, en pleine augmentation, rajeunit. Le taux de chômage des jeunes en Afrique sub-saharienne est deux fois supérieur à celui des adultes (12,8% contre 6,5%), et presque quatre fois plus élevé que celui des adultes en Afrique du Nord (27,1% contre 7%) (ILO 2012).

Les taux de croissance ne garantissent pas des emplois productifs pour la population et la main-d'œuvre active en pleine croissance. Parmi les quatre pays couverts par la présente étude, le Botswana et la Namibie (qui affichent des taux de croissance plus élevés, atteignant une moyenne de plus de 6% depuis les années 1990) ont des taux de chômage élevé de plus de 15%. Le taux de chômage des jeunes y est estimé à plus de 30%. Bien que l'Afrique du Sud soit une plus grande économie, le taux de chômage des jeunes y atteint 50%. Le taux de croissance économique de l'Afrique du Sud reste trop

faible (environ 3%) pour créer des emplois en vue de contenir le taux de chômage élevé. Au Swaziland, les taux de croissance sont également faibles.

La réalisation d'une croissance plus élevée nécessite un appui en matière de renforcement des capacités au niveau national, dans la mesure où la croissance seule ne peut générer des emplois, notamment dans un pays comme le Botswana où le secteur privé reste encore limité. Même l'Afrique du Sud qui dispose d'une grande économie privée éprouve des difficultés à créer les emplois nécessaires. L'identification des opportunités de croissance est par conséquent une priorité politique.

Les taux de participation des jeunes au marché du travail sont plus faibles dans les pays en développement et, évidemment dans les pays couverts par la présente étude. Comme dans le cas du chômage global, le taux de participation des jeunes femmes au marché du travail est plus faible par rapport à l'ensemble de la population active. Cette situation est la preuve d'un potentiel problème en ce qui concerne la structure du marché de l'emploi et les politiques qui le régissent. La discrimination fondée sur la race en Afrique du Sud a condamné la majorité de la population noire au chômage. En effet, le taux de chômage est élevé chez les jeunes noirs et des femmes noires de tous âges. Les causes du chômage élevé des jeunes sont, entre autres, la faiblesse au niveau des compétences, le manque d'expérience et l'inadéquation entre l'éducation et la formation et les compétences professionnelles requises. Au nombre d'autres facteurs, il faut citer, la faible croissance des économies et la lenteur du rythme de création d'emplois.

La population croissante des jeunes oblige les pays africains à s'attaquer au chômage des jeunes. Malheureusement, leurs capacités de création d'emplois dans les secteurs comme l'agriculture et l'industrie manufacturière sont limitées par le manque d'infrastructures. Le manque de compétences entrepreneuriales chez les jeunes limite leurs capacités à développer des entreprises créatrices d'emplois et de croissance. Par ailleurs, le manque de capitaux auquel ils font face pour tirer parti des opportunités d'affaires, limite leurs chances de lancer et de pérenniser une entreprise.

Les stratégies des pays de l'Afrique sub-saharienne consistent à lutter contre le chômage des jeunes. Il s'agit notamment, de l'appui à la création des entreprises par les jeunes, de la formation pour développer les talents d'entrepreneur, du financement accordé aux agriculteurs et de l'éducation ainsi que de la formation (y compris l'enseignement supérieur). Ces différentes stratégies n'ont pas donné lieu à une avancée significative en matière d'emploi, en particulier des emplois pour les jeunes. La non-participation des jeunes à la conception et à la formulation des politiques et des programmes est présentée comme l'une des causes majeures des mauvais résultats enregistrés. Le ciblage inapproprié, les effets transformationnels durables limités, et la mauvaise sensibilisation des zones rurales et urbaines et des hommes et femmes sont des aspects qui nécessitent l'élaboration de programmes plus approfondis. Le manque de capacités pour mettre en œuvre les politiques de lutte contre le chômage des jeunes, en particulier en ce qui concerne l'inadéquation entre l'enseignement supérieur et les besoins du marché de l'emploi, nécessite une orientation stratégique plus rigoureuse.

De nombreux déficits en matière de renforcement des capacités sapent les cadres institutionnels, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et programmes, la

qualité de l'éducation et de la formation ainsi que leur adéquation et leur pertinence pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi dans les pays sub-sahariens. L'autre domaine auquel la priorité doit être accordée est l'appui pour tirer parti du potentiel des secteurs agricole et industriel, ainsi que du commerce et des entreprises, pour créer des emplois. Les partenariats pour développer le capital humain peuvent mettre à disposition l'expertise et les ressources pour le développement des infrastructures qui font souvent défaut dans l'agriculture dont le potentiel de création d'emplois est limité par le coût excessif de l'eau, de l'énergie, de la technologie et du transport.

Les déficits en matière de renforcement des capacités et de politique dans les domaines suivants doivent être comblés pour lutter contre le chômage des jeunes : la collecte des données sur les jeunes et le marché du travail ; la recherche pour diagnostiquer les problèmes relatifs au chômage des jeunes ; et les facteurs institutionnels (le manque de coordination, des politiques fragmentées, la faible capacité de mise en œuvre des politiques, le manque de capacités des gouvernements à prendre des décisions opportunes, l'absence de bonne communication, le manque de planification opportune, de prise de décision solide, et de volonté politique). Les autres domaines sont, entre autres, les capacités du système éducatif, la formation et l'amélioration des compétences (y compris l'inadéquation entre le développement des compétences du supérieur et les besoins du marché du travail, et le manque de sensibilisation entrepreneuriale dès l'école primaire) ; le manque de financement pour la création d'entreprises ; la mauvaise conception, la mauvaise qualité et la mauvaise exécution des programmes par le gouvernement ; et la mauvaise évaluation, le mauvais suivi et évaluation des programmes.

L'exécution de ce long et difficile programme de lutte contre ces défis prendra du temps. Par conséquent, la gestion des transitions et le séquençage des réformes nécessitent une attention particulière. Les pays qui se sont attaqués au chômage des jeunes évoquent la nécessité de la réforme et de la flexibilité du marché de l'emploi.

Deux opérations sont essentielles — la fusion à court terme des stratégies de protection sociale et de création d'emplois pour un progrès permanent en matière de réduction de la pauvreté ; et la création à moyen terme des emplois durables et de qualité supérieure, par la transformation structurelle (World Bank 2014). La première opération implique la poursuite des initiatives efficaces en matière d'éradication de la pauvreté, notamment, la promotion du travail autonome et des microentreprises ; la viabilisation des programmes d'appui à l'agriculture ; l'établissement d'un rapport entre la protection sociale et les programmes actifs du marché du travail ; et l'amélioration des données relatives au marché de l'emploi. La dernière opération implique en grande partie l'exploitation du potentiel des secteurs tels que l'agriculture, le tourisme et l'industrie manufacturière, pour contribuer à la transformation structurelle et à la création d'emplois durables ; le développement d'un secteur privé dynamique et productif (formel et informel) ; l'amélioration de la qualité de l'éducation et la résorption des déficits en matière de compétences ; et la réforme du secteur public.

CHAPITRE 1. INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, le taux de croissance robuste de l'Afrique a dépassé celui de la croissance mondiale. Entre 2004 et 2013, la forte croissance de l'Afrique était dans une large mesure tributaire des économies émergentes et pré-émergentes de l'Afrique sub-saharienne (tableau A1.1 de l'annexe). Six des 10 économies au taux de croissance les plus rapides du monde se trouvaient en Afrique sub-saharienne. La région a fait preuve de résilience après les crises économiques et financières de 2008, en renouant avec une croissance d'environ 5% en 2013 (tableau 1.1 ; Perspectives de l'économie mondiale 2013). Mais les pays de l'Afrique sub-saharienne affichent encore des taux élevés en ce qui concerne la pauvreté, les inégalités et le chômage des jeunes, en particulier.¹

Tableau 1.1 : Croissance du PIB, 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	<i>Prévisions</i>	
							2014	2015
Monde	3,0	0,0	5,4	4,1	3,4	3,3	3,3	3,8
Pays avancés	0,1	-3,4	3,1	1,7	1,2	1,4	1,8	2,3
Pays émergents et en développement	5,8	3,1	7,5	6,2	5,1	4,7	4,4	5,0
Pays du Commonwealth	5,4	-6,2	5,0	4,8	3,4	2,2	0,8	1,6
Pays émergents et en développement de l'Asie	7,1	7,5	9,5	7,7	6,7	6,6	6,5	6,6
Pays émergents et en développement de l'Europe	3,2	-3,6	4,7	5,5	1,4	2,8	2,7	2,9
Moyen-Orient, Afrique du Nord, Afghanistan et Pakistan	5,2	2,3	5,3	4,4	4,8	2,5	2,7	3,9
Amérique latine et les caraïbes	3,9	-1,3	6,0	4,5	2,9	2,7	1,3	2,2
Afrique sub-saharienne	6,3	4,1	6,9	5,1	4,4	5,1	5,1	5,8
Pays en développement à revenus faibles	6,1	6,0	7,3	5,2	5,2	6,0	6,1	6,5
Pays émergents	5,8	2,9	7,5	6,3	5,1	4,6	4,3	4,8
Etats fragiles	4,3	4,5	5,1	1,0	15,0	3,9	1,2	5,5
Petites économies	4,0	0,6	2,9	3,5	2,7	2,1	2,7	2,3

Source : World Economic Outlook 2013

¹ Définitions : la définition au sens large de la population active comprend les demandeurs d'emploi découragés, alors que la définition étroite / officielle les exclut. Le taux de chômage correspond au pourcentage de la population active totale actuellement au chômage. La définition standard du chômage par l'Organisation internationale du Travail (OIT) est la proportion des personnes faisant partie de la main-d'œuvre active qui disent être sans emploi et être à la recherche du travail dans une période donnée (généralement au cours des sept derniers jours). La population active se compose de ceux qui sont employés ou qui sont sans emploi et sont à la recherche du travail. Elle exclut donc ceux qui ne travaillent pas ou ne sont pas à la recherche d'un emploi (notamment, les étudiants et les demandeurs d'emploi découragés). Le taux de chômage des jeunes constitue le pourcentage de la population active totale de 15-24 ans qui est au chômage. L'une des preuves de l'explosion démographique des jeunes est le pourcentage que représentent les jeunes dans la population en âge de travailler, généralement mesuré comme la proportion de la population de 15-24 ans par rapport à la population de 15-64 ans.

Le taux de chômage mondial s'est stabilisé à 8% entre 2010 et 2011. Selon le sondage Gallup effectué dans 148 pays, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord affichaient le taux de chômage le plus élevé (22%), et l'Asie, le taux le plus bas (5%). L'Afrique subsaharienne quant à elle enregistre un taux de chômage de 17% (Tableau 1.1 en Annexe). 17% de la main-d'œuvre mondiale étaient sous-employés en 2011, soit une légère baisse par rapport au 18% enregistrés en 2010. Comme dans le cas du chômage, les taux de sous-emploi sont les plus élevés en Afrique subsaharienne (32%) et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (32% également). L'Asie enregistre le taux de sous-emploi le plus faible (13%) (ILO 2012). Les pays et territoires tels que l'Afrique du Sud, le Botswana, le Swaziland, l'Iran, l'Irak et les territoires occupés de Palestine, ont des taux de chômage qui figurent parmi les plus élevés du monde. Ce qui explique en grande partie les taux de chômage élevés enregistrés au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ainsi que dans les régions subsahariennes. Cependant, le taux d'emploi au Botswana est plus bas (20-29%) qu'en Afrique du Sud et même au Zimbabwe – où 30-39% des citoyens aptes au travail sont employés à plein temps (ILO 2013).

Le taux de chômage des jeunes en Afrique subsaharienne est deux fois supérieur à celui des adultes (12,8% contre 6,5%), et presque quatre fois plus élevé que celui des adultes en Afrique du Nord (27,1% contre 7%) (ILO 2013). Les taux de croissance ne garantissent pas des emplois productifs pour la population et la main-d'œuvre active en pleine croissance. Avec près de 200 millions de personnes de 15-24 ans, l'Afrique dispose de la population la plus jeune au monde (Assaad et Levison 2013). Ce chiffre va doubler à l'horizon 2045.

Entre 2000 et 2008, la population africaine en âge de travailler (15-64 ans) est passée de 443 millions à 550 millions, soit une augmentation de 2,7% par an (World Bank 2011). La majeure partie des sans-emplois africains sont âgés de moins de 25 ans. Contrairement à celle d'autres régions en développement, la population de l'Afrique subsaharienne rajeunit. En effet, en raison du taux de fécondité élevé qui sous-tend la dynamique démographique, les jeunes compteraient pour plus de 75% de la population totale de cette région d'ici 2015 (AfDB 2012). Il est prévu que le nombre de jeunes n'enregistrera pas une baisse pendant au moins 20 ans. En outre, il est estimé que près de 133 millions de jeunes (plus de 50% de la population des jeunes) en Afrique sont analphabètes (AfDB 2012). Par conséquent, la création des opportunités pour ce nombre croissant de jeunes est un impératif catégorique qui ne peut pas trouver une solution au niveau national (Kararach, Hanson et Léautier 2011).

De nombreux jeunes sont peu ou pas compétents et sont par conséquent largement exclus de l'économie productive et de la vie sociale. Ceux qui ont fait des études présentent souvent des compétences inappropriées pour le marché du travail, où les exigences de formation et de compétences sont sans cesse croissantes, faisant des millions de jeunes chômeurs et sous-employés. Les jeunes femmes ressentent encore plus nettement les effets du chômage. Dans la plupart des pays de l'Afrique subsaharienne et de l'Afrique du Nord, à compétences et expérience égales, il est plus facile aux hommes d'obtenir un emploi (AfDB 2012).

L'Afrique subsaharienne doit élaborer des stratégies pour renforcer la disponibilité et la productivité de l'emploi pour plusieurs raisons. D'abord, la plupart des populations de l'Afrique subsaharienne dépendent des revenus du travail pour survivre, et le

nombre de pauvres de la région reste encore élevé. Ensuite, le dividende démographique se traduira en une forte augmentation de la population en âge de travailler. En 2020, plus de la moitié de la population de l'Afrique sub-saharienne aura moins de 25 ans, ce qui exercera une forte pression sur les économies pour stimuler la croissance et créer des emplois. L'intégration de ces personnes dans des activités productives qui permettent de réduire le taux de pauvreté est d'une importance capitale pour éviter les tensions sociales et politiques qui pourraient réduire à néant les progrès réalisés à ce jour (IMF 2010).

Le taux de chômage obstinément élevé des jeunes doit être abordé. La Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF), une institution phare en matière de renforcement des capacités en Afrique, a conduit cette étude stratégique pour déterminer les politiques et les priorités de renforcement des capacités sur le thème « *Le chômage des jeunes en Afrique : renforcement des capacités et stratégies innovantes* ». Cette étude examine les causes, les effets et les implications du chômage des jeunes dans quelques pays de l'Afrique sub-saharienne – notamment, au Botswana, en Namibie, en Afrique du Sud et au Swaziland – en vue de mettre en évidence des voies et moyens de lutte contre le chômage des jeunes dans cette sous-région. Elle examine les expériences réussies et les bonnes pratiques en vue d'affiner les stratégies actuelles et orienter les nouvelles. Les auteurs de cette étude ont organisé des entrevues d'experts avec les principaux ministères et institutions nationaux chargés des questions de la jeunesse, pour mieux comprendre les principales préoccupations stratégiques en vue d'une croissance inclusive, durable et créatrice d'emplois, aux fins de la lutte contre le chômage des jeunes.

Le reste de l'étude est organisé comme suit : le reste du chapitre 1 présente les quatre pays couverts par cette étude et décrit en détail l'approche méthodologique adoptée. Le chapitre 2 présente et décrit le chômage dans la région, en particulier dans les quatre pays objets d'étude. Le chapitre 3 met l'accent sur les causes et les effets du chômage des jeunes (et sur les stratégies actuelles pour y faire face), et suggère quelques leçons. Le chapitre 4 met en exergue, les déficits politiques, institutionnelles, et en capacités en matière de chômage des jeunes et présente des solutions pour les combler, en tirant parti des expériences et des approches stratégiques nationales appliquées avec succès, ainsi que des connaissances des parties prenantes. Le chapitre 5 tire quelques conclusions et formule des recommandations.

Les quatre pays couverts par l'étude

Cette étude évalue le chômage des jeunes dans quatre pays de l'Afrique sub-saharienne, choisis en raison de la persistance pendant de nombreuses années de leur taux de chômage élevé, en dépit d'une croissance relativement forte. Ce choix s'explique aussi par la proximité, la disponibilité des données, la facilité d'accès à l'information, les délais impartis, le budget du projet et la disponibilité des ressources.

Le Botswana a géré ses ressources de manière à réaliser une croissance rapide. Il dispose par ailleurs de bons cadres institutionnels qui ont facilité la planification et le développement, la stabilité politique et la réduction de la corruption à de faibles proportions. Mais il affiche un taux de chômage élevé (bien qu'il soit un pays à revenu intermédiaire-tranche supérieure), ainsi qu'un fort taux de pauvreté.

L'Afrique du Sud – bien qu'elle soit une grande économie bénéficiant des investissements directs étrangers (IDE) élevés, présentant un fort profil du commerce et des exportations, avec des industries et un secteur des entreprises bien développés – a

souffert de nombreuses années d'apartheid qui ont abouti à un taux de chômage et de pauvreté élevé. Elle fournit des enseignements sur les impacts de la politique comme cause du chômage des jeunes, qui peuvent caractériser la plupart des Etats fragiles ou en conflit en Afrique.

La Namibie et le Swaziland, qui sont de plus petite taille, offrent des perspectives sur le chômage des jeunes dans les pays à revenu intermédiaire-tranche inférieure. En tant que pays à faible croissance, le Swaziland met aussi en exergue les possibles conséquences d'une plus faible croissance sur les capacités de lutte contre le chômage.

Méthodologie appliquée

L'évaluation a adopté l'approche suivante en cinq étapes.

Analyse des données nationales. L'étude a recueilli des données sur le chômage des jeunes, la croissance et l'emploi et a procédé à la comparaison du rôle des secteurs dans leur capacité d'absorption et de création d'emplois. Elle évalue le soutien gouvernemental et privé en faveur de la création d'emplois et des programmes des jeunes, et passe en revue les dimensions urbaines-rurales et hommes-femmes. Elle évalue les principales données des enquêtes auprès des ménages (bien qu'elles soient souvent obsolètes).

Examen des politiques nationales. Ces examens ont porté sur les politiques et programmes de lutte contre le chômage des jeunes, et évaluent les déficits en matière de politique. Ils proposent des réformes découlant des enseignements de l'analyse, des bonnes pratiques et des expériences réussies. Les entrevues d'experts ont permis de disposer de la matière pour l'orientation stratégique.

Revue de la littérature. Cette revue sur le chômage, notamment le chômage des jeunes, a mis en évidence le paysage politique de la lutte contre ce fléau et a mis l'accent sur les stratégies efficaces, y compris le rôle des parties prenantes.

Consultations des parties prenantes et d'experts. Les chercheurs ont organisé des entrevues d'experts avec les principales institutions nationales chargées des questions de jeunesse, les partenaires au développement, les organismes d'autonomisation, et les ministères de la jeunesse, afin de mieux comprendre les nouveaux enjeux de la réforme de la politique. Cet aspect a été réalisé à travers un petit questionnaire auquel les décideurs et les parties prenantes ont répondu (voir Annexe 2 sur les « Aspects relatifs à la portée de l'étude »).

Analyse comparative des expériences réussies. L'étude passe en revue les programmes et les stratégies d'étude examinés qui ont été couronnés de succès dans les pays qui n'affichent pas des forts taux de chômage des jeunes.

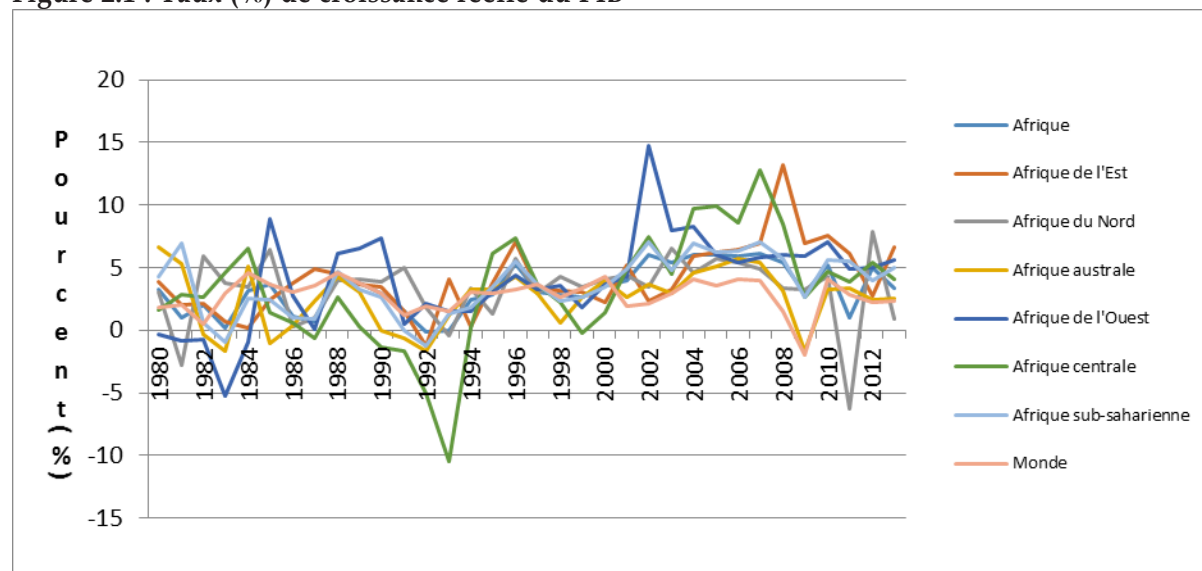
CHAPITRE 2. CHOMAGE DES JEUNES EN AFRIQUE SUB-SAHARIENNE : FACTEURS, PROFIL ET IMPLICATIONS

Facteurs

Croissance et chômage

Au cours de la dernière décennie, le taux de croissance moyen de l'Afrique qui s'est élevé à plus de 5% a surpassé le taux de croissance moyen mondial qui se situe à 3%. Ce taux de croissance de l'Afrique repose sur les réalisations de croissance dans toutes les régions depuis le début des années 1990 (figure 2.1). En dépit de l'effondrement de la croissance après la crise économique et financière de 2008-09, qui a ralenti la croissance mondiale, la croissance de l'Afrique s'est redressée depuis lors.

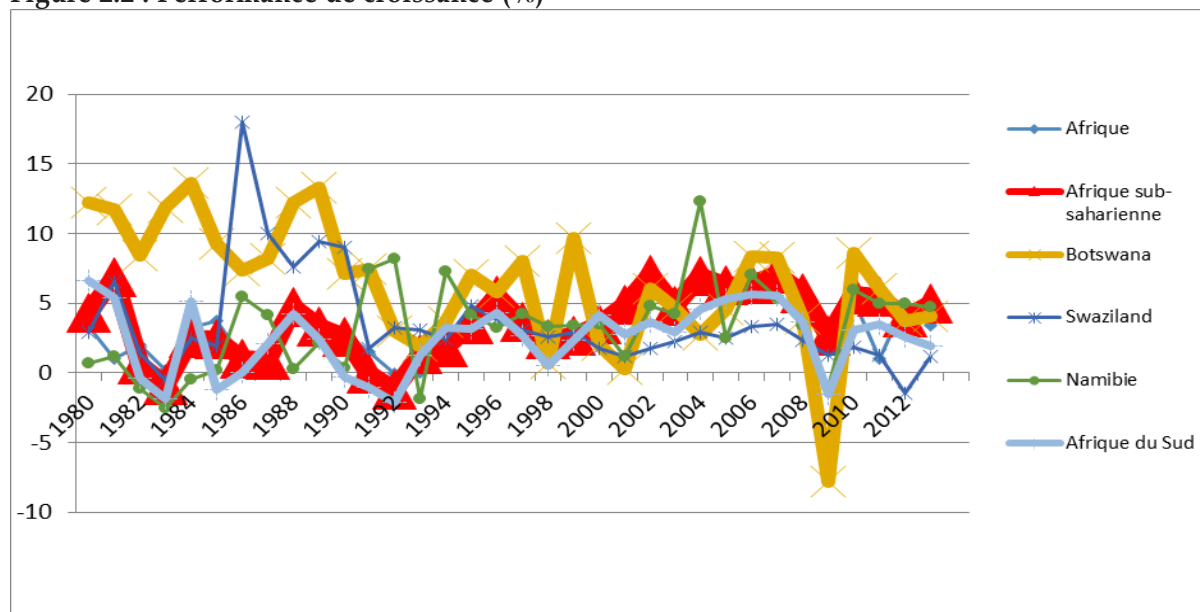
Figure 2.1 : Taux (%) de croissance réelle du PIB



Source : Statistiques des Nations unies.

La forte croissance de l'Afrique est attribuable en grande partie aux économies émergentes et pré-émergents de l'Afrique sub-saharienne. Six des 10 économies aux taux de croissance les plus rapides du monde se trouvaient en Afrique sub-saharienne. Le Botswana et la Namibie comptent parmi les pays de l'Afrique sub-saharienne aux taux de croissance les plus élevés (près de 6%) depuis les années 1990. Le Swaziland a régulièrement enregistré un faible taux de croissance de l'ordre de 2,3%. Bien qu'elle soit une grande économie, la République d'Afrique du Sud a enregistré un taux de croissance de 3,1% (figure 2.2). L'une des caractéristiques remarquables de la croissance botswanaise qui affiche une moyenne de plus de 6%, est sa volatilité et sa baisse significative au cours de la crise économique et financière, en raison de sa forte dépendance envers les exportations de diamants, pilier de l'économie et du manque de diversité des secteurs comme l'agriculture, le commerce, le tourisme et les finances.

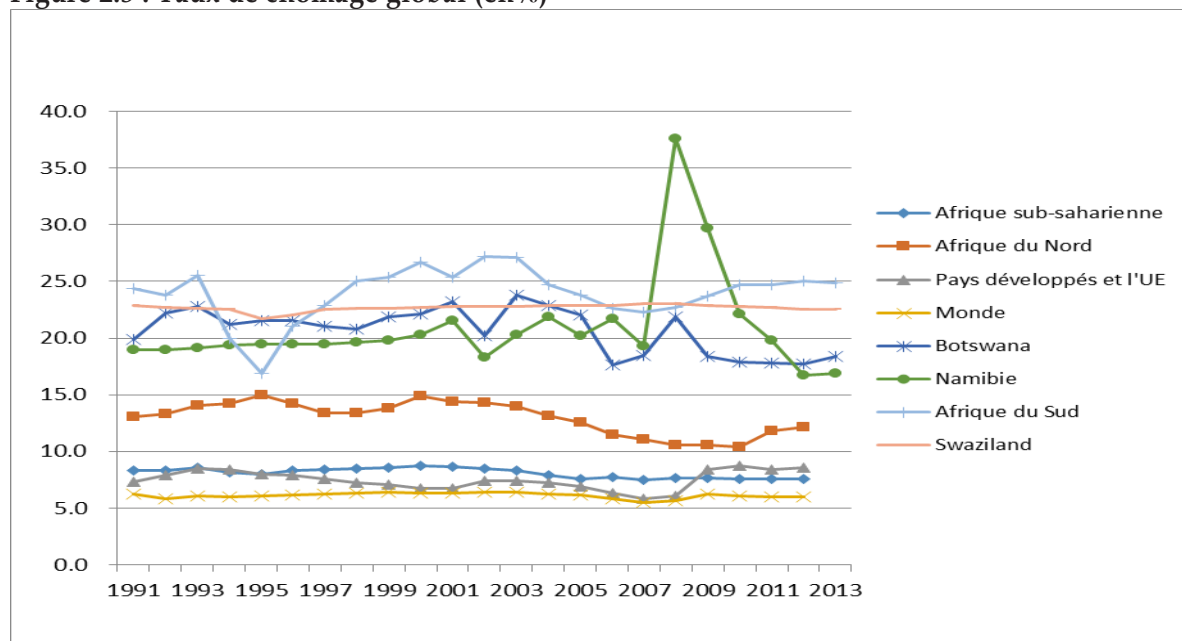
Figure 2.2 : Performance de croissance (%)



Source : Statistiques des Nations unies.

Les perspectives de croissance positive dans la région ont abouti à la prévision d'un rythme de transformation et de résolution des problèmes de développement plus rapide, en particulier celui de la création d'emplois en faveur des jeunes, du développement du capital humain pour mettre en place la base de compétences nécessaires, et de la réduction de la pauvreté et des inégalités sociales. Mais, en dépit d'une forte croissance, les pays de l'Afrique sub-saharienne et de l'Afrique du Nord affichent encore des taux de pauvreté, d'inégalité et de chômage élevés, en particulier chez les jeunes, en raison du fait que la croissance ne s'est pas traduite en forte création d'emplois. De 1990 à 2013, l'Afrique du Nord et l'Afrique sub-saharienne ont enregistré des taux de chômage plus élevés que la moyenne mondiale de 8% enregistrée de 2010-2011 (figure 2.3). Selon le sondage Gallup effectué dans 148 pays, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord affichaient les taux de chômage les plus élevés (22%), et l'Asie, le taux le plus bas (5%). L'Afrique sub-saharienne quant à elle enregistre un taux de chômage de 17%. Parmi les quatre pays, en dépit d'une croissance rapide, le Botswana et la Namibie affichent aussi les taux de chômage les plus élevés, preuve que cette croissance n'est toujours pas assez élevée pour créer le nombre d'emplois nécessaires.

Figure 2.3 : Taux de chômage global (en%)



Source : Statistiques des Nations unies.

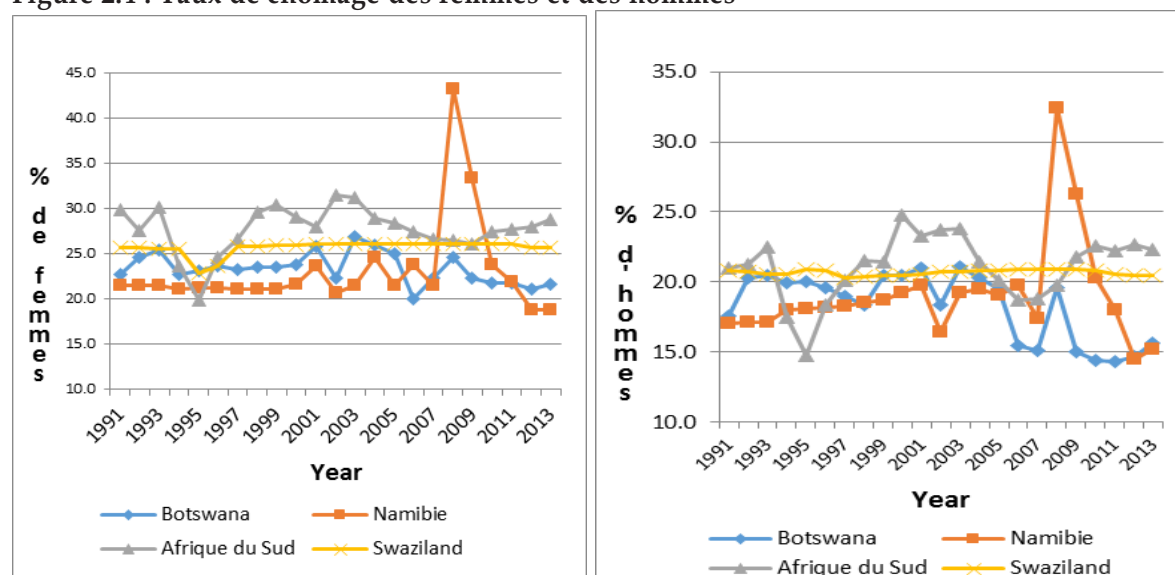
Avec une croissance économique moyenne d'environ 3,1 %, l'Afrique du Sud affiche le taux de chômage le plus élevé des quatre pays couverts dans cette étude, en dépit du fait qu'elle est une grande économie relativement plus diversifiée et disposant d'un secteur privé prospère. Elle est aussi de loin, le plus peuplé des quatre pays. La croissance en permanence de sa population entraîne aussi la croissance de sa population active. Par conséquent, pour absorber les nouveaux chercheurs d'emploi et réduire le fort taux de chômage, le rythme de création d'emplois doit s'accélérer. Il se pose une question de politique majeure, à savoir, quelles stratégies adopter pour accroître les capacités de création d'emplois dans cette économie ? Cette question essentielle se pose dans le cas de nombreux pays africains. A titre d'exemple, le Swaziland dont le taux de croissance économique est le plus faible des quatre pays, affiche un taux de chômage global supérieur à 20 %, chiffre largement supérieur à la moyenne de l'Afrique sub-saharienne.

La performance de croissance des quatre pays indique que l'accélération du rythme de croissance toute seule pourrait ne pas être suffisante pour réduire le taux chômage. En plus des stratégies actuelles, des efforts réels sont nécessaires pour consolider les acquis de développement réalisés à ce jour.

Cette forte croissance économique est insuffisante pour garantir un emploi productif pour tous et montre le manque de capacités de ces économies pour faire reculer le chômage. La performance de croissance s'est découplée de la croissance de l'emploi. Cet état des choses présente un défi de développement majeur qui nécessite des interventions stratégiques pouvant aboutir à une augmentation de la vitesse de création d'emplois afin d'absorber la croissance de la population active. La question qui se pose est celle de savoir si ces économies peuvent renforcer leurs capacités pour créer encore plus d'emplois et, là où réside le potentiel, mettre en œuvre des stratégies pouvant permettre à ces pays de stimuler la création d'emplois.

Dans ces quatre pays, le pourcentage des femmes confrontées au chômage est plus élevé par rapport à l'ensemble des chômeurs (figure 2.4). Les réussites scolaires, le travail discriminatoire et les pratiques raciales, ainsi que la dynamique sociale en sont les principaux facteurs.

Figure 2.4 : Taux de chômage des femmes et des hommes



Source : WDI, Banque mondiale

L'Afrique du Sud compte un nombre excessif de femmes parmi ses chômeurs. Ce constat s'applique aux trois autres pays. Cette situation indique qu'une attention particulière doit être accordée aux politiques régissant le marché du travail, afin d'attirer davantage de femmes. La priorité doit être accordée à l'accès à l'éducation et aux programmes d'autonomisation des femmes.

L'Afrique a une population à prédominance rurale et l'agriculture y occupe une part importante de la population active. Dans la mesure où les activités rurales jouent un rôle majeur en matière de création d'emplois, tout programme de développement doit admettre qu'à court terme, ces activités rurales – agricoles ou non agricoles – sont à même de créer des emplois pour la plupart de nouveaux demandeurs d'emploi (Kararach, Hanson et Léautier 2011).

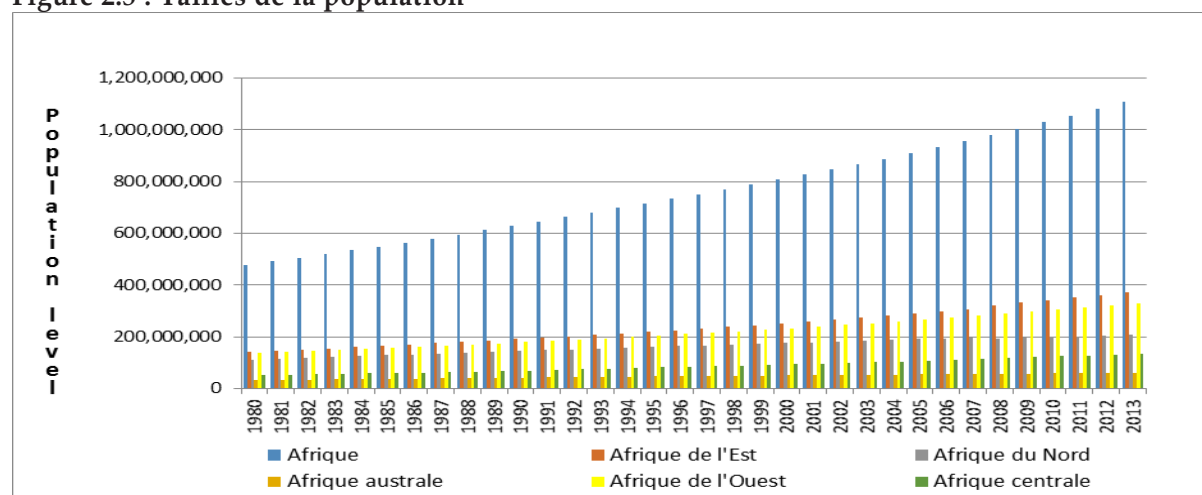
Le sous-emploi est une source de préoccupation dans les pays aux taux de chômage élevé. 17% de la main-d'œuvre mondiale étaient sous-employés en 2011, soit une légère baisse par rapport au 18% enregistrés en 2010. Les taux de sous-emploi sont les plus élevés en Afrique sub-saharienne (32%) et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (32% également). L'Asie enregistre le taux de sous-emploi le plus bas (13%).

Population et taux de participation au marché du travail

La croissance démographique rapide en Afrique (figure 2.5) constitue un défi, dans la mesure où le taux de chômage est déjà élevé. La population rajeunit elle aussi, et les jeunes forment déjà la majeure partie des chômeurs. Selon les estimations, à l'horizon 2050, l'Afrique sub-saharienne enregistrera la plus forte croissance démographique et la

plus forte population de jeunes du monde. De nombreux pays sub-sahariens affichent encore des taux de fécondité élevés. Ce qui donne lieu à une pyramide des âges concentrée sur les groupes jeunes. La population des jeunes de l'Afrique sub-saharienne augmente de 3,9 millions par an, et pourrait atteindre le chiffre de 5,2 millions par an à l'horizon 2025-2030 (World Bank 2011). Les régions qui ont enregistré un déclin rapide de la fertilité, à l'instar de l'Asie et de l'Amérique latine, ont connu une baisse rapide proportionnelle de leur population de jeunes.

Figure 2.5 : Tailles de la population



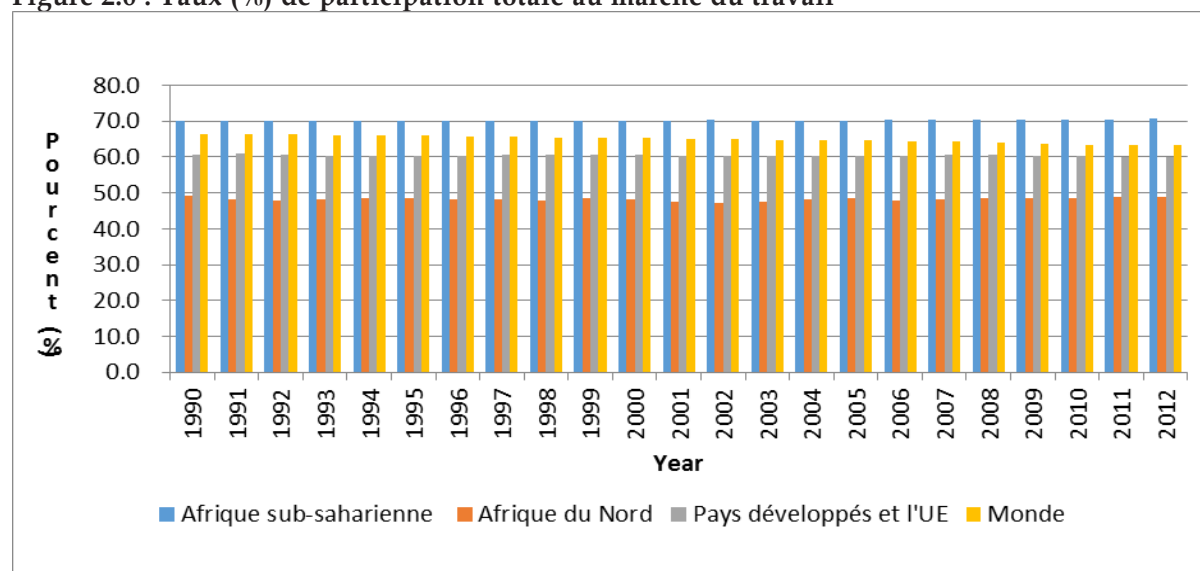
Source : Statistiques des Nations unies

Avec près de 200 millions d'habitants âgés de 15 à 24 ans, l'Afrique dispose de la plus jeune population du monde, à croissance rapide (AfDB 2012). Selon les estimations de la BAD (AfDB 2012) la population des jeunes en Afrique doublera à l'horizon 2045. Cette croissance rapide de la population des jeunes aboutira à ce que McKinsey Global Institute 2010 a récemment appelé « explosion démographique des jeunes ». Il est important que les gouvernements intègrent ce fait dans leur plan de développement national et social. Entre 2000 et 2008, la population africaine en âge de travailler (15-64 ans) est passée de 443 millions à 550 millions, soit une augmentation de 2,7% par an (World Bank 2011). Si cette tendance se poursuit, la population active du continent sera de 1 milliard en 2040, soit la plus grande du monde, devant celles de la Chine et de l'Inde (McKinsey Global Institute 2010).

Non seulement la population des jeunes de l'Afrique augmente rapidement, mais elle est aussi mieux éduquée. Sur la base des tendances actuelles, 59% des jeunes de 20-24 ans auront suivi l'enseignement secondaire en 2030, contre 42% actuellement. Par conséquent, en 2030, 137 millions de jeunes de 20-24 ans auront suivi l'enseignement secondaire et 12 millions, l'enseignement supérieur (AfDB 2012). Bien que de nombreux défis subsistent en ce qui concerne la qualité, ces tendances offrent une opportunité inégalée de développement économique et social, si les talents de ce réservoir de capital humain à croissance rapide sont exploités et orientés vers les secteurs productifs. Mais elles pourraient aussi représenter une menace à la cohésion sociale et à la stabilité politique si l'Afrique ne parvient pas à créer suffisamment d'opportunités économiques et d'emplois pour assurer des conditions de vie décentes pour ce groupe (AfDB 2012).

Le problème de l'emploi des jeunes en Afrique va souvent de pair avec la croissance rapide de la population.

Figure 2.6 : Taux (%) de participation totale au marché du travail



Source : OIT, Trend Econometric Model, octobre 2013.

La croissance démographique est également associée au faible taux de participation au marché du travail, en raison des capacités d'absorption limitées des pays, en particulier l'intégration des jeunes. Cette situation s'explique par la faible capacité de création d'emplois. (Au Botswana par exemple, la dépendance envers les mines a limité le potentiel de création d'emplois, dans la mesure où on a affaire à un secteur à forte intensité de capital.) Les secteurs capables de créer des emplois, comme l'agriculture et l'industrie manufacturière, demeurent relativement faibles. Le manque de compétences, aussi, constitue un obstacle aux perspectives d'emploi, en particulier, en ce qui concerne les jeunes aux compétences et à la formation inappropriées.

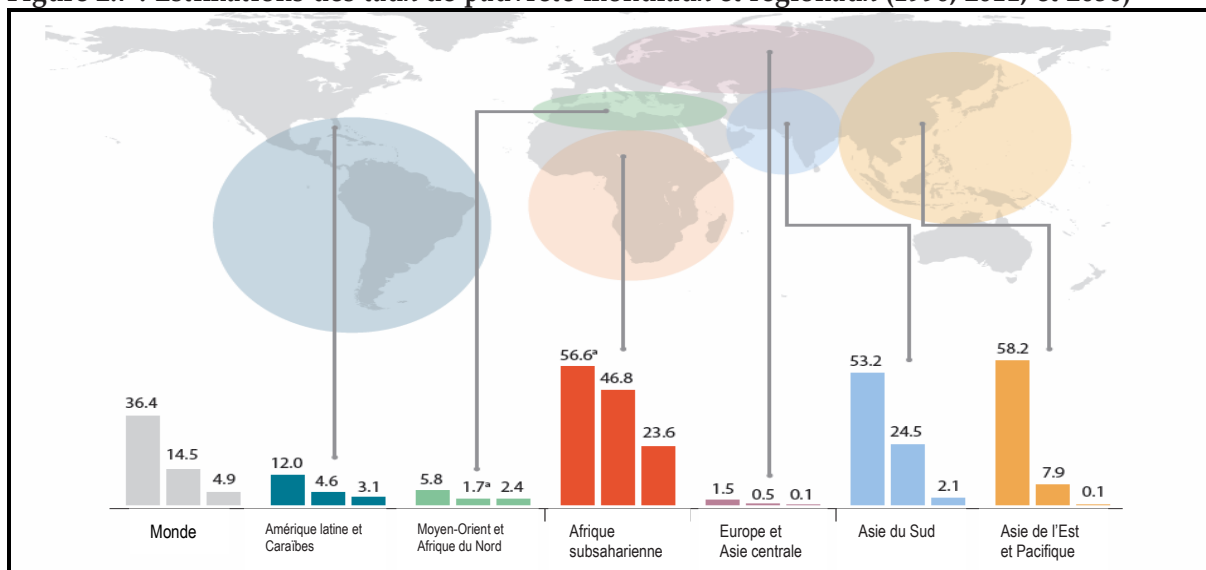
Bien que les jeunes puissent jouer un rôle déterminant dans la stimulation de la croissance à travers une productivité accrue, ils peuvent être déstabilisateurs sur les plans social et politique – produisant des effets négatifs avec des millions de jeunes urbanisés et instruits sans emploi – si des stratégies ne sont pas mises en œuvre pour les absorber dans des emplois productifs.

Pauvreté et chômage

La relation étroite entre la pauvreté et le chômage mérite une attention particulière en Afrique. La pauvreté est encore très répandue en Afrique, continent également confronté à la faim extrême, ainsi qu'au chômage et aux inégalités sociales, qui ont connu une augmentation au cours de la dernière décennie (UNECA 2005). En dépit des forts taux de croissance du PIB, les taux de pauvreté et de chômage sont restés élevés. Ce qui a donné lieu à de fortes inégalités, en particulier, entre les pays de l'Afrique sub-saharienne. A titre d'exemple, selon un sondage réalisé par Afrobarometer dans 34 pays africains entre octobre 2011 et juin 2013, bien que les taux de pauvreté aient

enregistré une baisse en Afrique sub-saharienne, le nombre de personnes vivant dans la pauvreté a augmenté, en dépit d'une décennie de croissance relativement élevée.

Figure 2.7 : Estimations des taux de pauvreté mondiaux et régionaux (1990, 2011, et 2030)



Source : World Bank (2015)

Selon des estimations, en dépit de la baisse en permanence des taux de pauvreté (figure 2.7), le rythme varie d'une région à une autre et le taux de pauvreté reste élevé en Afrique sub-saharienne. L'inversion de cette tendance constitue un défi que les décideurs africains doivent relever du court au moyen terme, pour renforcer la probabilité de réalisation de la vision de l'Union africaine d'une Afrique intégrée, prospère et pacifique. En l'absence de solutions à long terme au taux de chômage élevé, davantage de jeunes gens risquent de sombrer dans la pauvreté.

Les taux élevés de pauvreté et de chômage mettent en évidence la nécessité d'appuyer les stratégies politiques mises en place pour accélérer le processus de transformation et de croissance en Afrique. Depuis l'aube du nouveau millénaire, les gouvernements africains et la communauté internationale ont adopté diverses initiatives. Au niveau continental, les chefs d'Etat et de gouvernement africains ont adopté le nouveau Partenariat pour le développement de l'Afrique, qui met l'accent sur l'appropriation africaine des processus et des résultats de développement et appelle à des interventions dans l'agriculture et la sécurité alimentaire, l'intégration régionale et les infrastructures, le changement climatique et l'environnement, le développement humain, la gouvernance économique et le renforcement des capacités ainsi que l'autonomisation des femmes.

Au niveau international, les dirigeants du monde ont adopté les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) qui prévoyaient, entre autres, la diminution de moitié du nombre de personnes vivant dans la pauvreté à l'horizon 2015. La persistance du chômage et de la pauvreté, en dépit des multiples stratégies mises en œuvre dans tous les pays, témoigne de la nécessité de combler les lacunes actuelles et émergentes en matière de capacité et de stratégie.

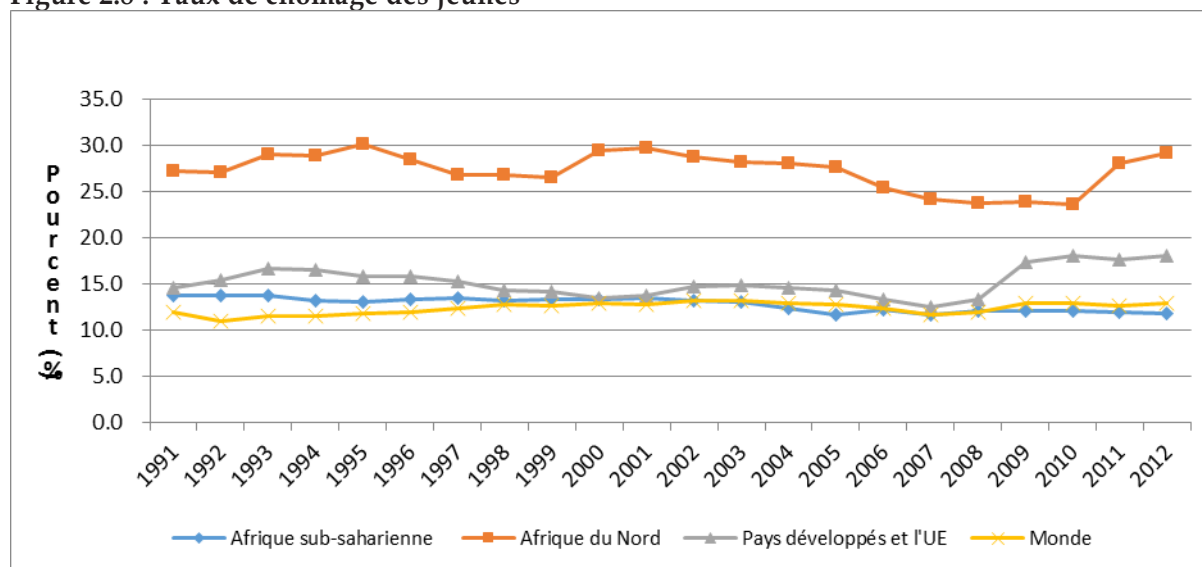
Profil

Chômage élevé des jeunes

A l'inverse d'autres régions en développement, la population de l'Afrique subsaharienne rajeunit — la proportion des jeunes par rapport à la population totale est estimée à plus de 75 % en 2015, en raison du taux de fécondité élevé (AfDB 2012). Ce chiffre ne pourrait pas connaître une baisse avant 20 ans.

Un nombre insuffisant d'emplois ont été créés pour accueillir les jeunes à la recherche de travail. L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime qu'entre 2000 et 2008, l'Afrique a créé 73 millions d'emplois, dont seulement 16 millions pour les jeunes de 15-24 ans. En conséquence, de nombreux jeunes Africains sont au chômage ou, le plus souvent, sous-employés dans des activités informelles à faible productivité où ils gagnent de bas salaires. 60 % des chômeurs africains sont des jeunes dont le taux de chômage est le double de celui des adultes dans la plupart des pays du continent. Ce problème se pose avec acuité dans les pays à revenu intermédiaire (figure 2.8).

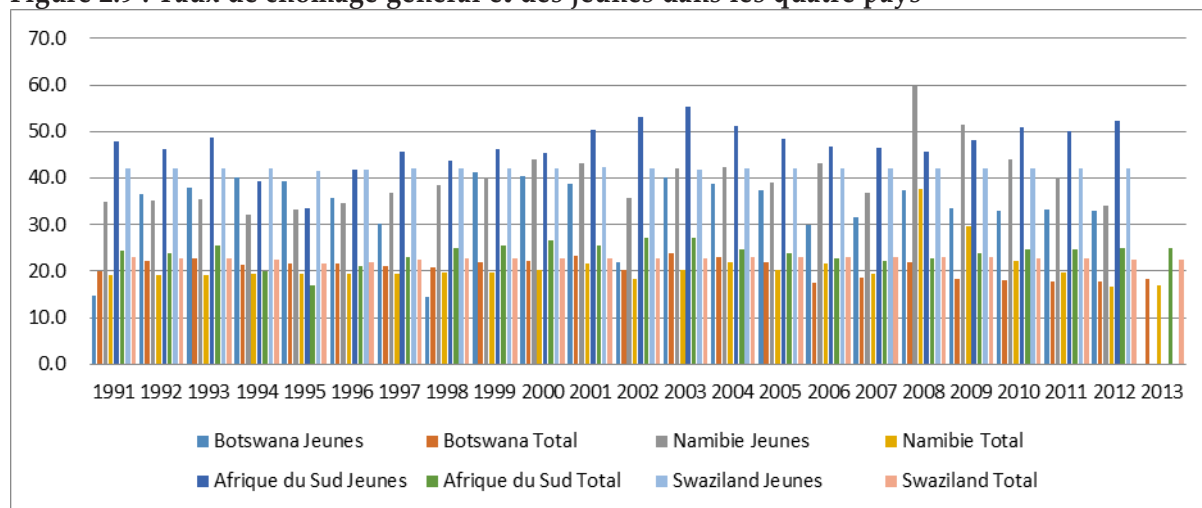
Figure 2.8 : Taux de chômage des jeunes



Source : OIT, Trend Econometric Model, octobre 2013.

En 2012, le taux de chômage des jeunes en Afrique du Sud était estimé à 50%, 40% au Swaziland, 30% au Botswana, et plus de 30% en Namibie. Ces chiffres sont supérieurs au taux de chômage global (figure 2.9).

Figure 2.9 : Taux de chômage général et des jeunes dans les quatre pays

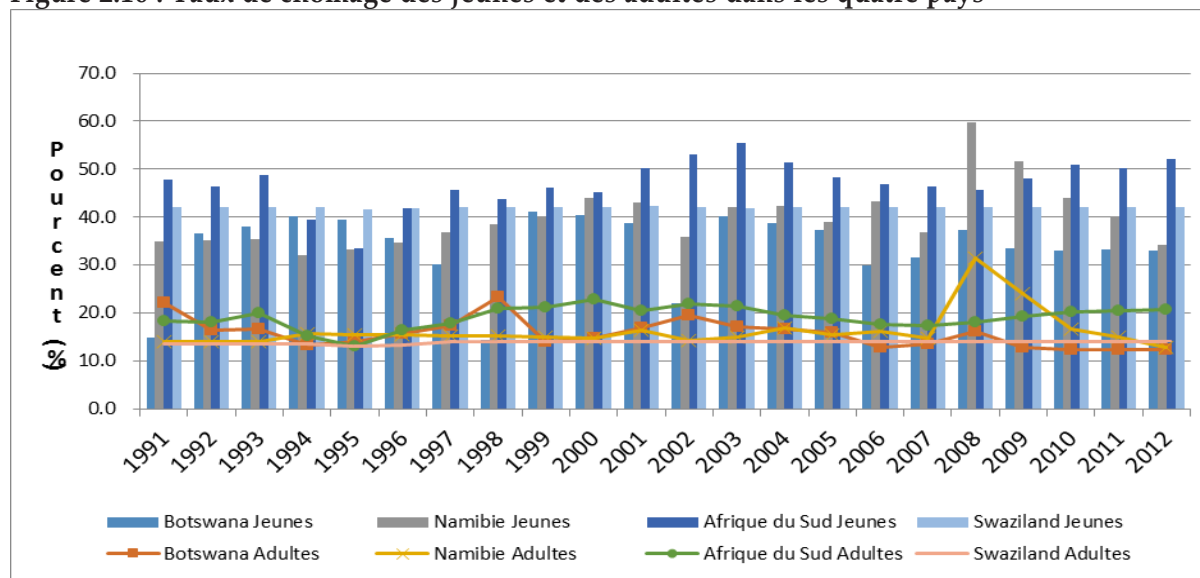


Source : OIT, Trend Econometric Model, octobre 2013.

La figure 2.10 met en contraste le taux de chômage des jeunes et celui des adultes. Dans tous les quatre pays couverts par cette étude, le taux de chômage des jeunes est supérieur à celui des adultes. Dans les pays africains à revenu intermédiaire, le ratio du chômage des jeunes par rapport à celui des adultes est souvent plus élevé que dans d'autres parties du monde. Les pays à revenu intermédiaire de l'Afrique australe comme le Botswana, affichent les taux de chômage les plus élevés aussi bien chez les jeunes que chez les adultes, tandis que les pays à revenu intermédiaire de l'Afrique du Nord ont le ratio le plus élevés du chômage des jeunes par rapport à celui des adultes. Bien qu'il soit un pays pauvre à faible croissance, le Swaziland affiche aussi un ratio élevé du chômage des jeunes par rapport à celui des adultes.

Le défi de l'emploi dans les pays à revenu intermédiaire ne se limite pas aux jeunes et reflète le manque de capacités d'emploi des secteurs formels et informels (World Bank 2011). Cette situation appelle à la nécessité de renforcer les capacités des pays pour générer la croissance et créer les emplois.

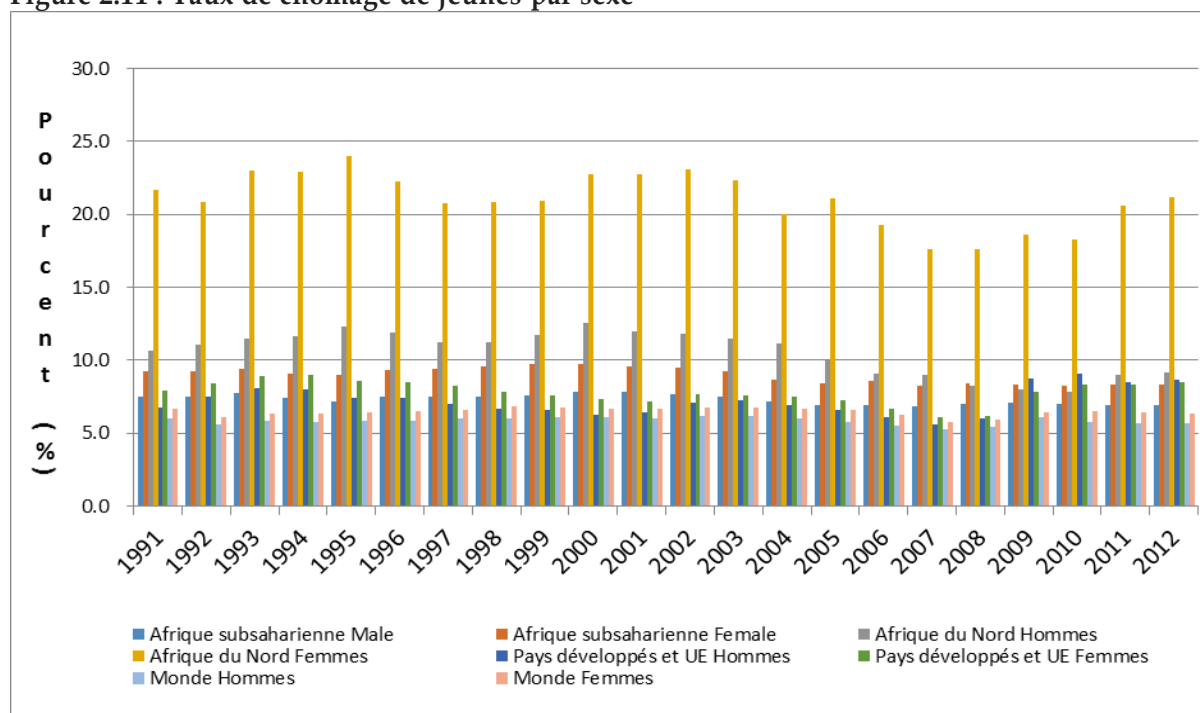
Figure 2.10 : Taux de chômage des jeunes et des adultes dans les quatre pays



Source : OIT, Trend Econometric Model, octobre 2013.

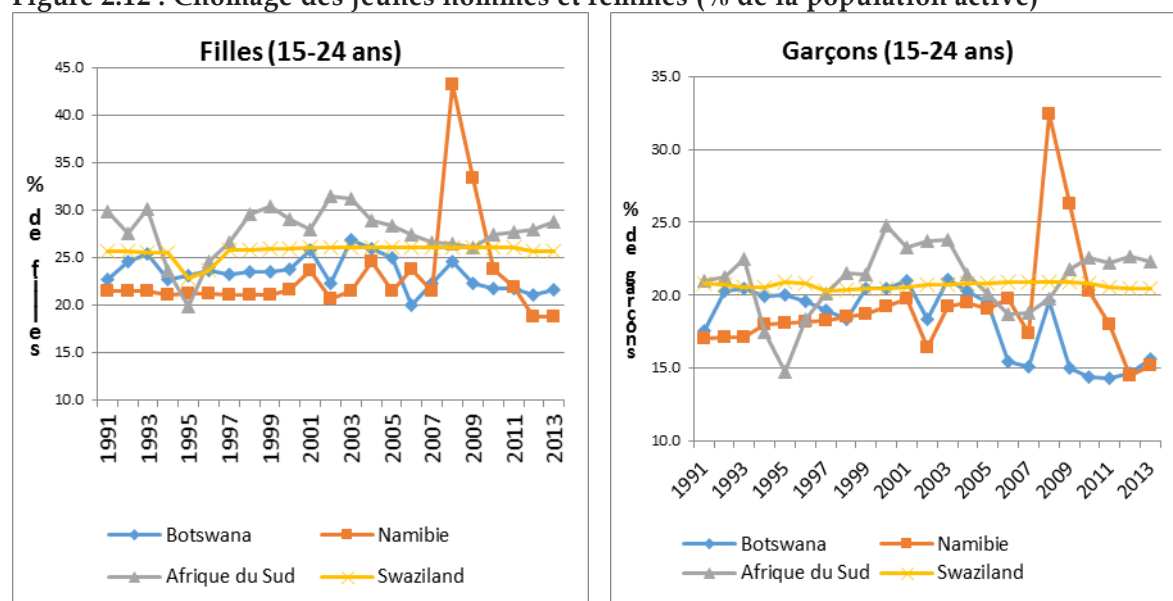
Le taux de chômage des jeunes femmes est plus élevé que celui des jeunes hommes (figures 2.11 et 2.12), ce qui dénote le faible taux de participation des femmes au marché du travail (figure 2.13).

Figure 2.11 : Taux de chômage de jeunes par sexe



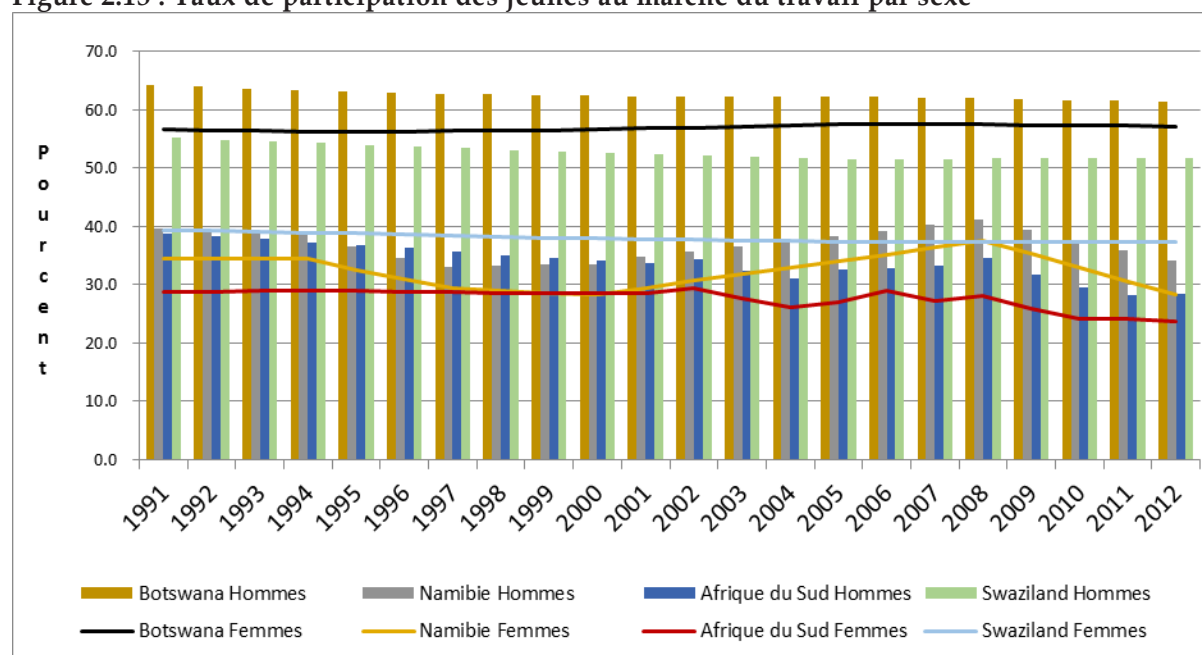
Source : OIT, Trend Econometric Model, octobre 2013

Figure 2.12 : Chômage des jeunes hommes et femmes (% de la population active)



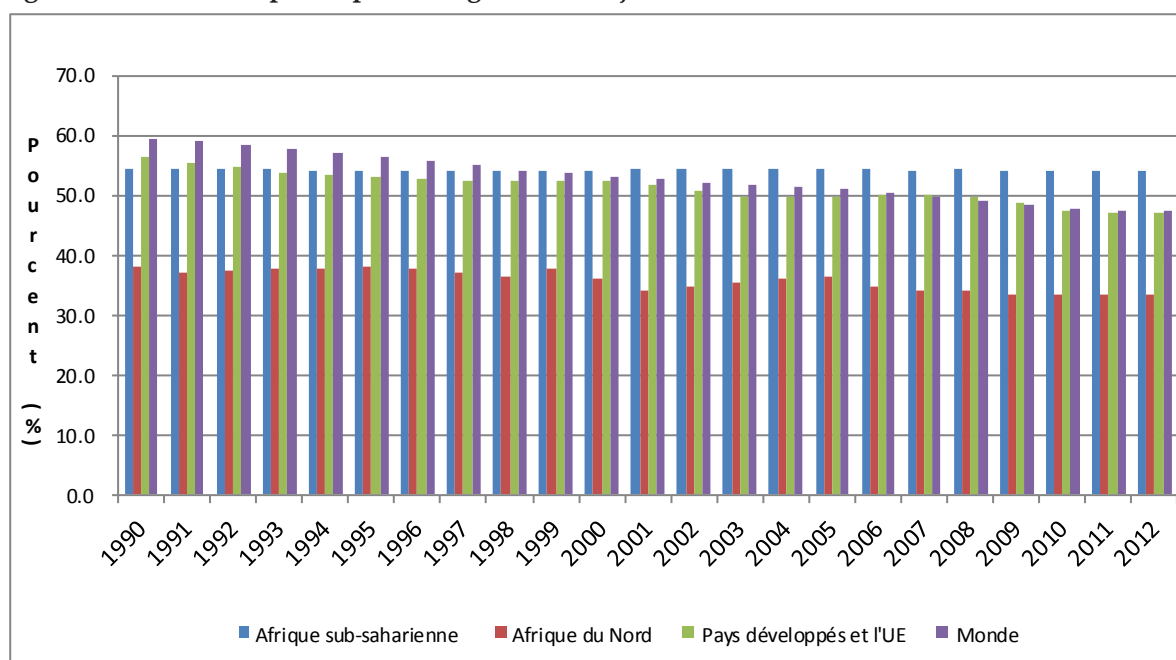
Source: WDI, Banque mondiale.

Figure 2.13 : Taux de participation des jeunes au marché du travail par sexe



Source : OIT, Trend Econometric Model, octobre 2013.

Figure 2.14 : Taux de participation régionale des jeunes au marché du travail



Source : OIT, Trend Econometric Model, octobre 2013.

Le pourcentage des jeunes travaillant dans l’informel est beaucoup plus élevé que celui des adultes. Le pourcentage de ceux qui ne sont ni dans le circuit éducatif, ni sur le marché de l’emploi, encore moins en formation, constitue un important indicateur supplémentaire du marché du travail pour les jeunes. Il se focalise sur les jeunes qui se sont retirés du marché du travail et qui ne sont pas dans le processus de renforcement de leur socle de compétences par l’éducation et la formation. Près d’un jeune Sud-africain sur trois, âgé de 15 à 24 ans n’étaient, ni sur le marché de l’emploi, ni dans le circuit éducatif, encore moins en formation au deuxième semestre de 2012. Associé au taux de chômage de 50%, cet indicateur montre que les jeunes Sud-africains éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail (Pelani 2014).

Les effets du chômage pourraient être encore plus graves que ne l’indiquent ces chiffres. En effet, rares sont les données du marché du travail qui prennent en considération les découragés, qui sont donc exclus du nombre des chercheurs d’emploi. La définition générale de la population active comprend les demandeurs d’emploi découragés, alors que la définition étroite/officielle les exclut. La définition étroite est celle qui est le plus souvent utilisée.

Cette omission souligne davantage la gravité de l'exclusion du marché du travail auxquels font face de nombreux jeunes en Afrique.

Même sur la base des données à notre disposition, parler du fort taux de chômage des jeunes par rapport à la population active totale revient à dire qu’environ 72 % de la population des jeunes en Afrique vivent avec moins de 2 dollars américains par jour (World Bank 2009). Le taux de pauvreté des jeunes Nigériens, Ethiopiens, Ougandais, Zambiens et Burundais est supérieur à 80% (World Bank 2009). Les jeunes femmes et les jeunes hommes des zones rurales font face aux taux de pauvreté les plus élevés.

Les autres conséquences se rapportent à l'expérience des jeunes. Les premières années sur le marché de l'emploi, les compétences acquises, et les expériences accumulées par la suite, ont une incidence considérable sur la future promotion professionnelle des jeunes. Mais de longues périodes de chômage ou de sous-emploi dans l'informel, peuvent « compromettre en permanence le potentiel de production future et les perspectives d'emploi » (Guarcello et al. 2007). Pour les rares qui parviennent à arracher un emploi formel, généralement de mieux en mieux rémunérés, la période initiale de chômage peut avoir des effets durables sur les gains d'une vie entière (OECD 2010a). La charge que supportent les jeunes est aussi illustrée par leur faible taux d'intégration : avec l'âge, le taux d'intégration augmente pendant que le taux de chômage baisse.

Capacités et opportunités de création d'emplois limitées

Cette section examine la structure de l'économie et son impact sur les tendances de l'emploi entre 2001 et 2012. Elle analyse les interactions entre le PIB et la croissance de l'emploi par secteur. Cet exercice vise essentiellement à évaluer les rapports existant entre les secteurs apportant le plus de valeur ajoutée au PIB par rapport à leur contribution à la création d'emplois dans les quatre pays ; et ainsi apprécier s'il existe des capacités de création d'emplois ; et déterminer les secteurs qui disposent de ces capacités.

On s'attend à ce que les secteurs ayant servi de catalyseurs de cette croissance du PIB pendant cette période soient les plus à même de créer les emplois. Pourtant, dans le cas du Botswana, bien que l'exploitation minière ait largement contribué à la croissance du PIB et de l'industrie, ce secteur n'a pas une contribution significative à la création d'emplois. D'autres statistiques nationales botswanaïses indiquent une stagnation de la contribution de l'exploitation minière à la création d'emplois. Au cœur du défi botswanaïse à l'emploi, et plus largement à l'inégalité, se trouve l'économie extractive.

Avant la découverte du diamant, le Botswana était l'un des pays les plus pauvres du monde, ne disposant d'aucun véritable secteur créateur d'emplois ou de richesse, en dehors de l'élevage bovin. Bien que le diamant ait apporté de la richesse au gouvernement, il n'a pas créé des emplois pour la population, du moins, des emplois directs. Bien que l'exploitation minière compte pour près 25% du PIB du Botswana, elle crée moins de 15.000 emplois – soit seulement 2,5% du total des emplois (World Bank 2014). Dans le même ordre d'idées, les retombées de la chaîne d'approvisionnement de l'industrie minière sont rares. Par ailleurs, les populations rurales et périphériques dont la taille est considérable, ne peuvent s'adonner à aucune activité productive autre que l'agriculture de subsistance et l'élevage de bétail.

Dans ce contexte historique et structurel, marqué par des niveaux relativement élevés de chômage et d'inactivité, il faut s'attendre à un déséquilibre en faveur des emplois du secteur public, jusqu'à ce que l'économie fasse l'objet d'une transformation structurelle et développe un secteur privé plus diversifié. Cette situation est normale dans les économies extractives comme le Botswana, qui ne sont encore qu'à leurs toutes premières générations de développement, et qui font face à d'autres obstacles structurels à la compétitivité dans des secteurs diversifiés, notamment, la portée et la localisation géographique. Ce n'est que lorsque ces économies extractives développent un secteur privé compétitif (par exemple, au Chili, en Norvège et en Malaisie), à travers

l'entrepreneuriat national et les IDE, que la création d'emplois durables par le secteur privé devient généralement possible (World Bank 2014).

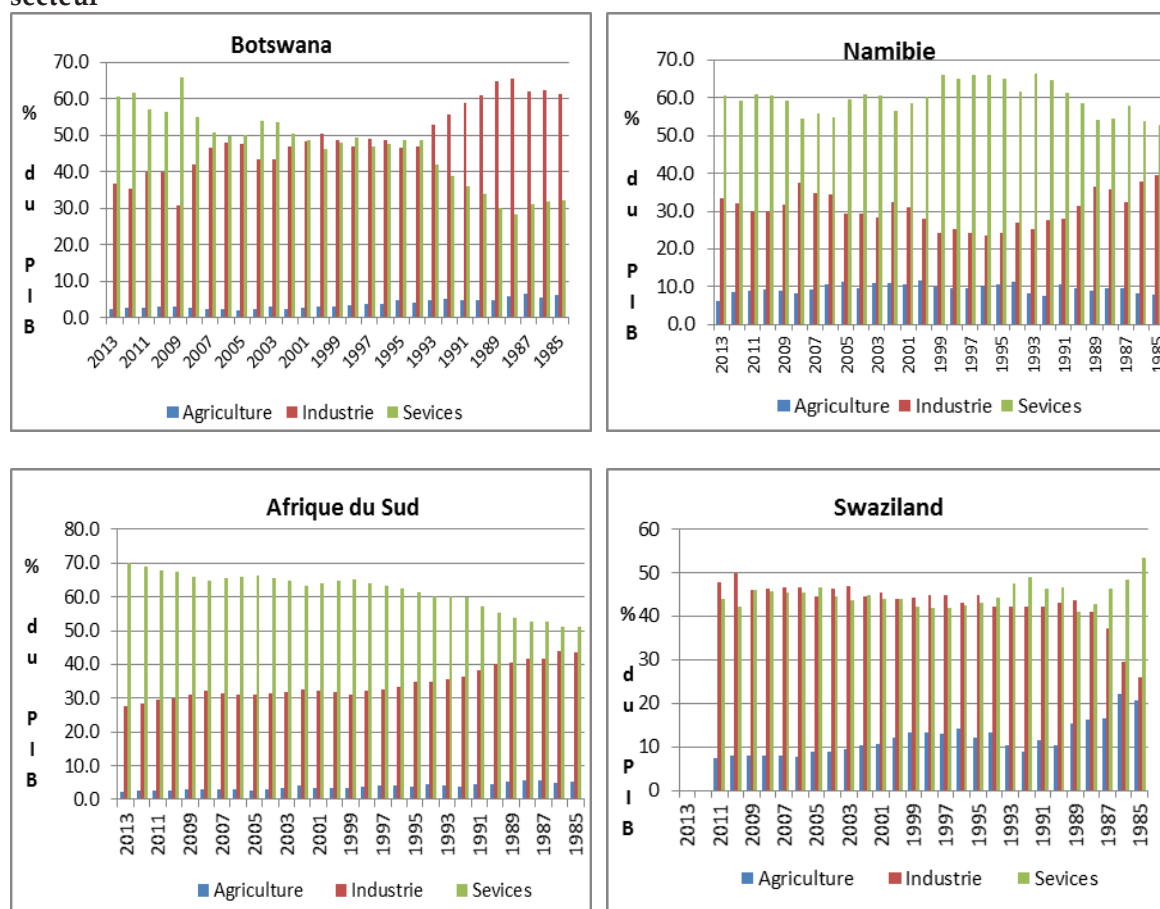
Mais le taux de chômage reste élevé et les taux de participation au marché du travail ont enregistré une baisse dans pratiquement tous les groupes démographiques et les localités. Cette baisse s'est fait particulièrement ressentir chez les plus jeunes. Le secteur privé botswanais, en particulier a du mal à créer des emplois : moins de 20% de la population en âge de travailler sont des salariés de ce secteur, et le secteur privé formel a créé en moyenne un peu plus de 3.000 emplois par an pendant la période 2003-2010 – soit un peu plus d'un emploi pour six Botswanais atteignant l'âge de travailler (World Bank 2014). Par ailleurs, le secteur informel non agricole joue habituellement un rôle important en l'absence d'un secteur privé prospère. Mais au Botswana, le secteur de la microentreprise reste embryonnaire et pas assez dynamique pour intégrer une main-d'œuvre inactive toujours plus importante, ce qui n'est pas politiquement ou socialement durable.

Ces chiffres – accompagnés de la croissance dans l'agriculture de subsistance, le secteur public et le secteur des biens non échangeables – soulèvent des préoccupations majeures en ce qui concerne la durabilité, dans la mesure où la croissance ne semble pas résulter de l'amélioration de la productivité et de la compétitivité internationale (régionale). En dépit de la croissance modérée de l'emploi, la productivité du travail au Botswana a enregistré une baisse entre 2003 et 2010, bien que cette diminution soit en grande partie attribuable à la baisse de la production du secteur minier. La productivité du travail dans l'économie non minérale a enregistré une augmentation de 4,8% par an en termes réels (World Bank 2014). Mais la plupart des secteurs qui ont créé des emplois l'ont fait au détriment de la productivité, et les catalyseurs de la croissance économique – ceux qui assurent la croissance de l'emploi et entraînent celle du PIB – se limitaient aux services non marchands. Dans l'ensemble, la dimension de la productivité appuie celle qui ressort de l'analyse des changements structurels, et selon laquelle la transformation de l'économie s'opère lentement, le cas échéant, et la compétitivité n'enregistre aucune amélioration.

Les trois autres pays disposent des secteurs comme l'agriculture et l'industrie manufacturière qui contribuent à la création d'emplois, même si le rythme n'est pas assez soutenu pour contrebalancer les forts taux de chômage actuels. Dans ces pays, le taux de croissance de l'emploi n'a dépassé le taux de croissance du PIB dans aucun secteur.

A titre d'exemple, la contribution de l'agriculture a enregistré une baisse au Botswana, ce qui fait l'objet de préoccupation, dans la mesure où, dans les pays couverts par l'étude, ce secteur dispose des capacités de transformation (ACBF 2012) et de création d'emplois. L'agriculture a contribué pour moins de 10% à la valeur ajoutée du PIB dans les quatre pays (y compris le Swaziland) depuis pratiquement le début de ce siècle (figure 2.15).

Figure 2.15 : Contribution à la valeur ajoutée du PIB de quelques pays sub-sahariens par secteur

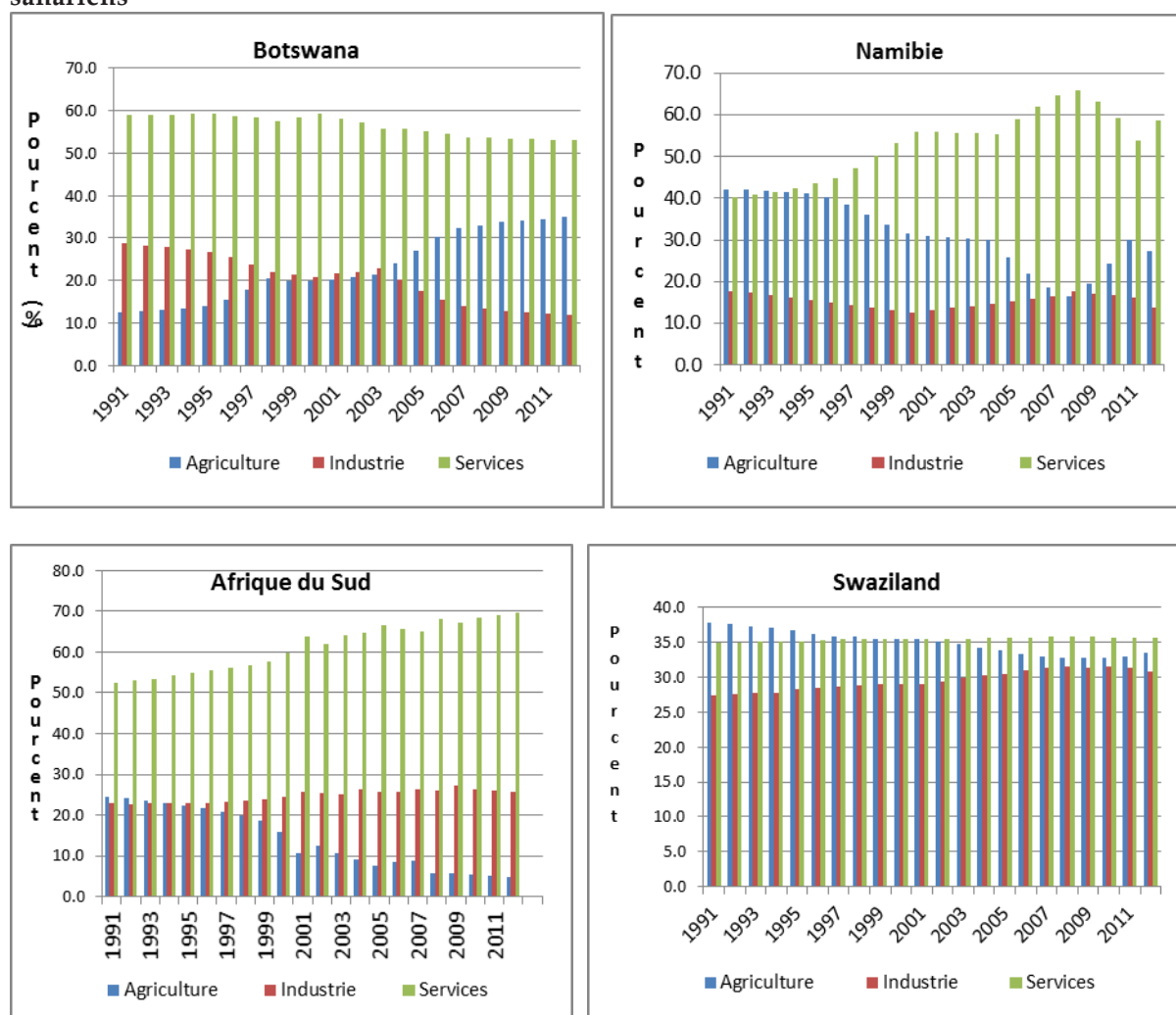


Source : WDI, Banque mondiale.

Bien que la contribution du secteur agricole à la création d'emploi soit généralement en baisse, il joue encore un rôle de premier plan au Swaziland (il contribue durablement à plus de 30 % à la valeur ajoutée du PIB national depuis les années 1990) (figure 2.16).

Dans le cas de l'Afrique du Sud, la mauvaise performance de l'exploitation minière peut être attribuée à une série de facteurs, notamment un rand fortement apprécié au milieu des années 2000, des obstacles infrastructurels (en particulier la non fiabilité du transport ferroviaire), la crise énergétique en République d'Afrique du Sud, et le nouveau code minier), aggravés par des grèves généralisées en 2010 et 2011.

Figure 2.16 : Contribution sectorielle à la création d'emplois dans quelques pays sub-sahariens



Source : ILO, Trend Econometric Model, octobre 2013.

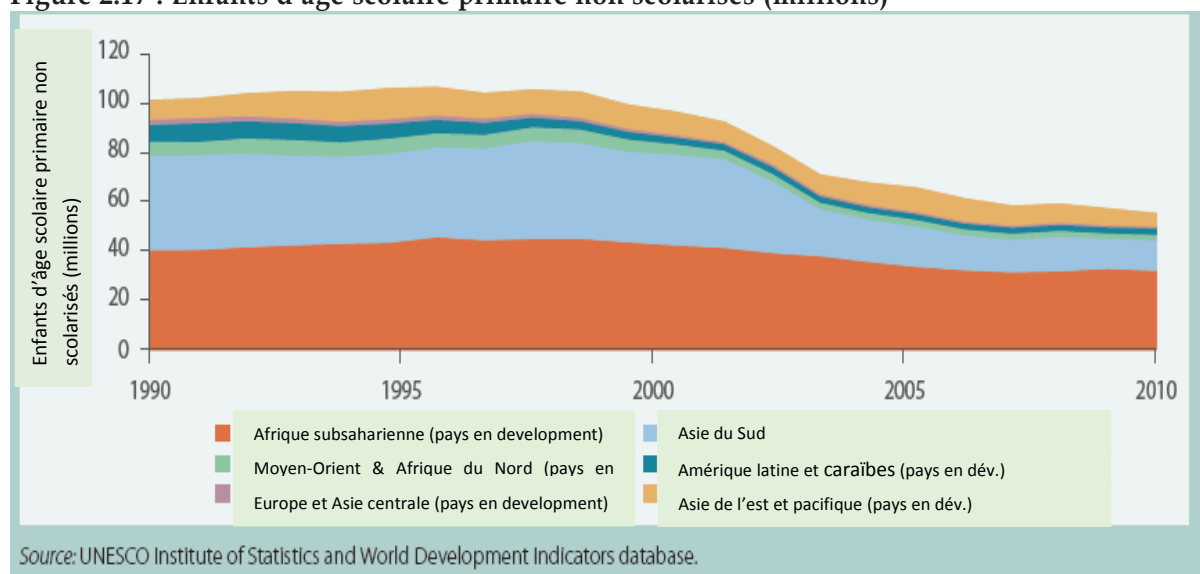
Au-delà de l'exploitation minière, la croissance industrielle a encore des perspectives qui pourraient être exploitées, dans la mesure où au Botswana, cette croissance industrielle repose en grande partie sur l'exploitation minière. Le développement d'autres industries peut contribuer à créer de nouveaux leviers de croissance. Le secteur manufacturier a également été identifié comme fondamental pour la croissance et la création d'emplois à long terme, compte tenu des avantages qu'il procure dans les interconnexions avec d'autres secteurs du processus de production.

Parmi les facteurs pouvant stimuler la création d'emplois dans le continent africain, Léautier et Hanson (2013) citent avec insistance, l'utilisation créative de l'agriculture, l'élargissement réussi de la taille du marché et l'innovation. Le renforcement des capacités de production et par conséquent, de la rentabilité économique de l'agriculture améliore la lutte contre la pauvreté et la création d'emplois de trois principales manières.

Pression de l'explosion démographique des jeunes sur les capacités d'éducation

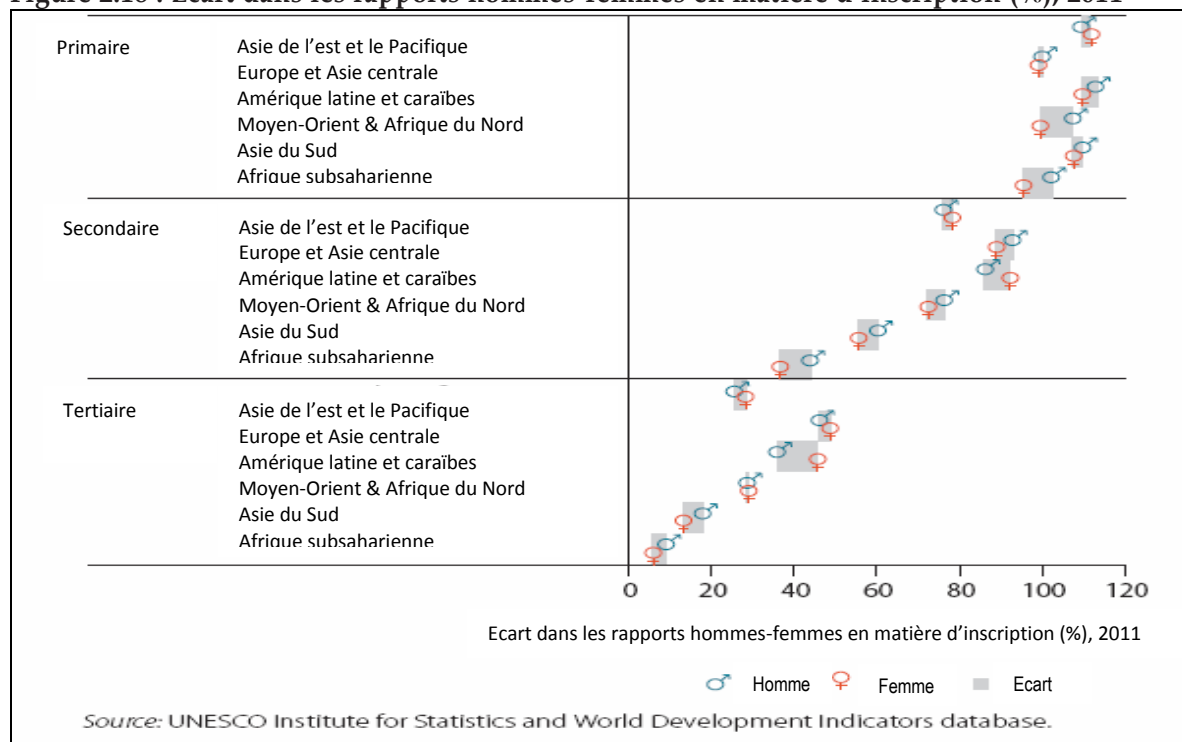
La population croissante (et rajeunissante) exerce une très forte pression sur les capacités du système éducatif à absorber le nombre croissant de nouveaux venus. Le développement des compétences des jeunes dépend de leur accès à l'éducation, du primaire au supérieur. L'Afrique est confrontée à des défis majeurs, à savoir l'inégal accès à l'éducation, les coûts de l'éducation et les systèmes éducatifs qui ne parviennent pas à répondre aux besoins du marché du travail. Le faible niveau d'éducation de nombreux jeunes africains ainsi que leurs compétences inadéquates s'expliquent par le très grand nombre d'enfants non scolarisés, particulièrement en Afrique sub-saharienne (figure 2.17). En réponse, le secteur éducatif doit faire l'objet d'un renforcement efficace des capacités, depuis les fondements essentiels.

Figure 2.17 : Enfants d'âge scolaire primaire non scolarisés (millions)



Les écarts entre les garçons et les filles en ce qui concerne l'accès à l'éducation s'observe du primaire au supérieur et a une incidence sur les taux de chômage des hommes et des femmes. Bien que l'écart dans les rapports hommes-femmes en matière d'inscription par niveau de formation se réduise dans les pays sub-sahariens (UNESCO, 2007), l'Afrique sub-saharienne continue d'accuser un retard par rapport aux autres régions (figure 2.18).

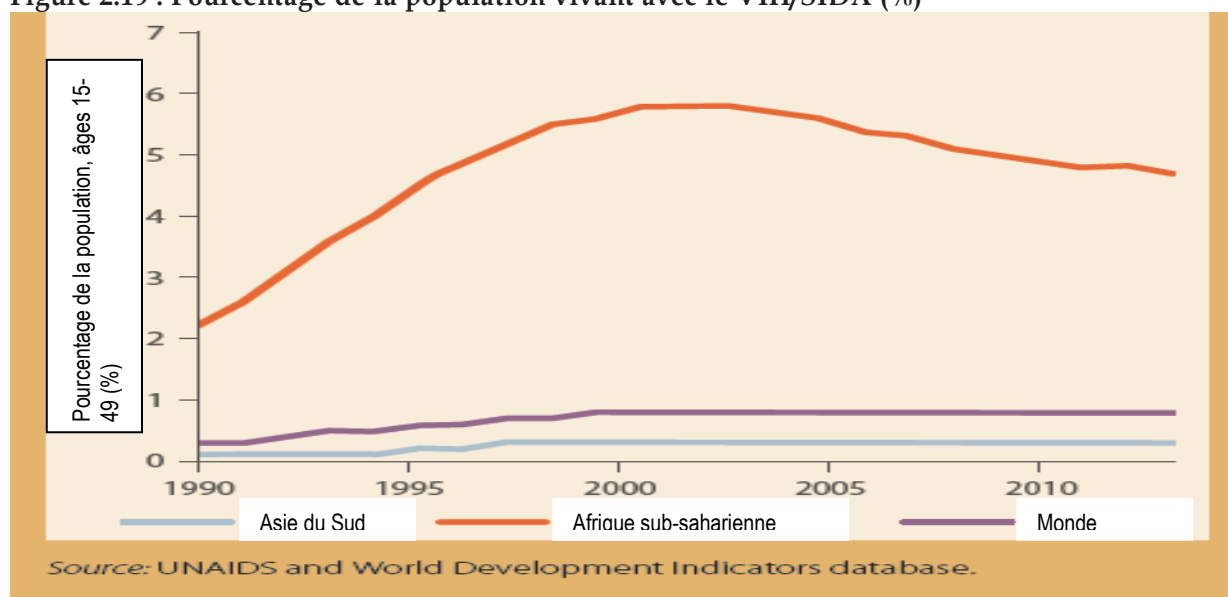
Figure 2.18 : Ecart dans les rapports hommes-femmes en matière d'inscription (%), 2011



VIH / SIDA

Le VIH / SIDA est un problème de santé majeur en Afrique sub-saharienne. Les jeunes restent vulnérables à ses effets. L'Afrique sub-saharienne, y compris les pays couverts par cette étude, dispose de la plus grande proportion des 15-49 ans touchée par le VIH/SIDA (figure 2.19 ; UNAIDS 2013). Le renforcement des capacités des parties prenantes et des systèmes de santé demeure une priorité stratégique pour assurer la santé des jeunes. En outre, pour des pays comme le Botswana qui dépensent énormément sur les antirétroviraux gratuits, la viabilité budgétaire constitue une préoccupation. Les stratégies visant à faire reculer l'épidémie en Afrique restent une priorité politique avec la possibilité d'améliorer l'efficacité et la sensibilisation du public.

Figure 2.19 : Pourcentage de la population vivant avec le VIH/SIDA (%)



Implications

La croissance seule ne suffit pas pour lutter contre le chômage

Les taux de croissance élevés ne sont pas une solution miracle au chômage. En effet, bien que le Botswana et la Namibie aient des croissances économiques d'environ 6%, ils affichent aussi les taux de chômage les plus élevés des quatre pays d'Afrique sub-saharienne couverts par cette étude. Dans les pays à faible taux de croissance où persiste un taux de chômage élevé, l'un des principaux défis consiste à d'identifier les opportunités de croissance et à ouvrir d'autres voies de croissance créatrices d'emplois durables. Malheureusement, de nombreux pays africains ne disposent pas des capacités pour le faire, à l'exemple du Botswana. La croissance de la plupart des pays repose encore sur quelques secteurs.

Croissance de la population par rapport aux perspectives d'emplois durables

Le chômage des jeunes est beaucoup plus élevé que celui des adultes, par rapport à l'ensemble des chômeurs déclarés dans les quatre pays couverts par cette étude. Le manque de capacités des autres secteurs tels que l'agriculture et l'industrie manufacturière pour tirer parti de leur potentiel afin de générer des emplois, aggrave le chômage. Les défis auxquels ils sont confrontés comprennent, le manque d'infrastructures et les coûts élevés de leur développement, et le manque de financement et d'équipements modernes pour améliorer les capacités de production.

Un secteur privé limité ralentit le taux de création d'emplois au Botswana, en Namibie et au Swaziland, tandis que la grande économie privée sud-africaine éprouve des difficultés résultant de son importante population en pleine croissance et du manque de capacités à stimuler la croissance. Ces questions nécessitent des mesures de lutte contre le chômage des jeunes sur les plans institutionnel et stratégique, et de renforcement des capacités de mise en œuvre, y compris l'élaboration des programmes mieux ciblés. Le renforcement des capacités est au centre du développement durable et les pays africains ont besoin de capacités pour exploiter leurs énormes ressources nationales, pour en tirer parti et pour affecter les fonds qu'elles génèrent aux priorités indiquées (ACBF 2012).

Le manque de viabilité des emplois ruraux constitue une préoccupation majeure pour les pays couverts par cette étude et pour les pays africains en général. Les forts taux de chômage ont des répercussions sur la lutte contre la pauvreté, dans la mesure où, en l'absence des solutions à long terme en matière d'emploi, davantage de jeunes gens sombreront dans la pauvreté. La faible diminution de la pauvreté en Afrique subsaharienne, où les jeunes forment une proportion importante de la population, est une question politique d'urgence pour éviter les risques sociaux.

Capacités de lutte contre le chômage par rapport aux conséquences de la pauvreté

Les forts taux de pauvreté et de chômage dénotent la nécessité d'appuyer les stratégies mises en place pour orienter les processus de transformation et de croissance. Bien que les systèmes de sécurité sociale aient joué un rôle important dans certains pays en matière d'éradication de la pauvreté et d'appui aux chômeurs, la durabilité des programmes fait l'objet de préoccupation, en raison des ressources financières gouvernementales limitées.

L'incapacité du secteur privé formel à créer des emplois de haute qualité en faveur d'une population croissante de jeunes reste un problème majeur dans les quatre pays couverts par l'étude et représente un sérieux obstacle à la transformation structurelle. En outre, la petite taille du secteur informel non agricole et son manque de dynamisme relatif démontrent son inefficacité à intégrer la grande main-d'œuvre inactive, en pleine croissance. Le programme d'action pour répondre à ces préoccupations est vaste et difficile, et sa mise en œuvre prendra du temps. Il nécessite par conséquent une attention particulière dans la gestion des transitions et le séquençement des réformes (World Bank 2014). La Banque mondiale (World Bank 2014) suggère deux principaux domaines stratégiques prioritaires : la création d'emplois durables de haute qualité et la fusion des stratégies de protection sociale et de création d'emplois (ci-dessous analysées).

Capacités éducatives limitées pour développer les compétences nécessaires

La croissance de la population exerce une forte pression sur le secteur éducatif. En Afrique subsaharienne, l'une des principales causes du chômage des jeunes est le manque de formation et de l'inadéquation entre l'éducation offerte et les besoins du marché du travail. Les capacités du système éducatif restent un domaine de développement essentiel pour s'assurer que des systèmes de haute qualité sont mis en place pour garantir des résultats positifs.

CHAPITRE 3 : CAUSES ET CONSEQUENCES DU CHOMAGE DES JEUNES, STRATEGIES DE LUTTE, ET ENSEIGNEMENTS

Causes et conséquences du chômage des jeunes dans les quatre pays couverts par l'étude

Cette section porte sur les causes et les conséquences du chômage des jeunes dans les quatre pays faisant l'objet de cette étude ainsi que dans d'autres pays africains. Cet examen est d'une importance capitale pour l'élaboration des stratégies de lutte contre le chômage des jeunes. L'évaluation des causes et des conséquences de ce fléau fournit des connaissances relatives aux défis en matière d'orientation stratégique et sur les domaines qui nécessitent le renforcement des capacités en vue de la lutte contre le chômage des jeunes. La section s'appuie sur des consultations menées auprès des parties prenantes dans les quatre pays et sur la revue de la littérature.

Afrique du Sud

La Banque mondiale classe l'Afrique du sud parmi les pays à revenu intermédiaire-tranche supérieure, qui ne sont qu'au nombre de quatre en Afrique, les trois autres étant, le Botswana, le Gabon et Maurice. L'Afrique du Sud est un pays jeune dont environ 67% de la population est composée des jeunes, tout comme le tiers de la population en âge de travailler. La population d'âge compris entre 15 et 35 est d'environ 20,2 millions sur une population totale de 53 millions.² Ces chiffres montrent à suffisance que le développement des jeunes en Afrique du Sud ne doit pas être une priorité seulement pour le secteur de la jeunesse, mais il doit être la principale préoccupation de la nation en vue de la croissance et du développement. Environ 65,5% des jeunes (15-35 ans) vivent en milieux urbains, le reste en zones rurales.³ Une grande partie des jeunes des régions rurales migre vers les zones urbaines en quête d'un emploi, d'où la nécessité d'envisager des stratégies pour encourager les jeunes à rester dans leurs communautés pour y contribuer à la croissance et au développement. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est élevé et se stabilise à 48,2 %.⁴

Les jeunes Sud-africains éprouvent d'énormes difficultés à entrer sur le marché du travail, une situation qui tranche avec celle qui prévalait il y a 25 ans. Il existe divers courants de pensée sur les causes du chômage des jeunes dans ce pays. Certains attribuent le problème à la crise de l'éducation où le système d'écoles publiques est jugé inadéquat. Certains estiment que le problème est causé par le coût élevé de l'emploi, où les employeurs sont pris au piège d'un régime de relations de travail rigide. D'autres considèrent que l'économie sud-africaine fait partie intégrante d'une économie structurelle capitaliste mondiale, qui rend le chômage inévitable.

Certains économistes estiment que le marché du travail compte deux secteurs, constitués du centre et de la périphérie (Uys et Blaauw 2006). Le centre se compose des entreprises formelles, de moyenne à grande taille, hautement réglementées, et reconnues comme sources d'emploi formel. La périphérie est composée de l'emploi

²Stats SA: Mid-Year Population Estimates 2013.

³ Stats SA, Recensement 2011, ajusté. Consulté le 8 août 2013.

⁴*Index Mundi-CIA World Factbook.*

dans le secteur informel, avec des entreprises non enregistrées et des mécanismes informels (Statistics South Africa 2013). La principale économie – le centre – n'a pas créé des emplois pour répondre aux besoins d'une population croissante de jeunes. Compte tenu de ce qui précède, les politiques nationales doivent-elles continuer à créer des emplois dans le secteur primaire ou reconnaître les deux secteurs économiques et leur venir en appui comme des secteurs interdépendants ?

L'économie dualiste remonte en grande partie à l'héritage de l'apartheid dont l'objectif consistait à ne permettre qu'à la population blanche de résider dans les zones urbaines et économiques. Les autres groupes raciaux ne devant y arriver qu'au titre de travailleurs migrants qui doivent regagner leurs zones de résidence permanentes – les bantoustans. Le système d'apartheid avait un œil sur tous les aspects de la vie sud-africaine, notamment l'éducation, le développement des compétences, les lieux de résidence des populations, la répartition des emplois ainsi que des niveaux de revenu (Pelani 2014). Il en est résulté une petite population (8%) de Blancs bénéficiant de la bonne éducation, jouissant de bonnes compétences et ayant accès aux niveaux de vie élevés. Avec la condamnation mondiale de l'apartheid qui a entraîné le retrait de l'Afrique du Sud des investissements de nombreux pays développés, un système économique reposant sur quelques individus qualifiés ne pouvait pas tenir.

Ligthelm (2006) souligne qu'un fort taux de chômage prolongé a aggravé la pauvreté, exacerbé la criminalité violente et multiplié les manifestations sociales (comme la xénophobie). Les engagements des parties intéressées ont aussi permis d'identifier de nombreux facteurs dont le plus important est peut-être la nature de l'économie en ce qui concerne l'apartheid et les compétences que les jeunes avaient acquises lorsqu'ils sont entrés sur le marché de l'emploi. Le chômage en Afrique du sud est un sujet bien documenté. La plupart des rapports et des résultats attribuent le problème aux facteurs suivants :

- L'héritage de l'apartheid. Les politiques industrielles et sociales pendant les gouvernements de l'apartheid ont créé de nombreuses distorsions du marché qui sont encore visibles aujourd'hui. La substitution des importations a donné lieu à une économie non compétitive, à forte intensité de capital dont la majorité des Sud-Africains étaient exclus [Commission nationale de planification (NPC 2011)]. Lorsque le pays a embrassé la démocratie, ces héritages sont devenus des industries primaires et secondaires non compétitives, qui suppriment en permanence les emplois depuis 1994 (NPC 2011). Selon Ligthelm (2006), l'exclusion délibérée des Noirs du système éducatif et des métiers spécialisés sous l'apartheid a contribué à produire les taux élevés de chômage qui prévalent aujourd'hui.
- L'inadéquation entre la demande et l'offre d'emploi. Il existe un déséquilibre énorme des compétences apparent entre les compétences mises à disposition par le système éducatif et les besoins du marché du travail. Cet état des choses a contribué à mettre en place une situation où de nombreux jeunes diplômés ne peuvent pas être intégrés dans l'économie formelle. L'économie évolue également vers une activité à forte intensité de compétences, bien que ses jeunes manquent des compétences d'une économie moderne (NPC 2011). Hausmann (2008) fait valoir que la principale cause du taux de chômage à grande échelle du pays est le déséquilibre structurel entre les compétences sollicitées par l'économie moderne et celles qu'elle fournit. La NPC (2011) fait sien ce point de

vue : les jeunes sont moins qualifiés, et le déséquilibre de compétences qui s'applique à l'ensemble de l'économie s'applique particulièrement à eux. La principale raison qu'avancent les employeurs en ce qui concerne leurs faibles taux d'intégration des jeunes est que, dans la mesure où l'école n'indique pas avec précision les niveaux de compétence, offrir des emplois à des ouvriers non qualifiés et inexpérimentés constitue un risque qui augmente leur coût réel (National Treasury of South Africa 2011).

- La faible capacité d'absorption de la main-d'œuvre par l'économie. L'offre d'emplois a enregistré une augmentation plus rapide que la capacité d'absorption de l'économie. La croissance économique s'est produite en grande partie dans les secteurs à forte intensité de compétences, comme le secteur des services financiers et commerciaux, même si la majorité des Sud-africains n'ont pas eu accès à une éducation de grande qualité (NPC 2012). L'une des raisons fréquemment avancée en ce qui concerne le chômage croissant et durable est le manque de compétences des travailleurs. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'explique par l'évolution de la composition de la demande d'emploi vers une main-d'œuvre qualifiée. Cette situation reflète les disparités éducatives héritées, ainsi que le legs de l'apartheid (Dias et Posel 2007).
- Le marché de l'emploi technologique hautement spécialisé. Conformément aux tendances mondiales, il existe une tendance dont les processus de production évoluent de la forte intensité de main-d'œuvre à la forte intensité de capital ; une tendance qui évolue des industries primaires et secondaires vers les secteurs tertiaires ou de service. Ce mouvement se traduit par un nombre limité d'offres d'emplois notamment en faveur des travailleurs non qualifiés. Le pays dispose d'un marché du travail qui demande peu de main-d'œuvre et qui est fortement tributaire de la technologie hautement spécialisée. Ce qui contribue ainsi à l'exclusion de nombreux jeunes, en particulier ceux qui résident dans les zones rurales et semi-rurales.
- L'influence des fédérations syndicales sur le gouvernement. Certains chercheurs soutiennent que les exigences salariales plus élevées entraînent la réduction de nouveaux emplois, et que les besoins en main-d'œuvre rendent le régime de travail rigide. Une législation du travail plus stricte dans la protection des intérêts des marginalisés a produit des effets inattendus sur la volonté des entreprises à intégrer une main-d'œuvre plus importante (IMF 2010).
- Une faible croissance économique. La hausse du chômage qui correspond pourtant à une reprise économique robuste depuis 1999, a poussé les décideurs politiques et les syndicats à crier haro sur la croissance non créatrice d'emplois. L'économie enregistre aussi un taux de croissance faible, générant une faible croissance de l'emploi au cours des années (NPC 2012). La croissance du PIB n'a pas été soutenue à un niveau permettant de créer des emplois en vue de la réduction du chômage.
- Des faibles niveaux d'esprit d'entreprise. La participation des entrepreneurs est faible. Il manque aussi, les aptitudes à la gestion et les compétences en leadership nécessaires pour lancer et appuyer la croissance économique, par l'innovation et l'esprit d'entreprise.
- Le manque d'intérêt des jeunes en matière de création d'entreprise. Bien que diverses initiatives gouvernementales renforcent l'esprit d'entreprise, le nombre de jeunes impliqués dans ces initiatives reste très faible, soit 6% de la population totale des jeunes.

- Le faible rythme de transformation. Le rythme lent que le gouvernement a adopté pour la transformation de l'économie n'a pas permis de créer suffisamment d'emplois pour la jeune génération.
- Le VIH/SIDA. Le taux élevé d'infection au VIH/SIDA chez les jeunes s'est traduit par la perte d'emplois et la discrimination en milieu professionnel à l'égard des personnes infectées.
- Le manque d'accès à l'information. Les jeunes ne sont généralement pas au courant des perspectives de carrière et de création d'entreprise dans l'ensemble de l'économie. Ils manquent de modèles dans les secteurs, dans leurs familles et dans leurs communautés. Ces modèles sont d'une importance capitale pour le développement des entreprises.
- Le manque probable d'encadrement et de stratégies de sortie. Dans les secteurs clés, le manque d'encadrement est un obstacle de taille qui empêche la rétention des jeunes. Il existe souvent très peu de programmes de suivi à l'instar des programmes d'incubation.
- La faible industrialisation. La base industrielle et la valorisation de la production minière et agricole n'ont pas beaucoup évolué.
- L'appui ou la facilitation inadéquats en faveur des nouveaux entrants sur le marché de l'emploi. Les cadres politiques destinés à appuyer les nouveaux entrants sur le marché du travail et à appliquer les normes minimales à l'employé n'ont pas produit les résultats escomptés. Le manque d'interventions ciblées, axées sur les objectifs dans les secteurs public et privé constitue une préoccupation pour un pays disposant d'une population jeune, dans la mesure où les jeunes participent souvent à des programmes d'intervention non structurés, et manquant de mécanismes de suivi appropriés.
- Les taux élevés d'abandon scolaire et un développement inadéquat de compétences. La population des jeunes manque de compétences et d'expérience. Ce défi compromet leurs perspectives d'emploi. L'amélioration des taux de participation scolaire depuis 1994 (98,8% des enfants âgés de 7-15 ans fréquentaient des établissements scolaires) est neutralisée par une mauvaise qualité à tous les niveaux.⁵ Le vivrier de compétences est truffé d'obstacles qui entravent l'accès équitable aux opportunités du marché de l'emploi. Les compétences en *littéracie et numéracie* à l'école primaire sont bien en-deçà de la moyenne internationale. Ce qui aboutit à une participation post-primaire faible et poussive. Un grand nombre de jeunes abandonnent l'école secondaire sans obtenir un National Senior Certificate/12^e année ou son équivalent, le Further Education and Training Qualification. La faible participation et le taux de réussite bas en mathématiques et en sciences en 12^e année, inhibent la croissance dans l'enseignement supérieur, en particulier dans les domaines du génie, des sciences et des technologies.
- De faibles taux de participation à une éducation et une formation plus poussées. Bien que ces taux aient enregistré une forte augmentation, ils ne se traduisent pas encore en nombre et en qualité suffisants pour répondre aux besoins de compétences immédiats de l'économie. Le rendement médiocre dans l'enseignement supérieur freine la mise à disposition des diplômés qualifiés de haut niveau. Le système éducatif accueille un peu plus de 14 millions d'apprenants, dont environ 12 millions sont dans les écoles publiques, et le reste

⁵DBE, APP, 2013, citant l'Enquête générale auprès de ménages du Stats SA.

dans les écoles privées, les collèges d'éducation et de formation plus poussées et les universités d'Etat. Les écoles publiques accueillent plus de 96% de tous les apprenants. En 2007, le taux de scolarisation brut était de 98%, de la 1^e année à la 7^e, soit une couverture quasi universelle, et de 85%, de la 8^e année à la 12^e, soit un taux élevé d'abandon scolaire, avant la 12^e année. Bien que le taux de réussite des candidats à l'examen de fin d'études secondaires fût de 67,8% en 2010, seulement 15% ont obtenu une moyenne de 40% au moins. Ces chiffres montrent que près de 7% des enfants nés entre 1990 et 1994 ont obtenu la note de 40% au moins.⁶

- L'accès à l'éducation postsecondaire et à la formation est limité. Les rares personnes qui ont accès à l'éducation postsecondaire et à la formation ne sont pas suffisamment préparées pour le milieu professionnel, en raison de la mauvaise qualité de l'éducation et de la formation. Le défi à relever consiste à trouver des voies et moyens pour venir en aide à la grande majorité des jeunes déscolarisés qui ne peuvent pas avoir un accès direct à l'enseignement supérieur ou à l'emploi.
- Un grand nombre de jeunes, ne jouissant pas de compétences professionnelles ou techniques, sortis prématurément du système éducatif, ne sont actuellement pas employables. Environ 60% des jeunes chômeurs âgés de moins de 35 ans n'ont jamais travaillé. En l'absence d'interventions ciblées, ils resteront exclus de l'économie. Une double approche est nécessaire, pour renforcer l'éducation de base et réduire les taux d'abandon scolaire chez les étudiants actuels. Elle doit permettre de créer des voies viables menant les jeunes déscolarisés vers des opportunités d'apprentissage postsecondaire, tout en abordant directement le manque de compétences et d'expérience des jeunes déscolarisés.

Bien que l'Afrique du Sud soit sous régime démocratique depuis 20 ans, les caractéristiques indélébiles de l'ancien système d'apartheid sont toujours dominantes. A titre d'exemple, les jeunes Noirs sud-africains courent plus le risque d'être au chômage que leurs homologues Blancs et les jeunes femmes sud-africaines sont les plus exclues du marché de l'emploi. A mesure que le pays s'urbanise, les niveaux de pauvreté semblent augmenter plus en zones urbaines qu'en milieux ruraux. Il existe une fracture en zones urbaines entre le centre urbain proprement dit et les zones périurbaines, où sévit la pauvreté.

L'économie a évolué. Elle est passée d'une activité basée essentiellement sur les matières premières à une économie fondée sur des vastes secteurs secondaire et tertiaire diversifiés, où l'importance est accordée aux services financiers. Certaines personnes soutiennent qu'il existe un lien étroit entre l'économie primaire et le développement de l'important et sophistiqué secteur financier dont le pays dispose désormais. Mais la croissance d'une économie sophistiquée se fait parallèlement à celle de la main-d'œuvre non déclarée ou des travailleurs occupant des emplois précaires, dans la mesure où les propriétaires du secteur primaire sont implantés à l'échelle mondiale et peuvent facilement réduire la taille de leurs activités. En d'autres termes, l'économie sophistiquée génère peu d'emplois pour les Sud-Africains, en particulier les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

⁶www.npconline.co.za (DBE 2011; Sheppard 2009).

Botswana

Selon le sondage d'Afrobarometer (2012), le chômage au Botswana est le plus grand problème auquel est confronté le pays. Les précédents sondages effectués en 2005 et 2008 sont arrivés à la même conclusion (la structure économique et une revue de la littérature ont été ci-dessus présentées sous la rubrique « Capacités limitées et possibilités de création d'emplois »).

Par rapport à de nombreux pays d'Afrique sub-saharienne, la population des jeunes botswanaise ne se remarque que par le fait que le Botswana est un pays à revenu intermédiaire-tranche supérieure. Plus du tiers de la population est âgé de moins de 15 ans, soit près de 60% supérieur à la moyenne des pays classés dans la même catégorie que le Botswana.

Le rapport entre la population en âge de travailler (15 à 64 ans) et la population en âge d'aller à la retraite au Botswana devrait enregistrer une augmentation de 64 %, passant de 1,42 à 2,34% entre 2000 et 2040 (World Bank 2014). Ce rapport donnera aussi une certaine étoffe à la population active. En revanche, avec environ 15.000 jeunes Botswanais qui atteindront annuellement l'âge de travailler au cours des 10-15 prochaines années, la pression exercée pour la création des emplois durable et de haute qualité restera intense. Au-delà de la réduction de la pauvreté et des inégalités, l'emploi est important pour appuyer les plus grands efforts de diversification, en augmentant durablement la consommation. Ce qui permet ainsi de dessiner un cercle vertueux de demande intérieure.

Les taux élevés de chômage des jeunes résultent essentiellement des facteurs suivants.

- Le manque de compétences nécessaires au marché du travail par les jeunes. Le système éducatif n'apporte pas aux apprenants les compétences pratiques et l'expérience professionnelle qui répondent aux besoins du marché d'emploi. Il est davantage axé sur les résultats scolaires. En outre, le taux d'inscription au niveau supérieur est faible (Ministry of Youth, Sport and Culture 2010).
- Le VIH/SIDA. En dépit des efforts du gouvernement visant à sensibiliser les jeunes à participer au marché du travail, ils sont confrontés au défi du VIH/SIDA. Le taux d'infection est élevé. Les personnes infectées au VIH/SIDA font ainsi l'objet de discrimination à leurs lieux de travail. Cette maladie est responsable de la mort de milliers de travailleurs qualifiés chaque année.
- La faible participation des jeunes à la conception et à la formulation des politiques. Selon le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Culture (2010), cette faible participation contribue à exacerber le chômage des jeunes.
- Des données et des statistiques insuffisantes sur les jeunes. Le manque de données sur les jeunes limite les interventions du gouvernement et l'élaboration des politiques (Ministry of Youth, Sport and Culture 2010).
- Possibilités d'emploi limitées. L'épuisement des ressources naturelles réduit les possibilités d'emploi dans le tourisme. Le chômage généralisé produit des taux élevés de pauvreté. Ce qui conduit à la prostitution, la criminalité et la malnutrition (Ministry of Youth, Sport and Culture 2010).
- Des perspectives limitées en matière de création d'emplois dans le secteur minier. L'économie est fortement tributaire de ce secteur à très forte intensité de capital. Ce qui contribue à réduire les perspectives d'emploi.

Namibie

Comprendre les défis du chômage des jeunes en Namibie revient à comprendre le contexte historique namibien et l'exploitation dont le pays a fait l'objet sous la domination coloniale. La Namibie a connu deux puissances coloniales rigoureuses, à savoir, l'Allemagne et l'Afrique du Sud. A l'indépendance, le pays était une société hautement fragmentée, inégale, et construite selon les clivages de la race, aux fins des impérialistes. Le manque d'autonomie africaine à l'époque coloniale a également eu un impact négatif dont les séquelles sont perceptibles sur les jeunes. Selon le coefficient de Gini, la Namibie reste la société la plus inégale du monde.

De nombreux facteurs expliquent le chômage des jeunes en Namibie.

- L'administration coloniale a eu un impact sur la terre et la production. Sous l'occupation allemande, 75% des terres des africains ont été vendues aux colons européens et les 25% restants ont été déclarés réserves autochtones (Mbuende 1986). La domination coloniale a eu des effets néfastes sur les politiques foncières et la production et, par conséquent, sur l'emploi. Sous l'occupation sud-africaine, la Namibie était considérée comme une province de l'Afrique du Sud. Elle était donc soumise aux lois de l'apartheid. Sous la domination sud-africaine, les politiques foncières coloniales ont attribué la propriété de 73% des terres agricoles de la Namibie à 4.450 agriculteurs blancs, et les plus de 100.000 agriculteurs communautaires africains devaient se partager le reste des terres (World Bank 1991 ; Jauch 2011). Cette politique a défavorisé les Africains qui dépendaient essentiellement de l'agriculture pour leur subsistance.
- La qualité de l'éducation et de l'affectation des dépenses publiques à l'éducation. Il existait aussi une grande ségrégation dans l'éducation en faveur des Blancs et au détriment des autres communautés raciales.
- La dominance de la propriété des entreprises par les Blancs. Le secteur privé était dominé et contrôlé par les entreprises sud-africaines dans presque tous les secteurs.
- L'industrie locale limitée. Le fait d'être membre de l'Union douanière de l'Afrique australe et de la zone monétaire commune signifiait que la Namibie n'était pas protégée contre les importations sud-africaines qui constituaient une entrave à l'industrie locale. L'exploitation minière rentable était le pilier de l'économie. Malheureusement, les énormes avantages qu'elle générait étaient expatriés. Selon Green (1988) et Mbuende (1986), ces transferts représentaient 20-30% du PIB.
- Les perspectives d'emploi déterminées selon les clivages raciaux. Les perspectives d'emploi et les opportunités entrepreneuriales n'étaient pas facilement accessibles aux Namibiens autochtones.
- Des compétences et une éducation inadéquates. Les jeunes ne bénéficiant d'aucune éducation formelle ou ceux qui ont suivi seulement l'enseignement primaire ou secondaire ont moins d'opportunités que ceux qui ont suivi une formation universitaire.
- Des possibilités de formation professionnelle limitées. Il semble exister une corrélation entre l'éducation et la formation d'une part et le chômage d'autre part. En dépit de la ségrégation et de la politique d'éducation bantoue sous l'apartheid, le chômage ne s'explique pas par les mauvaises bases du secteur de l'éducation formelle, mais plutôt par la rareté des possibilités de formation professionnelle et la gamme restreinte des cours offerts.

- Le déséquilibre entre la formation et les besoins du marché de l'emploi. La plupart des instituts de formation professionnelle offrent les mêmes cours (électricité, plomberie, soudure et mécanique). Les autres domaines ne sont pas pris en considération. Ce qui aboutit à ce déséquilibre. L'orientation professionnelle n'est pas enseignée plus tôt aux enfants afin de les aider à opérer des choix éclairés. Par conséquent, la plupart des jeunes afflue vers les professions connues comme les sciences infirmières, l'enseignement et la comptabilité, tandis que d'autres choix professionnels comme la réparation des navires sont négligés (toutes les réparations de navires sont effectuées par des entreprises sud-africaines dans ce pays).
- La préférence accordée aux emplois formels. Les jeunes qualifiés sont disposés à attendre les emplois formels des milieux urbains. Cette attente s'appelle « l'hypothèse du jeune éduqué ». Selon cette hypothèse, les jeunes issus de milieux plus favorisés focalisent leur recherche d'emploi sur le secteur public mieux rémunéré et les emplois formels et sont disposés à attendre ces emplois et à rester au chômage. Les jeunes issus de milieux défavorisés, bénéficiant d'une plus faible éducation, doivent subvenir à leurs besoins. Ils sont donc plus susceptibles de se contenter des emplois informels les moins rémunérés et de qualités inférieures (UNECA 2005).
- La concentration de la population dans les zones rurales. La grande partie de la population réside dans les zones rurales où l'accès à l'information sur l'emploi est rare (Tjikune 2007). Il est ressorti des consultations d'experts que les Namibiens qualifiés ont tendance à rechercher des emplois urbains. C'est la raison pour laquelle le chômage élevé des jeunes dans la profession médicale (infirmiers, médecins et travailleurs sociaux) ne s'explique pas par le manque d'emplois, mais par la réticence des jeunes qualifiés à travailler dans les zones rurales et les régions éloignées. La plupart des services médicaux dans les zones rurales sont prestés par des étrangers.
- L'industrie de petite taille. Le secteur intègre peu de jeunes chercheurs d'emploi.
- Le VIH/SIDA. Le VIH/SIDA est responsable de la mort de nombreux travailleurs qualifiés chaque année, les jeunes en particulier (Tjikune 2007).
- Les perspectives d'emploi des jeunes par rapport à celles des adultes. Les jeunes n'ont pas les mêmes opportunités que les adultes. En outre, le marché de l'emploi accorde la priorité aux étrangers. Cette situation limite le nombre de jeunes pouvant accéder au marché de l'emploi caractérisé par la discrimination.
- Les conséquences sociales. Le chômage des jeunes signifie qu'ils ne peuvent pas subvenir à leurs besoins élémentaires. Ce fléau social a eu pour conséquence, le nombre élevé et croissant des sans-abris, des conflits familiaux et des cas de violence, ainsi que la prostitution, l'alcoolisme et la toxicomanie (Eita et Ashipala 2010). De nombreux jeunes n'ont pas les moyens de se faire soigner. Cet état de pauvreté donne parfois lieu à la maladie ou même à la mort.

Swaziland

Le taux de chômage des jeunes est encore élevé. En effet, les jeunes chômeurs représentent 51,6% de la population âgée de 15-24 ans (Labor Force Survey 2013). Selon la définition stricte, il est 59,5% chez les jeunes de 15-19 ans et de 49,7% chez ceux de 20-24 ans. Le taux de chômage global des jeunes (15-24 ans) est de 51,6%.^{7,8} Il s'agit là

⁷Selon la définition nationale de la jeunesse, les jeunes sont les personnes âgées de 15-35 ans. Mais à titre de comparaison internationale (en utilisant les normes de l'OIT) les résultats s'appliquent aux personnes de 15-24

d'une amélioration par rapport à l'Enquête sur la population active 2010, qui indiquait que le taux de chômage des jeunes s'élevait à 64% dans le cadre de la définition au sens large.⁹ Les causes de ce taux de chômage élevé sont les suivantes :

- *Le manque d'expérience professionnelle.* Selon l'Enquête sur la population active 2010, le manque d'expérience professionnelle empêche les jeunes de concourir pour intégrer le marché du travail. Un grand nombre de jeunes chômeurs sont des décrocheurs scolaires et des sortants du secondaire qui manquent la plupart des compétences.¹⁰
- *Le manque de culture entrepreneuriale.* La plupart des gens préfèrent exercer les (rares) emplois non manuels plutôt que de développer des compétences (pratiques) commerciales ou industrielles pouvant permettre aux jeunes de lancer leurs propres entreprises.
- *Le déséquilibre entre les compétences du capital humain national et les besoins de l'économie.*¹¹ Ce déséquilibre empêche le secteur industriel d'intégrer les diplômés.
- *Le ralentissement économique.* Depuis 2009, le pays est dans une période de ralentissement économique, bien qu'il ait plus récemment connu une légère reprise. Entre 2000 et 2010, le pays a enregistré une croissance économique moyenne de 2,5% seulement, soit la moitié de sa cible.¹²
- *La perte de l'accès préférentiel au marché des Etats-Unis.* En 2014, le Swaziland a perdu l'accès préférentiel dont il jouissait en vertu de la Loi sur la croissance et les opportunités économiques. Cette perte a forcé de nombreux fabricants de textiles à fermer boutique et à licencier des jeunes travailleurs. En 2000, Usuthu Forest Sappi a mis un terme à ses opérations. Cette fermeture a entraîné de nombreuses suppressions d'emplois, y compris ceux des jeunes.
- *Le manque de compétences et d'éducation.* Les jeunes manquent de compétences, ce qui les empêche de soutenir la concurrence avec leurs homologues adultes (Brixiova, Fakudze et Kangoye 2012). La plupart des jeunes moins éduqués sont au chômage.
- *Les emplois peu rémunérés.* Les jeunes sont le plus souvent employés dans des activités économiques à faible valeur ajoutée, où ils exercent des emplois peu rémunérés, donnant lieu à une baisse de la participation et à l'augmentation de leur taux de chômage (Dessalegne 2013). La crise de liquidités causée par la crise économique mondiale, à laquelle l'économie a fait face en 2011, a eu pour conséquences, la réduction des salaires, les suppressions d'emplois, la réduction des heures de travail et la fermeture des entreprises (Brixiova, Fakudze et Kangoye 2012).
- *Le manque de compétences entrepreneuriales.* Le chômage des jeunes résulte du faible taux de scolarisation et du manque d'esprit d'entreprise (Oppenheimer et Spicer 2011). Ce défi a eu pour conséquence, la pauvreté, l'abus d'alcool et le VIH/sida.
- *La non-participation des jeunes aux processus d'élaboration des politiques.* Les jeunes sont souvent exclus des processus d'élaboration des politiques, bien qu'elles les concernent aussi. 43% de la population sont constitués des jeunes et pourtant les

ans. Swaziland Government, "Labour Force Survey 2013", Mbabane 2014, p.3.

⁸ Idem.

⁹ Swaziland Government, "Labour Force Survey 2010", Mbabane 2014, p.6.

⁹ Idem.

¹⁰ Ibid p. 52.

¹¹ Economic Recovery Strategy (2011). Ministry of Economic Planning and Development.

¹² Economic Recovery Strategy (2011). Ministry of Economic Planning and Development.

structures urbaines et rurales ne leur autorisent qu'une participation minimale aux activités politiques, économiques et sociales.

- *Une faible croissance économique.* Les jeunes ont déploré le manque d'emplois dans les zones rurales et urbaines (Brosvik 2011). Bien que certains jeunes interrogés aient fait la classe de seconde, ils avaient toujours eu du mal à trouver un emploi. Les personnes interrogées qui avaient fait la classe de seconde et ceux qui étaient moins scolarisés avaient essayé de lancer leurs propres entreprises, compte tenu des difficultés à obtenir un emploi.
- *Le manque de capital pour saisir les opportunités d'affaires pour les jeunes et leurs coûts élevés.* L'entrepreneuriat des jeunes souffre du manque de capitaux de démarrage et des fonds de roulement, ainsi que de l'étroitesse des marchés, du coût excessif de transport, bien que de mauvaise qualité, du manque de compétences entrepreneuriales, du manque d'encadrement commercial et des difficultés d'enregistrement des entreprises (Brosvik 2011).
- *Les jeunes sont disproportionnellement employés dans les secteurs à faible valeur ajoutée.* Ces emplois sont dans l'agriculture de subsistance et les services à faible productivité, notamment, les services communautaires. Les jeunes sont sous-représentés dans les secteurs bien rémunérés comme la fonction publique, les finances et les affaires.
- *Le Swaziland est frappé de plein fouet par les maladies chroniques, notamment, le VIH/SIDA et la tuberculose.* Ces maladies ont rendu les gens incapables de trouver des emplois, en particulier ceux qui nécessitent la force physique. Certaines personnes touchées doivent s'occuper des malades chroniques. Cet état des choses les rend incapables de chercher du travail.

Conclusion

Les quatre pays partagent les défis suivants.

(1) L'insuffisance de la demande de main-d'œuvre et d'autres entraves. Le plus grand obstacle auquel les jeunes sont confrontés est l'insuffisance de la demande de leur main-d'œuvre (AfDB 2012). Dans une enquête de la BAD sur le chômage des jeunes en Afrique, les experts nationaux ont présenté la faible demande globale de main-d'œuvre comme un obstacle majeur auquel les jeunes sont confrontés sur le marché du travail dans 89% des pays (AfDB 2012). Les travailleurs pauvres continuent d'exercer des emplois qui génèrent une faible production et de faibles revenus. Dans le même ordre d'idées, les chômeurs et les découragés font face à un manque de demande de leur main-d'œuvre et restent inactifs. Les taux d'inactivité élevés à tous les niveaux de l'éducation indiquent que le manque général d'emplois constitue le plus urgent problème auquel les jeunes sont confrontés sur les marchés de l'emploi en Afrique.

Les autres obstacles sont, notamment, la discrimination à l'égard de ceux qui sont à la recherche de leur premier emploi, l'absence des réseaux professionnels et des lois et règlements sur le travail onéreux qui aboutissent à des marchés du travail segmentés où les titulaires d'emploi (adultes) sont protégés et les demandeurs d'emploi (jeunes) font face à une forte réticence des employeurs à embaucher des jeunes travailleurs.

(2) Inadéquation entre les compétences et les compétences professionnelles. Le manque de compétences recherchées par le marché de l'emploi est un paramètre important (Oppenheimer et Spicer 2011), et dans une moindre mesure, le manque d'informations

sur les secteurs où trouver des emplois, l'attitude des employeurs et les règlements sur le travail (AfDB 2012). Ces différentes entraves cadrent avec la perception des chefs d'entreprises africains, pour qui la réglementation du travail et une faible éducation de la main-d'œuvre bouclent une longue liste d'exigences beaucoup plus importantes pour le développement de leurs entreprises et par ricochet, pour leur capacité de création d'emplois. Les interventions mettant l'accent sur l'offre plutôt que sur la demande d'emploi auront donc un impact limité. Cette situation nécessite le renforcement des capacités des gouvernements à concevoir et à mettre en œuvre des politiques efficaces.

Dans la mesure où les marchés de l'emploi des quatre pays couverts par cette étude et du reste du monde ont eu un penchant pour les travailleurs qualifiés au cours des dernières décennies, les systèmes éducatifs sont parallèlement obligés de former un plus grand nombre qualifié d'arrivants sur le marché de l'emploi. Compte tenu de la demande croissante des diplômés de niveau postsecondaire, l'enseignement secondaire est devenu le minimum absolu pour ceux qui entendent améliorer leurs moyens d'existence par l'emploi (Levy et Murnane 2007).

(3) Perspectives et possibilités d'emploi limitées. Selon une enquête sur les pays africains, la plus grande majorité des jeunes estime que le principal obstacle auquel ils sont confrontés dans leur quête d'emploi est le manque d'emplois décents. La seconde majorité quant à elle est d'avis que les emplois ne sont offerts qu'aux personnes qui ont des relations. Cette perception des choses reflète la frustration créée par un système jugé injuste, dans la mesure où, avoir des relations signifie en grande partie avoir de bons antécédents personnels et avoir accès aux cercles privilégiés que la plupart des jeunes n'ont pas et ne peuvent avoir. Parallèlement, la pratique de la distribution des emplois sur la base des relations indique clairement la rareté d'emplois décents (AfDB 2012).

(4) Manque de compétences pratiques. Le système éducatif et la préparation à l'emploi sont de mauvaise qualité. Dans de nombreux pays africains, le système éducatif s'est davantage focalisé sur la performance scolaire que sur les compétences pratiques nécessaires pour accroître la productivité économique (Oppenheimer et Spicer 2011). La structure de l'éducation n'est pas bénéfique aux étudiants, dans la mesure où elle ne correspond pas directement aux activités économiques en vigueur, et met l'accent davantage sur la théorie que sur la pratique. Il en résulte une personne dont les compétences sont en déphasage avec les tendances économiques actuelles sur le marché de l'emploi en Afrique. Etant donné que le programme d'enseignement en Afrique n'est pas constitué de compétences industrielles, il forme de nombreux diplômés jouissant des compétences non transférables. En outre, la politique globale aux niveaux secondaire et collégial a aggravé le chômage des diplômés qui s'adaptent aux emplois non manuels plutôt qu'au travail autonome.

(5) Faible croissance. Le ralentissement de la croissance a entraîné la faiblesse des investissements et de l'emploi formel (Oppenheimer et Spicer 2011). L'instabilité politique, le mauvais leadership, et la corruption qui sévissent dans les pays africains touchent aussi les emplois des jeunes (Oppenheimer et Spicer 2013).

(6) Sous-emploi et emplois peu rémunérés. Le sous-emploi a découragé les jeunes de participer au marché du travail (Oppenheimer et Spicer 2013). Les jeunes perdent généralement l'espoir de trouver un emploi décent et certains versent dans la criminalité violente, les manifestations, la toxicomanie et l'abus d'alcool. Dans certains

pays africains, les jeunes ont été impliqués dans des conflits armés et les rebellions qui constituent une menace à la démocratie et la sécurité du continent (Oppenheimer et Spicer 2013).

(7) Interventions politiques rares et de mauvaise qualité. Les interventions en matière d'emplois des jeunes sont de quantité et de qualité insuffisantes dans les quatre pays couverts par cette étude. Ce qui témoigne de la nécessité d'un engagement renouvelé à concevoir de nouvelles interventions et à élargir celles qui sont en cours d'exécution.

Tableau 3.1 : Quelques indicateurs de l'emploi des jeunes et du nombre d'interventions dans quatre pays de l'Afrique sub-saharienne

Pays	Rapport emploi - population de 15-24 ans, total		Taux de participation au marché du travail (% 15-24), total		Taux de chômage (15 - 24), total		Nombre d'interventions
Botswana	23,5	27,6	32,4	39,6	14	13,23	<5
Namibie	12,7	15,4	30,2	35	47,04	14	4
Afrique du Sud	12,3	16,2	41,6	57	52,50	44,58	6
Swaziland	25,1	27	27,7	55,7	55,7	-	4

Source : OIT, Key Indicators of the Labour Market (KILM), 6^e édition.

Stratégies en cours d'application dans les quatre pays

En dépit des défis énumérés ci-dessus, les stratégies de lutte contre le chômage des jeunes mises en œuvre dans les quatre pays doivent faire l'objet d'étude, afin de mieux comprendre comment les améliorer. De nombreux pays africains mettent en œuvre des Programmes actifs du marché du travail (PAMT) en faveur des jeunes, qui se classent en trois catégories :

- La demande de main-d'œuvre pour la création d'emplois par la promotion de l'esprit d'entreprise et la création d'emplois directs (ex. les programmes sur les travaux publics).
- L'offre de main-d'œuvre pour l'amélioration de la productivité et de l'employabilité des jeunes en leur offrant une spécialisation professionnelle, et en améliorant le système éducatif.
- La médiation du marché du travail et l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi, en vue d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et lier la demande et l'offre en mieux arrimant les services.

L'une des caractéristiques majeures des pays africains est que les gouvernements ne se limitent pas à un domaine d'action (World Bank 2014 ; AfDB 2012). Il ressort de l'examen des politiques effectué ci-dessous, que les quatre pays recourent aussi à cette approche en menant de nombreuses initiatives. Les conclusions formulées à la fin de ce sous-chapitre sont largement basées sur les avis des parties prenantes en ce qui concerne l'efficacité des programmes et les défis en matière de politique et de capacité qui doivent être comblés de toute urgence (repris au chapitre 4).

Afrique du Sud

Le Plan national de développement présente une vision ambitieuse de l'Afrique du Sud à l'horizon 2030 et prévoit le contexte d'exécution de tous les programmes destinés aux jeunes. Il est conçu pour constituer une population des jeunes économiquement active,

socialement intégrée et émotionnellement engagée dans la réussite de l'Afrique du Sud. Le Plan d'action de la politique industrielle du ministère du Commerce et de l'Industrie classe les secteurs prioritaires dans lesquels exploiter les opportunités de développement industriel et infrastructurel en trois groupes : les secteurs bénéficiant déjà d'un appui ; les domaines d'intervention qualitativement nouveaux ; et le renforcement des capacités de pointe, à long terme. Le Plan national de développement et la nouvelle voie de croissance (ci-dessous) reconnaissent la nécessité d'accorder la priorité aux jeunes dans la création d'emplois, et de renforcer l'esprit d'entreprise. Cependant, un effort concerté est nécessaire pour créer un nouveau marché, où des modèles de gestion innovateurs et rentables sont mis au point et incubés en vue de devenir des acteurs majeurs des secteurs industriel et manufacturier ; et des employeurs de l'avenir. Ces modèles de gestion doivent permettre de créer des chaînes d'approvisionnement offrant des possibilités d'emploi aux personnes antérieurement défavorisées, ainsi que des possibilités de marchés aux micro- et petites entreprises.

La nouvelle voie de croissance (2011) présente une approche en trois étapes pour lutter contre le chômage. La première met l'accent sur la nécessité pour l'Etat de créer des emplois à travers des programmes d'emplois directs, des subventions ciblées, et un ensemble macro-économique plus expansionniste. La seconde se penche sur les activités à forte intensité de main-d'œuvre bénéficiant de l'appui du gouvernement, en particulier dans la chaîne de valeur agricole, l'industrie légère et les services, pour créer des emplois à grande échelle, tout en adoptant des mécanismes d'incitation et d'appui pour encourager le secteur privé à investir dans de nouvelles entreprises et élargir les opérations en cours. La stratégie vise à concentrer les ressources dans les domaines créateurs de plus d'emplois, étant donné que l'impact des principaux indicateurs de succès se mesure à l'aune des emplois (le nombre et la qualité d'emplois créés), de la croissance (le taux, l'intensité de main-d'œuvre et la composition de la croissance économique), de l'équité (discrimination à l'égard des inégalités de faibles revenus et la pauvreté), ainsi que des résultats environnementaux. Le tableau 3.2 présente les interventions politiques majeures.

Tableau 3.2: Stratégies sud-africaines sur le chômage des jeunes

Stratégie	Objectifs
La Constitution de la République d'Afrique du Sud	Elle jette les bases de l'autonomisation économique des jeunes. L'article 217 du chapitre 13, demande la réparation des injustices économiques subies par des membres de la population marginalisée, notamment les jeunes.
La Commission nationale de jeunesse (NYC)	Elle a été créée en 1996 pour répondre aux besoins du secteur des jeunes de manière sérieuse et globale. Son mandat couvre les paramètres du développement des jeunes suivants : L'élaboration et la coordination de la politique nationale de jeunesse (NYP). L'élaboration d'un plan national intégré utilisant les ressources et l'expertise disponibles pour le développement des jeunes qui doivent être pris en compte dans le programme de développement et de reconstruction. Le maintien des relations étroites avec les institutions, les organismes ou autorités similaires au NYC, en vue de favoriser des politiques et pratiques communes et promouvoir la coopération. La coordination des activités des institutions publiques provinciales impliquées dans les questions des jeunes et le rattachement de ces activités à la NYP intégrée.
La politique nationale de jeunesse 2000 (NYP)	La NYP sert de plateforme politique globale de développement des jeunes. Elle donne des propositions détaillées sur la manière d'améliorer les perspectives de vie des groupes de jeunes prioritaires identifiés dans deux secteurs stratégiques : l'éducation et la formation et la participation économique.
Le cadre national de politique de développement des jeunes (NYDPF) 2002 – 2007	Il a été conçu pour accélérer l'intégration de la dimension du développement des jeunes comme partie intégrante du programme de transformation du gouvernement démocratiquement élu. Ce cadre stratégique préconise une approche intégrée et globale du développement des jeunes qui a été conçue à travers l'identification des domaines d'intervention stratégiques pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes hommes et jeunes femmes d'aujourd'hui, analyser les défis auxquels ils sont confrontés et les possibilités qui leur sont offertes.
La politique nationale de jeunesse 2009-2014	L'analyse des obstacles et des défis identifiés à travers l'examen du NYDPF 2002-2007 par le NYC a permis l'élaboration de la NYP 2009-2014. Cette politique modifiée oblige toutes les sphères du gouvernement à intégrer pleinement le développement économique des jeunes en particulier et le développement des jeunes en général. La politique prévoit l'élaboration d'une stratégie de développement intégrée de la jeunesse.
La politique nationale de jeunesse 2015-2020	Les objectifs de la NYP 2015 – 2020 sont les suivants : Renforcer intentionnellement les capacités des jeunes en répondant à leurs besoins. Promouvoir des résultats positifs et fournir un ensemble intégré et coordonné de services, de possibilités, de choix, de relations, et d'appui nécessaires au développement global de tous les jeunes - en particulier ceux qui sont en dehors du circuit social, politique et économique.
L'Agence nationale de développement des jeunes (NYDA), Loi numéro 54 de 2008	Cette loi donne mandat à la NYDA d'élaborer une stratégie intégrée de développement des jeunes pour l'Afrique du Sud et d'initier, de concevoir, de coordonner, d'évaluer et de suivre tous les programmes visant l'intégration des jeunes dans l'économie et dans la société en général. En outre, elle favorise l'adoption d'une approche uniforme par tous les organismes étatiques, le secteur privé et les organisations non gouvernementales (ONG) sur des questions relatives au développement des jeunes ou impliquant le développement des jeunes. La NYDA est la fusion du Fonds de jeunesse Umsobomvu et de la NYC dont le mandat consiste à apporter un appui (financier et non financier) au développement des entreprises et à surmonter les difficultés identifiées, auxquelles est confronté le secteur du développement des jeunes.

Stratégie	Objectifs
La stratégie intégrée de développement des jeunes	Elle entend être une stratégie globale et intégrée répondant à tous les besoins socio-économiques des jeunes. Elle est conforme aux principaux cadres nationaux de politiques tels que la NYP, le Cadre national de politique industrielle, le Plan d'action de politique industrielle (IPAP), la nouvelle voie de croissance, le développement national des compétences d'Afrique du Sud, la Stratégie nationale de développement des compétences III, entre autres. Elle aide les secteurs privé, civique, et les ONG à lancer des programmes qui cadrent avec les priorités nationales et répondent aux besoins nationaux de développement des jeunes.
La Loi 2000 sur le système municipal	Elle favorise une culture de participation communautaire aux programmes des municipalités. L'intégration des programmes de participation économique des jeunes dans le Integrated Development Planning (IDP) et dans les stratégies locales de développement économique des municipalités est l'un des outils de développement pouvant servir à développer une culture de participation des parties prenantes à la gouvernance, notamment la gouvernance des jeunes.
La Loi (1998) sur le développement des compétences nationales	Cette loi demande la mise en place d'un secteur de l'autorité de l'éducation et de la formation visant à mettre à disposition des compétences relatives au marché, bénéfiques à la population, notamment aux jeunes hommes et femmes.
Les ministères nationaux dans le regroupement économique	Les ministères impliqués dans le développement économique doivent mettre en œuvre des programmes et des politiques sur le développement des entreprises. Certains groupes ont intégré le développement des entreprises des jeunes dans ces documents d'orientation ; d'autres ne l'ont pas encore fait. Bien que les interventions en matière de politique de développement des entreprises soient des leviers indirects de promotion du développement des entreprises des jeunes, une approche délibérée d'exaltation et d'approfondissement du développement des entreprises des jeunes est nécessaire.
Les ministères provinciaux de développement économique	Ils mettent en œuvre des politiques et programmes sur le développement des entreprises. Ces départements ministériels doivent intégrer le développement des entreprises des jeunes dans ces instruments d'orientation. Une démarche délibérée d'exaltation et d'approfondissement de ce développement est nécessaire et doit cadrer avec la YEDS national du Department of Trade and Industry (DTI) (ligne suivante) en vue d'assurer l'harmonisation des politiques.
La stratégie de développement des entreprises des jeunes (YEDS)	Le YEDS vise les objectifs suivants : Accroître la contribution des entreprises détenues et gérées par les jeunes au PIB de l'Afrique du sud, d'une petite base de moins de 5 % à un apport de 15% sur une période de 10 ans (2013-2023). Améliorer le nombre de jeunes ou d'entrepreneurs indépendants, de l'actuelle faible base d'environ 6 % à 20 % au cours des 10 prochaines années, et renforcer la culture entrepreneuriale, les capacités d'administration des entreprises, les compétences techniques et les talents des jeunes. Renforcer les économies et les investissements des jeunes en les encourageant à créer des coopératives et autres formes d'entreprise et en réduisant au minimum les obstacles qui empêchent les jeunes hommes et femmes de lancer et de développer leurs propres entreprises. Améliorer l'accès au marché, l'appui financier et non financier, y compris les infrastructures commerciales, les possibilités de marché, en faveur des entreprises détenues et gérées par les jeunes

En plus des stratégies de lutte contre le chômage des jeunes présentées au tableau 3.2, les parties prenantes ont dévoilé d'autres politiques ayant une incidence sur le chômage des jeunes.

Le Cadre de stratégie 2002 de développement du Service volontaire national pour la jeunesse (NYS). Ce cadre de stratégie accorde la priorité à la participation des jeunes au volontariat en tant que mécanisme destiné à renforcer le patriotisme et la cohésion sociale.

La Loi générale 53 de 2003 sur l'Émancipation économique des Noirs. Cette loi enjoint à toutes les sphères du gouvernement et du secteur privé de promouvoir la réalisation du droit constitutionnel à l'égalité, d'accroître la participation de large base des Noirs à l'économie et de promouvoir un taux de croissance plus élevé, augmenter les possibilités d'emplois et de rendre la distribution des revenus plus équitable, et de mettre en place une politique nationale sur l'autonomisation économique de large base des Noirs. La finalité est de promouvoir l'unité économique de la nation, protéger le marché commun et promouvoir l'égalité des chances et l'égalité d'accès aux services gouvernementaux. Les codes revus, publiés dans le Journal officiel (avis 800 de 2012) aux fins de recueillir les observations du public, comprennent une reconnaissance accrue des « Noirs handicapés, des jeunes Noirs, des Noirs vivant en milieu rural et des chômeurs noirs. »

La Charte africaine de la jeunesse 2006. En tant que document de politique et juridique, cette charte sert de cadre stratégique qui oriente l'autonomisation et le développement des jeunes, aux niveaux continental, régional et national. Cette charte est en conformité avec les efforts de l'Union africaine visant à créer un cadre de développement des jeunes. Cette Charte a été adoptée en mai 2006 et approuvée par les chefs d'Etat de l'Union africaine en juillet 2006. L'Afrique du Sud a ratifié et signé cette Charte qui s'inscrit en droite ligne de la Constitution sud-africaine. Presque toutes ses dispositions sont conformes aux programmes socio-économiques mises en œuvre ou envisagés.

Les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD). Les OMD visent à éradiquer la pauvreté et la faim (OMD1), à assurer l'éducation primaire pour tous (OMD 2), à réduire la mortalité infantile (OMD 4) et à améliorer la santé maternelle (OMD 5).

Bien que des programmes aient été mis en œuvre pour lutter contre le chômage des jeunes, il ressort des consultations avec les parties prenantes que le taux de ce fléau social reste élevé. Ces programmes ne disposent pas des capacités adéquates et l'appui du gouvernement seul ne produira pas le résultat escompté. Par conséquent, les experts ont souligné la nécessité pour les partenaires au développement et le secteur privé d'appuyer le gouvernement, étant donné que son budget seul est trop faible. Les partenariats régionaux sont considérés comme une solution à laquelle la priorité doit être accordée, au même titre que les réformes des politiques du marché du travail.

L'autre défi de taille est la mauvaise mise en œuvre et une sensibilisation inappropriée, en particulier dans les zones rurales où la pauvreté est très répandue. La politique de l'apartheid a aussi contribué à asseoir l'iniquité dans l'accès aux programmes gouvernementaux. Ce qui a eu pour conséquence le non accès de la majorité de la

population noire au soutien du gouvernement pour la lutte contre le chômage des jeunes.

Le manque de coordination des nombreuses politiques fragmentées constitue un domaine de réforme en vue des gains d'efficacité des programmes mis en œuvre et d'une circonscription plus étroite des structures de responsabilité et de supervision qui sont d'une importance capitale pour le suivi-évaluation (S&E). Compte tenu du grand nombre de la population des jeunes, les parties prenantes et les experts ont souligné la nécessité de tirer parti du potentiel des secteurs comme l'agriculture pour créer des emplois, en particulier dans l'économie rurale.

Namibie

Une attention particulière est accordée aux problèmes de chômage des jeunes qui sont au centre des programmes de développement nationaux depuis l'indépendance de la Namibie.¹³ L'implication de la Banque mondiale et de la BAD dans cette question a ravivé les débats au niveau gouvernemental. Les stratégies adoptées sont récapitulées dans le tableau 3.3.

¹³http://www.gov.na/documents/10181/14226/NDP4_Main_Document.pdf/6a57bd4f-a1ff-4aa5-9bd1-264e4a3e1e1a (consulté le 26 novembre 2015)

Tableau 3.3: Stratégies namibiennes sur le chômage des jeunes

Stratégie	Objectifs
Le Conseil national de la jeunesse de la Namibie	Créé en mars 1994, le Conseil nationale de la jeunesse de la Namibie poursuit les objectifs suivants : - Inculquer aux jeunes un esprit d'identité nationale, un sentiment d'unité et de respect de soi, et une profonde prise de conscience des perspectives et des adversités sociales, économiques, politiques, éducatives et culturelles. - Renforcer les capacités et les aptitudes naturelles des jeunes sur les plans individuel et collectif. - Encourager l'alphabétisation et des activités artistiques des jeunes. - Etablir et maintenir des relations avec les organismes internationaux des jeunes et les structures nationales de la jeunesse dans d'autres pays. - Mobiliser des fonds aux niveaux local et international pour le développement des jeunes. - Vulgariser l'égalité des sexes chez les jeunes et plaider pour sa cause. - Initier des projets et des activités de développement des jeunes pour encourager la participation des jeunes à la prise en charge individuelle. - Faciliter la mise en œuvre, assurer le suivi et l'évaluation des programmes de développement des jeunes. - Jouer un rôle de sensibilisation sur les droits et les perspectives des jeunes handicapés physiques et mentaux. - Assurer la liaison avec le ministère chargé des affaires des jeunes et lui prodiguer des conseils relatifs aux questions des jeunes.
La politique de promotion de l'entreprise des jeunes (2004)	Les objectifs de la politique de promotion des entreprises des jeunes mises en place par le Conseil National de la jeunesse sont les suivants : mettre en évidence la contribution des jeunes femmes et hommes ; et appuyer les activités du Conseil national de la jeunesse et d'autres acteurs majeurs de la promotion de l'entreprise des jeunes.
Le ministère de la Jeunesse, du Service national, des Sports et de la Culture	Le ministère a pour mission de développer et d'autonomiser les jeunes, ainsi que de promouvoir le sport, la culture et les arts. Ce ministère doit, entre autres : améliorer l'employabilité des jeunes qualifiés ; renforcer la participation des jeunes aux activités artistiques ; promouvoir la compréhension mutuelle et la tolérance de toutes les cultures ; veiller à la disponibilité et à la préservation totales du patrimoine culturel ; maximiser la contribution économique de la culture ; veiller à ce que tous les Namibiens aient la possibilité de participer au sport ; et encourager l'excellence en sport. Les objectifs de la Direction de la Jeunesse du ministère sont les suivants : - Reconnaître et développer l'estime de soi, le potentiel et les aspirations des jeunes femmes et hommes du pays. - Prester des services en faveur des jeunes, conformément aux politiques nationales. - Offrir des possibilités aux jeunes de développer les compétences pertinentes de la vie courante leur permettant de devenir responsables et autonomes.
Le programme de crédit en faveur des jeunes Namibiens	Ce programme vise à appuyer le développement des entreprises et à renforcer les capacités de gestion des jeunes qui souhaitent se lancer dans les affaires. Le programme offre différentes sortes de prêt dont les montants vont de 2.000 DNa à 100.000 DNa.
La Loi sur le Conseil national de la jeunesse, 2009	Cette loi prévoit : la création du Conseil national de la jeunesse et du Fonds de développement des jeunes en tant que filiales du Conseil (elle traite aussi les questions connexes). des forums des jeunes ; et l'enregistrement des organisations et associations de jeunes.
La Société nationale d'habitation chargée de l'autonomisation des Jeunes	Cette organisation a signé un protocole d'accord avec le ministère de la Jeunesse, du Service national, des sports et de la culture, visant à promouvoir un accord de partenariat bénéfique aux jeunes de la Namibie et à l'économie nationale en général. En vertu de cet accord de partenariat, le National Housing Enterprise, à travers le ministère et les organisations des jeunes ont convenu : - De reconnaître l'importance du développement des petites et moyennes entreprises (PME) pour les jeunes et leur contribution à la croissance économique, à la création des emplois et au développement. - D'apporter l'appui nécessaire aux PME des jeunes. - De créer des emplois pour les jeunes. - D'assurer le développement de l'entrepreneuriat des jeunes par la formation et l'appui technique.

Les consultations avec les parties prenantes ont fait ressortir d'autres initiatives dont la plupart s'adressent à l'ensemble de la population.

Le projet de Programme national d'apprentissage et de stages. La politique industrielle nationale de la Namibie souligne l'importance des compétences dans la promotion de l'industrialisation et considère comme capital improductif le capital humain qui ne fait pas l'objet de développement en permanence. Selon elle, l'apprentissage et les stages sont importants pour le développement et le transfert des compétences opérationnelles et pour combler l'écart entre la formation théorique et l'environnement de travail réel. L'apprentissage et les stages sont des outils pour maîtriser le chômage des jeunes. Un programme national d'apprentissage et de stage est en cours d'élaboration au ministère des Relations industrielles, du Travail et de la Création d'emplois.

Le Programme d'Intervention ciblée pour l'emploi et la croissance économique (TIPEEG). Le cycle de vie du TIPEEG adopté en 2011, est de trois ans. La raison qui a présidé à sa création était qu'une consolidation de l'activité économique locale augmenterait du même coup les possibilités d'emploi pour la majorité des jeunes et des ouvriers non qualifiés et stimulerait la demande globale. Le TIPEEG comptait deux objectifs, à savoir, créer et conserver environ 104.000 emplois au cours de la période et stimuler la croissance économique nationale. Il avait pour cible, l'agriculture, les infrastructures de transport, le tourisme, l'habitat et l'assainissement. Il ressort des entrevues avec les parties prenantes que le TIPEEG a pu créer 21.000 emplois permanents et 80.000 temporaires. Ce programme aurait aussi créé un certain nombre d'emplois indirects.

Le Service national de la jeunesse (NYS). Le NYS a été institué en 2005 par la Loi sur le Service national de la jeunesse (Loi No.6 de 2005). Son objectif consiste à prester des services nationaux appropriés et à offrir aux jeunes des programmes de formation des compétences et de développement personnel reconnus, en touchant les capacités institutionnelles nécessaires tout en exécutant des projets générateurs de revenus. Le NYS recrute les jeunes de toutes les régions et de toutes les circonscriptions ; il assure leur développement à travers leur participation aux activités et efforts nationaux de développement ; encourage le volontariat ; facilite la contribution des jeunes au développement socio-économique et à la lutte contre la pauvreté ; leur crée des opportunités de développement des compétences ; et leur offre des plans de carrière.

Le Bureau du service national de l'emploi. Il a été créé par la Loi namibienne de 2011 sur l'Emploi. Le bureau avait pour mission de recenser les demandeurs d'emploi, de comptabiliser les offres d'emploi, de mettre les chercheurs d'emploi en relation avec les employeurs appropriés, de conserver une trace des étrangers travaillant en Namibie et de mettre de l'ordre dans toutes les agences d'emploi privées. Il était interdit aux agences d'emploi privées d'imposer des frais aux demandeurs d'emploi. La loi enjoignait aussi à toutes les entreprises de déclarer tous les postes vacants et les nouveaux postes, y compris les emplois temporaires, auprès du Bureau faute de quoi elles s'exposent à une amende de 5.000 DNA (Dollars namubiens), à six mois d'emprisonnement, ou aux deux sanctions. Cette disposition permet aux jeunes d'avoir accès aux informations sur le marché de l'emploi.

Le Programme d'aide à l'équipement. Pour accomplir sa mission de promotion et de développement des PME, le ministère du Commerce et de l'Industrie a institué ce

programme en 2009.¹⁴ Il avait pour objectif d'aider les PME formelles et non formelles à acquérir les équipements et les technologies de production. A titre d'exemple, au cours de l'exercice budgétaire 2012/2013 un total de 30,5 millions de DNA a été affecté au Programme d'aide à l'équipement. Cette somme a été répartie entre 1.141 PME des différentes régions du pays. Des équipements ont été mis à la disposition des PME de l'ensemble du pays, essentiellement dans le but de promouvoir le secteur industriel (Ministry of Trade and Industry 2013). Dans le cadre du programme d'aide à l'équipement, un programme préférentiel a été institué (Programme d'intervention ciblée pour l'emploi et la croissance économique, TIPEEG) dans le but de sélectionner des offres et de les réserver aux PME dirigées par les femmes, les jeunes et les personnes défavorisées.

Préoccupations

Certaines initiatives ont mieux réussi que d'autres. Selon le ministère du Commerce et l'Industrie, la plupart des services prestés par les parties prenantes publiques ne touchent pas les jeunes des régions éloignées. Il est aussi nécessaire de faire une large publicité sur ces interventions, dans la mesure où la plupart des jeunes ne sont pas conscients de l'existence de ces ressources.

La plupart des interventions semblent se focaliser sur le chômage global. A titre d'exemple, le TIPEEG avait pour cible l'ensemble de la population et n'accordait aucune préférence aux jeunes. Selon le ministère du Commerce et de l'Industrie (2013), bien que le TIPEEG n'avait principalement pas pour cible les jeunes, il a servi de plateforme de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes, en plus des emplois créés à leur intention et de leur préparation à l'exercice du travail autonome. Mais il n'a accordé aucune préférence aux entreprises appartenant aux jeunes. Les parties prenantes estiment que les programmes doivent être plus orientés vers les jeunes ou disposer des composantes destinées principalement aux jeunes. Les programmes doivent aussi compter des composantes de S&E et avoir des objectifs mesurables pour permettre de recueillir les informations sur les succès enregistrés et les obstacles rencontrés pendant leur mise en œuvre.

Bien que l'aide aux jeunes entrepreneurs soit accordée par certaines parties prenantes publiques, il manque de collaboration entre elles. Ce qui donne lieu à des chevauchements de services. A titre d'exemple, le ministère de la Jeunesse, des Services nationaux, des Sports et de la Culture met des financements à la disposition des entreprises des jeunes à travers le Namibia Youth Credit Scheme (Programme namibien de crédit aux jeunes). Ce même ministère exécute directement un projet similaire. Le Namibia Youth Credit Scheme et le ministère de la Jeunesse, des Services nationaux, des Sport et de la Culture offrent des services de mentorat d'affaires et de formation. Bien que ces acteurs réussissent à répondre aux besoins financiers des jeunes, ils ne touchent qu'une infime partie de la population des jeunes.

Swaziland

Le tableau 3.4 présente quelques stratégies et programmes nationaux.

¹⁴ Ce ministère a été rebaptisé ministère des Relations industrielles, du Travail et de la Création d'emplois.

Tableau 3.4 : Stratégies du Swaziland sur le chômage des jeunes

Stratégie	Objectifs
La Politique nationale de jeunesse	Cette politique vise à accorder les mêmes chances à tous les jeunes en leur créant un environnement favorable à une transformation sociale, économique et politique efficace, axée sur les populations. Les objectifs de la stratégie sont les suivants : Faire le lobbying et le plaidoyer sur toutes questions relatives à la jeunesse. Formuler des politiques et des programmes et par la suite donner une orientation professionnelle au Swaziland National Youth Council (SNYC) (Conseil national des jeunes du Swaziland) en ce qui concerne la mise en œuvre de ces politiques et stratégies. Mobiliser et allouer des ressources financières pour la mise en œuvre des programmes et politiques relatifs aux jeunes. Concevoir une réponse coordonnée et globale aux problèmes auxquels sont confrontés les jeunes en renforçant les capacités des organisations et des ministères de développement impliqués dans la gestion des questions des jeunes. Superviser, suivre et évaluer la performance du SNYC. Intégrer et harmoniser les programmes de développement et d'autonomisation des jeunes aux niveaux national et local.
Le Youth Enterprise fund (Fonds pour les jeunes entrepreneurs)	Il a été créé en 2008 et placé sous la tutelle du ministère des Sports, de la Culture et de la Jeunesse (voir ligne suivante). Le fonds est un mécanisme de soutien aux entreprises destiné aux jeunes de 18-35 ans, dont l'objectif est de mettre des fonds de commerce à la disposition des personnes, des associations et des entreprises éligibles. Les autres objectifs du fonds sont : Renforcer les capacités des jeunes pour se livrer aux entreprises économiques et commerciales à travers le lancement et l'appropriation des petites et grandes entreprises dans différents domaines. Habiller les jeunes à devenir des travailleurs autonomes et à créer de la richesse en employant d'autres personnes. Faciliter l'offre de perfectionnement des compétences des bénéficiaires de prêts et des jeunes des centres de Tinkhundla. Habiller les jeunes aux environnements de l'entreprise à travers des stages. Assurer l'encadrement des entreprises appartenant aux jeunes. Mettre à disposition les capitaux d'amorçage, sans nécessiter une garantie de la part des jeunes. Financer la croissance des entreprises des jeunes actuelles. Faciliter la création des programmes découlant des prix d'entrepreneuriat des jeunes.
Le ministère des Sports, de la Culture et de la Jeunesse (www.gov.sz)	Ce ministère compte un département uniquement chargé des questions de la jeunesse. Il assure aussi la supervision de deux institutions de jeunesse quasi-gouvernementales, à savoir, le Youth Enterprise fund et le Conseil national des jeunes du Swaziland.
Le TechnoServe (BBB) (http://www.technoserve.org/our-work/where-we-work/country/swaziland)	Ce programme aide les jeunes entrepreneurs prometteurs à créer des entreprises durables. Il appuie les jeunes entrepreneurs en les mettant en relation avec des fournisseurs de services financiers. Il appuie la formation, l'encadrement et le réseautage et met à disposition les capitaux de lancement.
Enactus (Programme en faveur des entrepreneurs, ciblant les institutions du supérieur)	ENACTUS est une organisation internationale à but non lucratif dont l'objectif est d'encourager les élèves à améliorer le monde par des actions entrepreneuriales. ENACTUS sert de plateforme de création par des équipes d'étudiants exceptionnels, de projets de développement communautaires, mettant l'ingéniosité et les talents de la population au centre de l'amélioration de leurs moyens de subsistance. Sous la conduite des éducateurs et bénéficiant de l'appui des chefs d'entreprise, les étudiants adoptent une approche entrepreneuriale qui renforce les capacités des gens à être partie prenante à leur propre succès.¹⁵

¹⁵<http://enactus.org/who-we-are/our-story/>, dernière consultation 07/02/2015.

Stratégie	Objectifs
Le Junior Achievement Swaziland (JASD) Junior Achievement (JA) programme en faveur des entrepreneurs ciblant les établissements secondaires	Ce programme a été créé pour développer les compétences entrepreneuriales des jeunes à travers ses programmes destinés aux élèves du secondaire. Il met l'accent sur le développement des capacités des potentiels jeunes entrepreneurs. Il sensibilise les élèves du secondaire sur l'entrepreneuriat et les connaissances financières par des cours pratiques. Il vise à les préparer à devenir des travailleurs autonomes et à leur inculquer l'esprit d'entreprise au lieu de travail, et, plus généralement, pour réussir dans l'économie mondiale. Pour atteindre ses objectifs, le JASD compte sur des partenaires du secteur privé, des établissements d'enseignement et du gouvernement pour mettre à disposition un soutien en nature, en espèce et autre. Le JASD est une ONG indépendante, fonctionnant sous l'orientation stratégique de Junior Achievement Worldwide (Jaww).
Super Buddies (sensibilisation des apprenants sur les questions sanitaires et sociales)	Super Buddies est un journal qui met l'information à la disposition des jeunes. Il est conçu de manière conviviale pour les jeunes et bénéficie de l'appui de l'UNICEF.¹⁶
Lusweti (clubs d'écoute) (www.lusweti.org.sz)	Lusweti est un pionnier en initiatives innovatrices en matière de changement social et comportemental pour la prévention et la lutte contre le VIH/SIDA et d'autres problèmes de santé et de développement social. Il est destiné aux personnes vulnérables et aux jeunes du Swaziland.¹⁷
Le programme KickStart mis en œuvre par le Swaziland Beverages. (http://www.swazilandbeverages.com/sustainable-development/kickstart)	KickStart est un programme en faveur des entrepreneurs lancé par les brasseries sud-africaines en mai 1995. C'est un concours destiné aux jeunes qui veulent, soit lancer une entreprise, soit développer leur entreprise actuelle. En mars 2010, le Swaziland Beverages a lancé son propre Programme de démarrage en faveur des jeunes entrepreneurs, en tant que l'une de ses principales initiatives d'investissement social d'entreprise.¹⁸ Le Swaziland Beverages apporte du soutien aux entreprises gagnantes. Il leur accorde des subventions de démarrage. Cependant, il ne s'agit pas des subventions en espèces. Il acquiert des immobilisations corporelles pour l'entreprise. Kick Start assure aussi l'encadrement permanent pendant 12 mois. L'accent est mis sur la création d'entreprises viables et les voies et moyens de permettre aux entrepreneurs en herbe de traduire leurs rêves en réalité. L'encadrement permanent et le suivi des gagnants du programme KickStart donnent lieu à une amélioration continue des pratiques commerciales, y compris la gestion des performances.¹⁹

¹⁶http://www.unicef.org/evaldatabase/index_72973.html, dernière consultation 07/02/2015.

¹⁷http://www.lusweti.org.sz/index.php?option=com_content&view=article&id=102&Itemid=226, dernière consultation 07/02/2015

¹⁸<http://www.swazilandbeverages.com/sustainable-development/kickstart/?age-verified=d354b270b0>, dernière consultation 02/07/20015.

¹⁹<http://www.swazilandbeverages.com/sustainable-development/kickstart/?age-verified=d354b270b0>, dernière consultation 02/07/20015.

L'absence des capacités de mise en œuvre de programme ayant un effet sur les institutions gouvernementales et le secteur privé a été citée au rang des défis majeurs au Swaziland. Les programmes n'ont pas permis de baisser le taux de chômage élevé des jeunes. En dépit d'un solide appui gouvernemental, les entreprises des jeunes n'ont pas enregistré des taux de succès élevés en raison de l'insuffisance des compétences en affaires et d'une faible culture d'entreprise chez les jeunes. Il s'agit là d'un obstacle à la durabilité du soutien financier du gouvernement. Les experts considèrent l'absence de S&E comme un problème empêchant l'adéquation entre la dynamique changeante de l'environnement des entreprises et les besoins du marché de l'emploi.

Botswana

La Vision 2016 du Botswana vise la prospérité pour tous avec pour principaux objectifs l'éradication de la pauvreté et une répartition plus équitable des revenus, accompagnées par une croissance économique rapide et la diversification. Le tableau 3.5 présente les principales stratégies et interventions du gouvernement.

Ses Programmes actifs du marché du travail (PAMT) sont destinés à la promotion de l'emploi des jeunes. Le plus ancien est le Programme d'apprentissage mis en place depuis les années 1980, pour promouvoir la formation professionnelle des jeunes titulaires au moins du Brevet d'études du premier cycle. Le programme verse une allocation aux jeunes qui suivent un programme d'apprentissage de trois ou quatre ans dans des entreprises, en même temps qu'une formation institutionnelle au Collège technique. Le programme délivre des diplômes à environ 1.000 apprentis par an.

Plus récemment, le Programme national de stages a été créé en 2008 pour s'attaquer au chômage des diplômés du supérieur. Placés à des postes dans le secteur public, les organisations paraétatiques, les ONG ou le secteur privé, jusqu'à 24 mois, les diplômés gagnent des salaires subventionnés par le programme. Environ 3.750 jeunes sont inscrits au programme, dans le but d'acquérir des compétences professionnelles afin d'améliorer leur employabilité.

Le Fonds jeunesse a été créé en 2009 pour promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes chômeurs et marginalisés de 18-35 ans. Le programme accorde des subventions et des prêts sans intérêt pour le développement des petites entreprises. Il finance environ 1.000 projets par an.

Enfin, le programme d'autonomisation des jeunes a été mis en place comme un programme-cadre en 2012 pour appuyer un large éventail d'initiatives visant à soutenir l'emploi, l'esprit d'entreprise et le développement des compétences des jeunes. Il couvre les activités telles que la formation et l'initiation à l'informatique, la formation en création d'entreprise, les compétences sur la vie courante, le ré-outillage et les détachements auprès des projets publics.

Les deux programmes phares de développement de l'esprit d'entreprise et de développement des entreprises sont : le Citizen Entrepreneurship Development Authority (Autorité citoyenne de développement de l'esprit d'entreprise), créé en 2012, qui accorde des prêts subventionnés pour la création d'entreprises appartenant aux citoyens ; et le Local Enterprise Authority (Autorité d'Entreprise locale), créé en 2004, qui preste des services de développement et d'appui en faveur des petites, micro et moyennes entreprises (PMME), dans le cadre d'un large éventail d'activités. Le Government's Poverty Eradication Initiative (Initiative gouvernementale d'éradication

de la pauvreté) vise à promouvoir le travail productif en vue des moyens d'existence durables, et assure le financement de formation et d'équipement des microentreprises à travers 22 projets couvrant les activités comme la boulangerie, l'apiculture, l'artisanat et l'élevage de la volaille.

Tableau 3.5 : Stratégies botswanaises sur le chômage des jeunes

Stratégie	Objectifs
Le Conseil national des jeunes du Botswana (dissous)	Créé en 1974, le Conseil national des jeunes du Botswana poursuivait les objectifs suivants : Prodiguer des conseils au gouvernement sur toutes les questions relatives aux activités des jeunes dans le secteur non gouvernemental. Orienter, encourager et programmer les activités des jeunes dans le secteur non gouvernemental. Promouvoir un circuit par lequel les organisations peuvent être informées de la politique et des programmes gouvernementaux touchant les jeunes. Mener en toute neutralité, toutes les activités de plaidoyer et de lobbying sur les questions touchant les jeunes et sur les organisations au service des jeunes.
La Politique nationale de la jeunesse (1996)	Il s'agit d'un cadre de développement des jeunes qui veille à ce que les jeunes femmes et hommes bénéficient de toutes les chances pour réaliser leur plein potentiel, en tant qu'individus et en tant que citoyens. Elle est une illustration des rôles distincts et complémentaires de tous les ministères gouvernementaux, du secteur non gouvernemental, et des groupes de jeunes dans le développement de la jeunesse. Elle sert de plateforme de réalisation des objectifs communs et de développement d'un esprit de coopération et de coordination.
La Politique nationale de la jeunesse révisée (2010)	Il s'agit d'un cadre de développement et d'autonomisation des jeunes. Elle est destinée à orienter les activités de mobilisation des ressources, à renforcer les mécanismes d'exécution, et à améliorer la coordination du secteur de la jeunesse.
Le Plan d'action nationale de la jeunesse (NAPfY)	C'est l'instrument politique majeur qui oriente l'opérationnalisation des différents programmes, détermine les activités et le calendrier de ces actions, et les organismes qui doivent exécuter ces programmes. Il donne aussi des directives sur les rapports entre les agences d'exécution et les parties prenantes. Le plan est d'une importance capitale, dans la mesure où il présente les stratégies et les domaines d'action prioritaires.
Le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Culture	Le ministère mène tous les efforts de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre de la politique nationale révisée de jeunesse.
Le Département de la Jeunesse	Ce Département coordonne les questions des jeunes. Ses principaux objectifs consistent à : Elaborer, coordonner, réviser et suivre toutes les politiques relatives au développement des jeunes. Programmer, exécuter, suivre et évaluer les programmes et les initiatives des jeunes. Déterminer et appuyer les rôles et les fonctions des organisations régionales et internationales. Initier, mener et diffuser les informations de recherche relatives aux questions des jeunes.
Le ministère de l'Education et du Développement des compétences	Le ministère élabore actuellement une stratégie nationale d'éducation et de développement des compétences.

Préoccupations

En dépit de l'appui budgétaire remarquable dont bénéficient l'éducation et le développement des entreprises, le taux de création d'emplois reste faible. Le Botswana

a besoin d'une transformation structurelle fondamentale (voir ci-dessous), dans la mesure où la croissance est concentrée dans le secteur minier, qui dispose des capacités de création d'emplois limitées. Dans ce cas, les programmes des jeunes sont appelés à contribuer à la création d'emplois des jeunes. La qualité de l'éducation est aussi un domaine nécessitant une attention accrue pour résoudre les problèmes liés à l'inadéquation entre les compétences et les possibilités d'emploi. En outre, en raison du manque de coordination et de la fragmentation des politiques, il est difficile de suivre et d'évaluer les programmes, tout comme de déterminer les structures de responsabilisation et de supervision.

La petite taille du secteur privé limite les possibilités de croissance et les perspectives d'emploi. Par conséquent, l'agriculture reste importante pour la transformation et la création d'emplois, bien que sa productivité soit toujours faible, en dépit des nombreux programmes mis en œuvre pour appuyer son développement.

Conclusion

En dépit des nombreuses politiques et stratégies mises en place pour lutter contre le chômage des jeunes, le taux de ce fléau social reste élevé dans les pays couverts par cette étude. Pour lutter contre le chômage des jeunes, les défis en matière de politique et de capacité doivent être comblés.

A titre d'exemple, le manque de coordination et la fragmentation des politiques appliquées par de nombreuses institutions limitent la mise en œuvre, le suivi et la supervision, en particulier, en ce qui concerne la réalisation des résultats et les résultats sur le plan de l'emploi. Le suivi des programmes gouvernementaux n'est pas assuré, ce qui a suscité des inquiétudes quant à la durabilité du financement du gouvernement.

Les capacités de mise en œuvre sont insuffisantes. Ce défi renforce la nécessité pour les gouvernements de solliciter l'appui des partenaires au développement pour la conception et la mise en œuvre des programmes. En dépit des efforts déployés pour améliorer les systèmes d'enseignement supérieur, les programmes du secteur éducatif ont aussi besoin d'une plus grande attention et de beaucoup de ressources pour répondre aux besoins croissants du marché de l'emploi. La croissance de la population et de la population active exerce une énorme pression sur l'éducation à tous les niveaux. Ce qui classe le renforcement des capacités du système éducatif parmi les premières priorités stratégiques.

Leçons et meilleures pratiques

Leçons provenant d'autres pays

Les encadrés ci-dessous mettent en évidence les bonnes initiatives menées dans d'autres pays. Les leçons apprises de l'expérience de ces pays doivent être intégrées dans les approches des pays de l'Afrique sub-saharienne, en matière de lutte contre le chômage des jeunes.

Encadré 3.1 : Formation en compétences de la vie courante - Initiative libérienne en faveur des adolescentes

Lancée le 10 octobre 2008, dans le cadre du Plan d'Action du Groupe de la Banque mondiale pour la parité hommes-femmes, l'Initiative en faveur des adolescentes a pour objectif d'aider les jeunes femmes à assurer une bonne transition entre l'école et le travail. Ce programme est exécuté à titre d'essai dans huit pays à faible revenu, y compris dans certains environnements très hostiles aux filles.

Chaque programme est adapté au contexte national, dans l'objectif commun de déterminer la stratégie qui fonctionne le mieux en matière de programmation, afin d'aider les femmes cibles à connaître du succès sur le marché du travail. Chaque projet pilote comprend une évaluation d'impact rigoureuse. Compte tenu des nouvelles connaissances sur la stratégie qui fonctionne, les approches réussies peuvent être reproduites et mises à niveau.

La plupart des programmes comportent un volet sur les compétences de la vie courante intégré dans un programme plus vaste en matière de développement des compétences. Les programmes de compétences de la vie courante sont conçus de manière à aborder un large éventail de compétences sociales et comportementales - connues aussi sous le nom de compétences générales ou non cognitives - qui permettent aux individus de faire face aux difficultés de la vie quotidienne.

Au Liberia, le programme comprend six mois de formation théorique, suivis de six mois de placement et de soutien (y compris les services consultatifs de microentreprises, les stages et l'aide au placement professionnel). 70% des filles inscrites au programme bénéficient d'une formation commerciale et 30% d'une formation professionnelle, à l'intention des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Bien qu'essentiellement axé sur l'emploi salarié, la formation professionnelle comprend un module court sur les bases du travail autonome comme une solution de repli, étant donné que les possibilités d'emploi rémunéré sont limitées au Liberia. Toutes les participantes acquièrent les compétences de la vie courante, spécialement adaptées aux filles libériennes. En outre, les stagiaires perçoivent de petites allocations en fonction de la présence en classe et bénéficient de l'aide pour l'ouverture de comptes d'épargne dans des banques locales. Les filles qui arrivent au terme de la formation bénéficient d'une petite gratification (20 dollars américains).

Selon les résultats à mi-parcours en 2012, le programme a entraîné une augmentation de l'emploi des stagiaires à hauteur de 47%, une hausse de 80% du revenu hebdomadaire moyen, et une augmentation significative de l'épargne de ces filles. Une enquête menée plus d'un an après la fin du programme révèle que les impacts ont été soutenus.

Des programmes similaires sont en cours d'expérimentation dans sept autres pays dans le cadre de l'Initiative de la Banque mondiale en faveur des adolescentes.

Source : World Bank 2014

Encadré 3.2 : Système allemand d'apprentissage en alternance

Le taux de chômage des jeunes recule sans cesse en Allemagne depuis qu'il a atteint son point culminant au début de 2005. La récession n'en a eu qu'un impact modéré et à court terme. A la fin de 2012, le taux de chômage des jeunes s'élevait à 7,8% (Cahuc et al. 2013). Cette performance exceptionnelle s'explique essentiellement par la force du système allemand d'apprentissage en alternance.

L'Allemagne est réputée pour son système d'enseignement et formation professionnels (EFP). Dans la plupart des pays, l'EFP ne constitue pas une priorité, alors qu'en Allemagne, il est une composante essentielle de la formation professionnelle continue. Environ 60% des jeunes qui terminent l'enseignement général chaque année choisissent de continuer dans des filières professionnelles. Le système est bien doté en ressources et bénéficie d'un solide appui financier. Le système d'enseignement et formation professionnels offre une diversité de parcours aux jeunes, qui diffèrent par leur équilibre entre le travail, la formation et le contenu académique. Le plus répandu de ces itinéraires est l'apprentissage en alternance – fusionnant la formation en milieu professionnel avec l'apprentissage scolaire. Ce modèle représente environ la moitié de toutes les entrées dans le système professionnel allemand et le succès sur le marché de l'emploi en est largement tributaire. Ce système en alternance fusionne les apprentissages scolaires et en milieu professionnel pour préparer les apprentis à l'emploi à temps plein. Après le premier cycle obligatoire de l'enseignement secondaire, les jeunes travailleurs peuvent commencer cette formation en signant un contrat de formation avec une entreprise privée, sans conditions d'admission supplémentaires. La formation dure deux ou trois ans (selon la profession) ; les apprentis passent généralement trois ou quatre jours au lieu de travail et un ou deux jours à l'école professionnelle.

Les aspects théoriques et pratiques des apprentissages scolaires et en milieu de travail se renforcent mutuellement. En outre, la bonne transition vers l'emploi à plein temps est facilitée par les compétences générales acquises au lieu de travail (règlement de conflits et prise d'initiative), tandis que les compétences académiques acquises en classe améliorent les perspectives de succès à long terme sur le marché de l'emploi (OECD 2010b). La responsabilité de l'éducation est assumée par le gouvernement fédéral et les différents Landers. Par conséquent, les facteurs organisationnels et le contenu des enseignements dans la partie scolaire du système en alternance varient à travers le pays.

Ce système tranche nettement avec ce qui prévaut dans d'autres pays où les apprentis suivent une formation hors entreprise environ un jour par mois seulement.

Encadré 3.3 : Succès des réformes du marché danois du travail

Avec un taux régulièrement inférieur à la moyenne européenne jusqu'à la récession de 2008, le marché danois de l'emploi des jeunes a connu une décennie de chômage faible et stable. La récession a entraîné une augmentation rapide du nombre des jeunes chercheurs d'emploi : en 2011, la proportion des jeunes chômeurs danois a égalé celle de l'ensemble de l'Europe (environ 9%). Mais, alors que le taux de chômage des jeunes a enregistré une forte augmentation, le taux de chômage de longue durée des jeunes est resté faible. Le Danemark dépense près de 1,3% du total de son PIB sur les PAMT – le taux le plus élevé enregistré dans l'ensemble des pays de l'OCDE.

Le financement public des PAMT est automatiquement ajusté en fonction de l'augmentation officielle du taux du chômage. Environ 22% des dépenses des PAMT sont consacrés à la formation, 17% aux incitations à l'emploi (à l'instar des subventions salariales), et 35% à l'emploi assisté et à la réadaptation (notamment les emplois flexibles). Avant la récession, environ 2% de la population active était inscrits aux PAMT.

Pour avoir institué sa toute première politique en 1994, le Danemark fait figure de chef de file international en matière de PAMT. L'objectif de cette politique consistait à réduire le taux de chômage structurel. Cette politique se met en branle après 12 mois de chômage et six mois pour les 25 ans et moins. Cette période a enregistré une réduction progressive au fil du temps. L'objectif des PAMT consiste à faciliter le passage du chômage au travail, en encourageant, en améliorant et en appuyant la recherche de l'emploi ; et en améliorant les qualifications et l'employabilité par le perfectionnement professionnel et la formation et l'enseignement professionnels. Cette situation a donné lieu à un système qui veille à ce que les jeunes ne restent pas au chômage pendant une longue durée. En dépit de l'augmentation rapide du nombre de jeunes en quête d'emploi après la récession, le chômage de longue durée des jeunes Danois est notoirement faible.

Les bénéficiaires de l'allocation de chômage doivent faire preuve de disponibilité pour le travail en recherchant des emplois, en acceptant les offres d'emploi pertinentes, et en participant aux PAMT. Sur le plan international, les règles danoises relatives à la preuve de la disponibilité sont strictes et se sont progressivement resserrées au cours des 10 dernières années. Depuis 2001, et l'élection d'un gouvernement libéral-conservateur, l'objectif de la politique est passé du développement du capital humain (prestation de services de formation) à l'adéquation accélérée entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. Les universitaires et les politiques ont baptisé ce changement d'orientation transition du « learnfare (connaissances pour tous) » vers le « workfare (travail pour tous). »

L'invocation des PAMT intervient au bout de neuf mois pour les personnes âgées de plus de 30 ans, trois mois pour celles dont l'âge est compris entre 19 et 29 ans, et (depuis 2009) immédiatement pour les moins de 19 ans. La présence est obligatoire et la période d'activation peut durer jusqu'à trois ans. Toute la formation et tout l'enseignement dans le modèle danois doivent être orientés vers les secteurs offrant de bonnes perspectives d'emploi. Les mesures de formation ciblent particulièrement les chômeurs non qualifiés et peu qualifiés, en particulier les jeunes de moins de 30 ans. En 2007, les agences gouvernementales de placement ont été fermées et toutes les questions administratives relatives aux PAMT ont été cotées aux autorités locales. Les plans pour l'emploi sont dressés au niveau local et soumis au conseil local sur l'emploi ; ces autorités locales prennent en compte l'objectif fixé par le gouvernement central et les objectifs régionaux. Les centres individuels pour l'emploi jouissent d'une grande autonomie, et peuvent signer des accords avec des institutions externes, et sous-traiter des offres d'emploi.

Source : Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N. and Guilford, J. (2013) *Internationales Lessons: Youth Unemployment in the Global context*. London: The Work Foundation.

Encadré 3.4 : Flexibilité du marché néerlandais du travail

En 1982, la réponse du gouvernement néerlandais aux taux élevés de chômage des jeunes était la promotion d'une évolution vers une plus grande souplesse du marché du travail. Aujourd'hui, la plupart des analyses montrent que cette flexibilité a contribué énormément à lutter contre le chômage des jeunes et à maintenir les taux bas et stables depuis le milieu des années 1980.

Cette évolution a abouti à l'accord de Wassenaar entre les employeurs des organisations, et les syndicats. Cet accord prévoyait une plus grande libéralisation des contrats temporaires, un assouplissement des procédures de licenciement et une modération salariale. Cet accord a entraîné une création d'emplois substantiels dont le grand nombre était basé sur des contrats à temps partiel et / ou flexibles.

Le système appuie les taux de participation élevés des jeunes au marché de l'emploi. Le taux d'emploi des 15-24 ans est le plus élevé des pays de l'OCDE.

L'expérience du marché du travail des jeunes des Pays-Bas est une illustration de la valeur que les emplois à temps partiel et temporaires peuvent apporter à la transition des jeunes vers des emplois à plein temps. Bien que les contrats de travail à plein temps soient plus souhaitables, les contrats à temps partiel ou temporaires peuvent être plus favorables par rapport à une période de chômage. Ils peuvent aussi permettre aux jeunes d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires et ont une influence négative limitée sur les futures expériences des jeunes sur le marché du travail. Pour certains jeunes, le travail temporaire peut être un arrangement plus souhaitable, au cas où ils ont des doutes quant à la filière professionnelle qu'ils souhaitent embrasser.

Source: Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N. and Guilford, J. (2013) *Internationales Lessons: Youth Unemployment in the Global context*. London: The Work Foundation.

Les meilleures pratiques en Afrique

Au nombre d'exemples de meilleures pratiques en Afrique, il faut citer l'Innovation Hub (Centre d'innovation) de Pretoria, en Afrique du Sud. Une innovation accrue aboutit à des entreprises commerciales nouvelles ou améliorées, pouvant stimuler la création de plus d'emplois.

Au Swaziland, les incubateurs d'entreprises accompagnés de bons programmes de mentorat peuvent aussi contribuer à réduire le chômage. A titre d'exemple, TechnoServe travaille en partenariat avec le secteur privé, les établissements d'enseignement, et le gouvernement pour mettre en œuvre le JASD, créé dans le but de développer les compétences entrepreneuriales des jeunes à travers ses programmes à l'intention des élèves du secondaire.²⁰ TechnoServe travaille aussi en partenariat avec Standard Bank, Nedbank, central bank, et le Swazi Small Enterprise Development Compagny (Société de développement des petites entreprises du Swaziland (SEDCO)) dans le cadre du programme *Believe-Begin-Become* (Croire-Oser-Devenir), qui aide les jeunes entrepreneurs prometteurs à créer des entreprises durables, en les mettant en relation avec les fournisseurs de services financiers.

²⁰ Ibid p.9

Le Mbabane City Community Champions Incubation Programme (Programme d'incubation des Champions communautaires de la ville de Mbabane) bénéficie de l'appui des partenaires tels que le Conseil municipal de Mbabane, l'Université du Swaziland, le Limkokwing University of Creative Technology, le SEDCO et le PNUD. Ce programme a été élaboré par le Conseil municipal de Mbabane en faveur des jeunes proposant des idées d'entreprises et souhaitant rejoindre le monde de l'entrepreneuriat.

Amélioration des programmes et des politiques

Les quatre pays de l'Afrique sub-saharienne couverts par cette étude, disposent de différents domaines dans lesquels ils pourraient améliorer leurs interventions. Par exemple, ils doivent mettre l'accent sur un programme solide en matière d'apprentissage, de stage, et de mentorat, ainsi que sur des réseaux professionnels. Ces programmes permettront aux jeunes d'acquérir l'expérience pratique pour être compétitifs sur le marché du travail.

Les jeunes doivent aussi être impliqués dans la programmation, le développement et l'exécution de projets axés sur eux. Ils doivent être au courant des programmes mis en place à leur intention, ainsi que de la manière dont ils peuvent les utiliser pour répondre à leurs besoins. En ce qui concerne les gouvernements et le secteur privé, ils doivent mettre en place des programmes d'appui à l'approvisionnement uniquement à l'intention des jeunes, afin de leur permettre de se développer dans les affaires et de développer une solide culture d'entreprise.

Dans les quatre pays, il est devenu impératif de mettre en œuvre la Stratégie et le plan d'action 2014-2019 de la Communauté de développement de l'Afrique australe sur l'autonomisation des jeunes et leur participation au développement durable. Cet instrument permettra aux jeunes d'un pays donné de rechercher un emploi dans d'autres pays. Il faut aussi mettre au point des programmes d'échange à travers lesquels les jeunes peuvent se rendre dans d'autres pays pour développer et acquérir des compétences grâce à l'apprentissage des meilleures pratiques issues de milieux différents.

La mobilité de la main-d'œuvre entre les nations peut aussi servir d'instrument de lutte contre le chômage régional des jeunes, tout en leur offrant la possibilité de créer des entreprises, occasion qu'ils n'auraient jamais eue s'ils restaient dans leur pays d'origine. Selon Opportunities and Constraints to Youth Entrepreneurship (Entrepreneuriat des jeunes : possibilités et obstacles), des financements innovants doivent être mis au point pour lever les obstacles au crédit en faveur des jeunes.²¹ En outre, la formation et le renforcement des capacités doivent s'étendre de l'étape embryonnaire à celle de pépinière d'entreprise et au-delà, afin de permettre aux jeunes de démarrer une entreprise prospère.

Il semble exister une dissociation entre les parties prenantes en ce qui concerne l'emploi des jeunes. Les institutions universitaires semblent entretenir des relations avec le secteur privé, dans la mesure où certains cours obligent les diplômés à acquérir une certaine expérience professionnelle avant la fin de leurs études. Les établissements d'enseignement supérieur recherchent généralement des stages pour les étudiants. C'est

²¹ Ibid p.15

ainsi que les jeunes doivent acquérir une expérience professionnelle. Les parties prenantes doivent par conséquent inclure l'emploi des jeunes dans leur mission, leur assurer un mentorat professionnel adéquat et approprié, ainsi que d'autres moyens de formation en milieu de travail.

Les jeunes pourraient être mis en relation avec des entrepreneurs établis qui leur servent ainsi de sources d'apprentissage, dans le cadre des réseaux professionnels et des programmes d'encadrement, en vue du transfert de compétences et du soutien par les pairs. Les gouvernements pourraient jouer un rôle dynamique en appuyant les activités de sensibilisation et en mettant en vedette des jeunes entrepreneurs africains qui pourraient servir de modèles. Les syndicats, le secteur privé et la société civile doivent plaider pour la création d'emplois des jeunes.

Les programmes d'autonomisation doivent accorder la priorité à deux principaux groupes de jeunes : les groupes vulnérables et les chômeurs de longue durée. La plupart des personnes vulnérables doivent soutenir leurs familles constituées généralement de leurs enfants et de leurs grands-parents. Le fait de leur accorder la priorité contribuera à sortir un grand nombre de personnes de la pauvreté, et donnera la chance à ceux qui n'avaient jusque-là eu que de rares occasions. Pour leur part, les chômeurs de longue durée recourent généralement à d'autres techniques de survie, souvent dangereuses, pouvant même contribuer à enfoncer davantage leurs familles dans la pauvreté.

CHAPITRE 4 : COMBLER LES DISPARITES, SOUTENIR LA CREATION D'EMPLOIS ET FUSIONNER LES STRATEGIES DE PROTECTION SOCIALE ET DE CREATION D'EMPLOI

La politique de lutte contre le chômage des jeunes ne peut être efficace que si elle est fondée sur la maîtrise des déficits en matière de capacité et de stratégie identifiés ci-dessous, lacunes sur lesquelles sont basées les recommandations suivantes. Ces recommandations s'appuient aussi sur les propositions des experts et un examen des rapports d'étude et des documents d'orientation.

Comblar les lacunes en matière de stratégie et de capacité

La hausse du chômage des jeunes dénote que peu de stratégies et interventions examinées ci-dessus permettent de lutter contre le chômage, ce qui a été une préoccupation majeure pour les parties prenantes et les experts. Les principaux déficits en matière de politique et de capacité sont maintenant l'objet d'analyse.

Données, statistiques, informations sur les jeunes et le marché du travail

L'un des défis majeurs dans l'élaboration des stratégies et des politiques d'appui à la création d'emplois dans les quatre pays de l'Afrique sub-saharienne couverts par cette étude et en Afrique en général a trait au manque de données complètes et cohérentes sur leurs marchés du travail. Les enquêtes complètes sur la population active ne sont menées qu'après de nombreuses années. Une seule fois par décennie, par exemple, le plus récent sondage présentant de données qui remontent à environ cinq à dix ans. Entre temps, les mises à jour statistiques ne sont disponibles que pour le secteur formel. Ce manque de statistiques complique la compréhension de la relation entre les résultats de l'emploi et les principaux facteurs comme l'éducation, l'emplacement et l'âge. Il existe aussi peu d'études analytiques sur le marché du travail. Celles qui existent manquent des données détaillées et de haute qualité pouvant faire l'objet d'un suivi régulier. En l'absence des données plus actuelles, cohérentes et complètes, les décideurs continueront à évoluer dans le noir, car ils ne disposeront pas d'outils pour suivre et évaluer le programme de performance des résultats de la politique (World Bank 2013).

Les informations sur le marché du travail ne peuvent se traduire en adéquation raisonnable entre les chercheurs d'emploi et les chercheurs d'employés que si le système de développement des compétences est bien éclairé sur la trajectoire de croissance de l'économie et le marché de l'emploi. Des pays accusent encore un retard en ce qui concerne le développement d'un mécanisme institutionnel crédible pour la planification des compétences. Par ailleurs, la plupart des stratégies de développement des compétences nationales et des plans d'enseignement et de formation des compétences sectorielles ne sont pas suffisamment développés – si tant est qu'ils existent (World Bank 2014). Plus précisément, il est nécessaire de disposer d'un instrument de planification pouvant mettre à disposition des informations et des analyses crédibles sur les besoins de qualification et les compétences actuels et futurs.

Il manque aussi d'informations individuelles, en particulier, en ce qui concerne les jeunes. En Afrique du Sud, par exemple, le système d'enseignement public a des dispositions inadéquates sur l'orientation professionnelle ou l'évaluation des apprenants individuels (Pelani 2014). La majorité des jeunes ne quittent l'école qu'avec

une vague connaissance sur les possibilités d'emploi et peu de renseignements quant à l'orientation de carrière la plus appropriée, compte tenu de leurs capacités, de leurs intérêts, et de leur personnalité.

Recherche pour diagnostiquer les problèmes de chômage des jeunes

Le diagnostic de l'état et de la nature du chômage des jeunes dépend largement des recherches et des résultats en temps opportun pour orienter les interventions stratégiques. Dans les quatre pays couverts par cette étude, il s'agit là d'une préoccupation majeure, dans la mesure où il manque d'informations et de recherches pour l'élaboration des plans nationaux de développement des ressources humaines. Au niveau sectoriel, il existe peu de recherches sur les déficits de compétences nécessaires et les besoins du marché du travail ; alors que ces recherches et informations restent pourtant essentielles pour la cohérence des interventions du gouvernement national. La recherche permet de recueillir les informations sur les stratégies appropriées en vue de la mise en œuvre et de la réalisation des résultats de création d'emplois et la conception des programmes en faveur des jeunes.

Facteurs institutionnels

Les solutions innovantes ne réussiront que si les institutions disposent des capacités pour concevoir et mettre en œuvre des programmes. Les facteurs institutionnels suivants nécessitent une approche plus rigoureuse pour la réalisation des résultats positifs en ce qui concerne l'autonomisation des jeunes et la création d'emplois.

Manque de coordination et fragmentation de la politique

La plupart des pays disposent des plans, des politiques, des stratégies, des accords, entre autres, mais dans un environnement complexe pour les jeunes dans leur quête de l'emploi. Il manque de coordination gouvernementale de toutes ces initiatives qui émanent pourtant de différents ministères, ONG et entreprises privées. Dans les quatre pays couverts par cette étude, le manque de coordination et de collaboration entre les principaux ministères des Sports, de la Jeunesse et de la Culture, les Départements en charge des questions des jeunes et des ministères de l'Education, et le secteur privé a été mentionné comme facteur entravant le développement des programmes d'acquisition des compétences pour le marché du travail. Il existe aussi une collaboration limitée entre les secteurs public et privé.

Il est nécessaire de mettre en place des mécanismes pour assurer une collaboration maximale, en élaborant des stratégies intégrées de développement des jeunes qui présenteront en détail, les rôles des principales parties prenantes. Les gouvernements doivent chercher à créer des guichets uniques qui assurent la formation, le mentorat, le financement et d'autres services d'appui aux jeunes sous un même toit.

Faibles capacités de mise en œuvre des politiques

Les capacités de mise en œuvre des programmes – fussent-ils bons – constituent un défi majeur, dans la mesure où les politiques sont définies sans un plan de mise en œuvre pour orienter la production des résultats et le cadrage avec les réalisations prévues. Bien que les quatre pays semblent avoir conçu de nombreuses solutions, sur le terrain, il existe peu de preuves de leur application. Les ministères des Sports, de la Culture et de la Jeunesse ne disposent pas des ressources humaines adéquates, et les Directeurs chargés des questions des jeunes manquent de personnel. En général, les conseils des

jeunes ne disposent pas non plus d'une main-d'œuvre suffisante. Par conséquent, il est nécessaire de renforcer et d'améliorer les capacités humaines et institutionnelles des ministères. Certains pays manquent des capacités de mise en œuvre et de suivi des programmes des jeunes, et certaines organisations ont des postes vacants non pourvus.

Manque de capacités du gouvernement pour prendre des décisions opportunes

Les gouvernements manquent de capacités pour prendre des décisions opportunes sur la base des recommandations des agences nationales de jeunesse, d'autres parties prenantes nationales et des organismes nationaux de recherche. Ils tardent à intégrer les nouveaux concepts introduits par les jeunes et les organismes des jeunes. A titre d'exemple, le chômage des jeunes est un défi de longue date et les questions connexes ont été présentées aux gouvernements par les organismes des jeunes il y a plus d'une décennie. Mais ce n'est que lorsque des organismes internationaux comme la Banque mondiale et de la BAD se sont saisis du problème que la question a été prise au sérieux à l'Assemblée (World Bank 2014). Selon les parties prenantes, les gouvernements semblent avoir besoin de l'onction de la Banque mondiale et de la BAD pour résoudre les problèmes ou mettre en œuvre des solutions. Ainsi, bien que des institutions telles que les conseils nationaux de la jeunesse, les fonds pour les jeunes entrepreneurs et les programmes de développement de la jeunesse aient été mises en place dans la plupart des pays, leur mauvaise programmation traduit peut-être la mauvaise volonté politique de lutter contre le chômage élevé des jeunes.

Difficultés de communication

Les agences nationales de jeunesse ne disposent pas des capacités pour mieux communiquer avec le gouvernement. Dans les pays développés, les établissements d'enseignement supérieur offrent des diplômes de formation de spécialistes de la jeunesse, afin de les doter des capacités nécessaires pour gérer les questions des jeunes. Cette approche n'est pas encore introduite dans les pays africains, où les spécialistes de la jeunesse sont essentiellement des travailleurs sociaux. Il ressort aussi des consultations que les spécialistes de la jeunesse des agences publiques et du gouvernement ne disposent pas souvent des capacités pour interpréter les résultats de recherche et les nouvelles tendances, afin de formuler convenablement les recommandations.

Capacités d'éducation, formation et développement des compétences

Capacités des systèmes éducatifs

Les institutions qui mettent les compétences de niveau intermédiaire sur le marché de l'emploi comme les collèges de formation professionnelle et d'enseignement technique (FPET) rencontrent encore des problèmes. Elles sont encore en nombre limité, la plupart offrant les mêmes cours dans un pays. Elles semblent ne pas disposer des capacités pour introduire la formation des capacités plus complexes dont le marché du travail a besoin.

Systèmes éducatifs désuets

La plupart des jeunes ne disposent pas des compétences en matière de gestion des entreprises pour en créer et en gérer. Par conséquent, bon nombre de leurs entreprises ne tiennent pas la route. Les capacités des jeunes en matière de gestion des entreprises doivent donc faire l'objet de renforcement. Bien qu'il existe des relations entre les établissements d'enseignement supérieur et le marché du travail, la documentation fait état d'une inadéquation entre les compétences formées par ces organismes et les compétences requises par le marché de l'emploi.

La plupart des élèves n'acquièrent leur expérience professionnelle que lorsqu'ils atteignent le secondaire – le cas échéant. Les programmes scolaires n'accordent pas d'importance aux compétences pratiques et de la vie courante qui permettront aux élèves de devenir des travailleurs autonomes. Les programmes d'enseignement doivent par conséquent faire l'objet de modification, pour inclure des cours de formation professionnelle et en création d'entreprise. Les industries devront participer à cette opération en indiquant les cours qui seront dispensés à l'intention des diplômés.

Manque de financement pour la création d'une entreprise

Les conditions d'accès au prêt des institutions financières sont trop strictes à l'égard des jeunes qui veulent créer une entreprise. Elles les jugent trop risqués, en raison du fait que ces derniers manquent de garantie. De nombreuses réponses sont proposées à ce problème. Les pays doivent créer des fonds nationaux pour les jeunes entrepreneurs. Ils devront aussi veiller à ce que les plans d'action de l'entreprise soient utilisés comme critère d'éligibilité aux financements de démarrage. Les partenariats public-privé, aussi, doivent contribuer à mettre des fonds à la disposition des jeunes entrepreneurs qui ont fait preuve d'un potentiel exceptionnel. Ils contribueront aussi à autonomiser les jeunes en leur transférant des connaissances et des compétences.

Au-delà du financement, de la formation et de l'encadrement, les organismes des jeunes doivent doter les jeunes entrepreneurs des compétences en marketing et leur offrir les possibilités de trouver des débouchés régionaux et internationaux pour leurs produits. Les organisations de surveillance des normes comme le Namibian Standards Institution doivent informer les jeunes de l'importance des produits et services de haute qualité, afin de leur permettre de fabriquer localement des produits pouvant répondre aux normes de qualité internationales.

Préoccupations soulevées par les stratégies et programmes nationaux

Conception, qualité et exécution inadéquates

Les budgets gouvernementaux pour le développement des jeunes sont inadéquats, compte tenu de l'ampleur du problème et de ses implications sur la conception et la durabilité des programmes. En raison du manque de capacités pour assurer le suivi des programmes, le fonds pour la jeunesse fait face à de faibles taux de remboursement de prêts accordés aux jeunes entrepreneurs. Ce qui rend presque impossible l'accès d'autres jeunes entrepreneurs au capital. Sa durabilité du programme est devenue une préoccupation, dans la mesure où les entreprises dépendent uniquement du financement du gouvernement, étant donné que les remboursements ne sont pas effectués. Le manque de suivi des entreprises des jeunes aggrave les problèmes. Les programmes doivent être attrayants pour permettre aux partenaires au développement de contribuer au renforcement des capacités pour le développement de programme.

De nombreux jeunes manquent de connaissances ou sont indifférents au sujet des initiatives gouvernementales auxquelles ils ne participent que peu. L'inefficacité de la communication et de la diffusion de l'information constituent un autre déficit. Les programmes ne touchent pas toujours les populations cibles. Les programmes en cours touchent souvent les agences ou autres organismes représentant les jeunes. Mais, dans la mesure où certains d'entre eux ne disposent pas de structures appropriées pour répercuter l'information, très peu de jeunes peuvent y avoir accès.

Manque de suivi et évaluation

Il ressort des consultations des parties prenantes qu'il n'existe pas de système pour évaluer les mesures prises pour lutter contre le chômage des jeunes. Elles indiquent aussi qu'il manque de capacités pour assurer le S&E des initiatives. Par conséquent, la plupart des interventions ne font pas l'objet d'un suivi-évaluation rigoureux par rapport aux objectifs initiaux.

Il n'existe pas de mécanisme connu pour suivre les jeunes demandeurs d'emploi et faciliter leur accès aux programmes en matière d'emploi. Une base de données doit être établie pour comptabiliser toutes les dépenses publiques consacrées aux programmes des jeunes, le nombre des bénéficiaires et enregistrer d'autres indicateurs (tels que l'âge, la région géographique, et le sexe des bénéficiaires). Cette initiative contribuera substantiellement à combler les lacunes des systèmes actuels en matière de S&E. Une base de données des compétences rares doit aussi être développée pour orienter les allocations par le gouvernement des bourses pour l'acquisition des compétences dont l'économie a besoin.

Absence de stratégies de développement de carrière

Les ministères de l'Education des quatre pays, ainsi que leurs institutions universitaires et les FPET doivent élaborer des stratégies d'organisation de carrières, avec un accent particulier sur les compétences rares. Les ministères doivent aussi accorder de l'importance à l'élaboration d'un guide des organisations de carrières aux niveaux des enseignements primaires et secondaires.

La mentalité selon laquelle l'enseignement universitaire est supérieur à la formation professionnelle doit changer, étant donné qu'il s'avère que les compétences techniques sont la fondation sur laquelle les économies sont bâties. Une possible solution pourrait être l'établissement d'un partenariat entre les institutions en charge des questions des jeunes (ministères des Sports, de la Culture et de la Jeunesse ; de l'Education, du Commerce, de l'Industrie et du Commerce, et du Travail et de la Sécurité sociale, et les Conseils de la jeunesse) pour mettre en place un cadre de S&E bien surveillé.

Soutenir la création d'emplois et fusionner les stratégies de protection sociale et de création d'emploi

Investir dans des secteurs créateurs d'emplois

Le fait que dans ces quatre pays, les secteurs en expansion génèrent rarement des emplois, constitue un problème majeur. Compte tenu des efforts déployés par ces pays pour créer des emplois pour une population active jeune et en pleine croissance, reposant en partie sur une croissance économique lente, leurs gouvernements devraient envisager de trouver de toute urgence d'autres sources de croissance pour la création d'emplois durables. A titre d'exemple, le potentiel de l'agriculture doit être exploité.

Les IDE doivent aussi être recherchés. La réforme du secteur des entreprises et un environnement propice aux affaires sont d'une importance capitale pour faciliter les IDE dans des secteurs qui stimulent la croissance et la création d'emplois. Compte tenu des investissements importants requis dans des secteurs comme la technologie de l'information et de la communication, l'industrie manufacturière et l'agriculture, les partenariats pour le développement des infrastructures et les partenariats public-privé sont des solutions possibles pour faire face aux énormes coûts initiaux des investissements dans des secteurs à fort potentiel de création d'emplois.

Amélioration des compétences des entrepreneurs informels et des gestionnaires d'apprentissage

La fin de l'économie informelle dans la région n'est pas pour demain (Uysand Blaauw 2006). Les quelques études menées sur ce secteur indiquent aussi une relation entre les secteurs formel et informel. A titre d'exemple, Ndabeni et Maharaj (2013) montrent comment le secteur informel produit, distribue et fournit des services en faveur de l'économie formelle, comme la conduite des taxis et le ramassage des déchets. L'emploi dans le secteur informel est aussi diversifié. Il va des activités de survie comme le gardiennage de voitures aux activités nécessitant un certain niveau de compétence. Les personnes exerçant dans ce secteur pourraient travailler à leur propre compte ou être employées par d'autres.

De diverses sources avancent des statistiques différentes sur la taille du secteur informel. A titre d'exemple, Loots (1998) a estimé qu'il représente 12% du PIB de l'Afrique du Sud. Schneider (2002) quant lui, l'a estimé à 28,4%. Statistics South Africa (2007) l'a évalué à 18,5% du PIB sud-africain. Les estimations moyennes de ce secteur sont de 7-12% (Casale et al. 2004 ; Braude 2005 ; Muller 2003). Peu de pays ont accordé une attention à leur économie informelle, dans l'hypothèse que l'économie formelle se développera et absorbera la majorité des travailleurs.

Accorder la priorité à l'accès à l'emploi dans l'enseignement et la formation - Un changement de paradigme

Dans les quatre pays, la FPET et le développement des compétences restent trop limités pour combler les déficits en matière de compétences. Ce qui implique la nécessité d'un changement de paradigme en ce qui concerne la manière dont le système est géré, coordonné et suivi (Pelani 2014). Dans une large mesure, l'approche actuelle axée sur le marché ne prépare pas les jeunes au marché du travail.

Du point de vue politique, le programme d'action pour répondre à ces préoccupations est relativement long et difficile, et sa mise en œuvre prendra du temps. Il nécessite par conséquent une attention particulière dans la gestion des transitions et le séquençage des réformes. Selon la Banque mondiale (World Bank 2014), deux principales opérations sont d'une importance capitale – l'une à court terme, et l'autre à long terme.

Court terme : la fusion à court terme des stratégies de protection sociale et de création d'emploi, en vue d'un progrès permanent en matière de réduction de la pauvreté.

Fusion des stratégies, y compris l'appui au secteur informel : cette opération a pour but de continuer la lutte contre la pauvreté. Elle comporte plusieurs volets.

- Poursuivre les initiatives d'éradication de la pauvreté, y compris la promotion du travail autonome et des microentreprises. Les efforts à moyen terme axés sur la transformation structurelle (ci-dessous) – le renforcement des compétences, l'amélioration de la compétitivité du secteur privé, et la réduction de la taille du gouvernement – prendront du temps pour porter des fruits. Entre temps, des initiatives de promotion des moyens de subsistance durables, en particulier dans les zones rurales et les villages urbains où les possibilités d'emplois alternatifs resteront rares pendant un certain temps, sont d'une importance capitale (World Bank 2012). Le fait d'associer les programmes d'éradication de la pauvreté à l'amélioration des compétences (pour consolider la productivité) et aux efforts

de promotion d'un environnement commercial plus compétitif pour les PMME (y compris par la finance inclusive) contribuera à les rendre durables. Les initiatives associant ces programmes à l'assistance sociale en faveur des femmes, en particulier dans les ménages dirigés par la gent féminine, seront d'une grande importance.

- Assurer la durabilité des programmes d'appui agricoles. Dans le même ordre d'idées, les programmes d'appui agricoles doivent bénéficier d'une plus grande attention, notamment, en ce qui concerne la formulation des politiques et le renforcement des capacités, dans la mesure où ils sont importants pour lutter contre la pauvreté. Le fait d'associer les programmes agricoles à l'amélioration des compétences peut aussi contribuer à améliorer les résultats des bénéficiaires individuels. Au niveau du projet, la principale préoccupation sera d'entreprendre des réformes pour faire en sorte que les programmes soient financièrement soutenus.
- Associer la protection sociale aux PAMT. Les programmes de protection sociale doivent être conçus de manière à aider à la promotion des compétences et de l'emploi durable, afin de briser le cycle de transmission de la pauvreté intergénérationnelle (World Bank 2012). Une attention soutenue doit être accordée aux interventions de protection sociale conditionnelles qui favorisent les changements de comportement (nutrition, éducation et soins de santé préventifs, notamment la prévention contre le VIH) ; aux travaux publics, qui pourraient investir dans des biens publics si nécessaires (l'assainissement) ; et aux rapports avec les PAMT. Bien que de nombreux projets similaires soient en place, ils ne représentent en général que moins de 5% de la protection sociale et des dépenses de main-d'œuvre dans les quatre pays couverts par l'étude, et sont mal intégrés dans les programmes d'assistance sociale.
- Améliorer les données du marché du travail. Le manque de données cohérentes et de qualité sur le marché de l'emploi constitue un obstacle majeur à l'élaboration de meilleurs programmes de création d'emplois. L'investissement sur les données plus régulières et plus complètes (y compris sur la demande et sur le secteur informel) est important pour permettre aux décideurs de prendre des décisions éclairées et disposer des outils pour suivre et évaluer les résultats.

Moyen terme : créer des emplois durables et de qualité par la transformation structurelle

Les principaux facteurs des propositions de politiques pour la création d'emplois durables et de haute qualité par la transformation structurelle (World Bank 2014) comprennent globalement les mesures suivantes, conçues à l'origine à l'intention du Botswana, mais appliquées dans une large mesure (bien que dans une moindre mesure dans le secteur minier) à tous les quatre pays.

- Améliorer la productivité agricole. Pour rendre les emplois agricoles plus durables, les revenus doivent connaître une amélioration. Améliorer les revenus signifie améliorer la productivité. Une plus grande productivité nécessitera de l'investissement dans les technologies et pratiques, ainsi que l'amélioration de l'accès au crédit et l'évolution vers des cultures à plus grande valeur (et, très probablement, l'utilisation d'une main-d'œuvre limitée dans le secteur). La transition d'une grande partie de la main-d'œuvre agricole actuelle vers des activités à plus forte valeur ajoutée dans les entreprises à domicile et dans le secteur privé formel est d'une importance capitale.

- Développer un secteur privé, formel et informel, dynamique et productif. L'amélioration de la compétitivité du secteur privé non minier du Botswana est fondamentale pour la création d'emplois durables et de haute qualité. Cette opération nécessite l'amélioration de l'environnement réglementaire des entreprises, en veillant à ce que les employeurs privés puissent avoir accès aux compétences dont ils ont besoin pour être compétitifs (de l'étranger le cas échéant), en renforçant sensiblement les IDE, et en consolidant les maillons de la chaîne d'approvisionnement entre les IDE et les entreprises locales. En outre, une plus grande compétitivité du secteur non minier nécessitera un éventail de mesures d'appui en faveur des PMME, notamment, le renforcement de leurs capacités et l'amélioration de leur accès au financement. Elle doit aussi comprendre un plus grand soutien en faveur du secteur des entreprises familiales, des zones rurales et urbaines, avec un accent particulier, non seulement sur l'intégration des secteurs du travail autonome des PMME, mais aussi l'amélioration de la productivité par le renforcement des capacités et l'accès aux services.
- Améliorer la qualité de l'éducation et combler les déficits en matière de compétences. Au centre du programme de création d'emplois et de transformation structurelle, se trouve la nécessité d'améliorer la qualité de l'éducation, de renforcer les niveaux de compétences, et de combler les déficits en matière de compétences techniques et comportementales qui entravent la demande de main-d'œuvre qualifiée et créent un fossé entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Les principales priorités doivent inclure l'identification et le renforcement des compétences socio-émotionnelles et comportementales de la population active pour répondre aux préoccupations relatives à la conscience professionnelle (World Bank 2012). La priorité doit être accordée aux initiatives axées sur les femmes en transition vers l'emploi.
- Réformer le secteur public. Dans les pays où le secteur public règne en maître en ce qui concerne l'emploi, la Banque mondiale et la BAD ont recommandé qu'il fasse l'objet de réformes. Il existe des preuves que le secteur public évincerait le secteur privé, en attirant la main-d'œuvre qualifiée, en lui offrant une meilleure rémunération et en lui donnant des garanties de stabilité de l'emploi (une des raisons pour laquelle les demandeurs d'emploi qualifiés se bousculent souvent pour ces emplois). Ces réformes permettraient au secteur privé de jouer un rôle plus important dans la création d'emplois.

Autres préoccupations

Les autres questions à intégrer dans des solutions innovantes doivent viser des gains dans les domaines suivants.

Participation et emploi

- Les quatre pays doivent améliorer l'environnement, afin que la création d'emplois dans le secteur privé entraîne la transformation structurelle et assure une croissance durable de l'emploi.
- Le secteur informel (entreprises à domicile) a besoin d'un plus grand soutien. Ce soutien leur parviendra à travers la formation et l'accès au financement. Il faudra aussi veiller à ce que ces entreprises ne soient réglementées au point d'être poussées hors du marché.

- La mise en œuvre des plans de réforme et de privatisation du secteur public doit être accélérée pour soutenir la création d'emplois dans le secteur privé.
- La fréquence de collecte des données sur les marchés du travail doit connaître une augmentation en vue de renforcer la compréhension de la dynamique de l'emploi et mieux évaluer la politique en matière d'emploi.

Marchés de l'emploi en milieu rural

- L'appui à l'amélioration de la productivité agricole doit passer par une attention accrue à la technologie de vulgarisation agricole et l'accès au crédit en faveur des petites exploitations.
- Clarifier les objectifs de l'évolution des projets agricoles vers des programmes plus ciblés, en vue de promouvoir la durabilité de la production.

Sexe

- Les principaux programmes de lutte contre la pauvreté plus orientés vers les femmes doivent se poursuivre et être associés à une formation et une amélioration des compétences plus intense (y compris les compétences de la vie courante), afin de multiplier le nombre des potentiels diplômés.
- La souplesse à l'égard des plus pauvres et des femmes doit être renforcée à travers des programmes ciblés, des dons en espèces en faveur des ménages et d'autres programmes de protection sociale.

Jeunesse, éducation et compétences

- La qualité de l'éducation doit connaître une amélioration, en particulier dans les milieux ruraux à faible revenu (l'accès à l'éducation a enregistré une augmentation, mais pas les résultats). Les ressources doivent y être équitablement réparties.
- Les compétences socio-émotionnelles et comportementales doivent être renforcées, notamment, la redéfinition des programmes d'apprentissage pour y inclure des modules sur l'entrepreneuriat, les compétences personnelles, la lecture, l'écriture, le calcul et les compétences en matière de communication.
- Les articulations verticale et horizontale doivent être mises en place dans toutes les filières universitaires et de FPET, en vue d'encourager l'apprentissage continu et le perfectionnement des compétences.
- Les programmes de formation professionnelle et de perfectionnement de compétences à court terme doivent être lancés à l'intention des personnes peu qualifiées. Les organismes gouvernementaux doivent travailler en collaboration avec le secteur privé pour concevoir des programmes de formation en faveur des jeunes, des chômeurs et des personnes découragées.

Productivité

Les compétences doivent être élargies et perfectionnées à tous les niveaux, comme l'illustrent les mesures suivantes :

- Aborder les questions relatives à l'éthique du travail, y compris les programmes à un stade peu avancé (à l'intention des jeunes) et les programmes de formation sur le lieu de travail.
- Lancer des initiatives sectorielles d'amélioration de la productivité, reposant sur des interventions transversales, en vue d'améliorer l'environnement réglementaire des entreprises, y compris l'assouplissement des restrictions sur les ouvriers qualifiés et le renforcement des maillons de la chaîne d'approvisionnement entre les IDE et les entreprises locales, avec un accent

particulier sur l'appui au renforcement des capacités techniques, les normes et l'amélioration de la qualité.

- Développer des liens vers des chaînes de valeur régionales, en mettant l'accent sur la spécialisation d'amélioration de la productivité, y compris l'investissement dans les principales infrastructures transfrontalières, la levée des obstacles à la concurrence aux niveaux national et régional, et l'amélioration des transports et des liens commerciaux transfrontaliers.

Approches régionales et de partenariat

Les parties prenantes ont indiqué que la collaboration régionale est limitée et que des mécanismes doivent être proposés pour intensifier la collaboration. Les avis étaient partagés en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre : certains ont estimé que les emplois locaux doivent être entourés de mesures de protection pour ne pas être arrachés par des jeunes d'autres pays, plus qualifiés et plus éduqués, et que la fuite des cerveaux constitue un problème. Par contre, d'autres sont d'avis que la formation sur le tas dans d'autres pays pourrait contribuer à freiner le chômage des jeunes. Les parties prenantes ont insisté sur l'importance du Regional (SADC) Youth Employment Strategy (stratégie régionale (SADC) sur l'emploi des jeunes) (à savoir, la Stratégie et le plan d'action sur l'autonomisation et la participation des jeunes pour un développement durable 2014-2019) dans la lutte contre le chômage des jeunes de la région.

CHAPITRE 5 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Cette étude axée sur quatre pays (Botswana, Namibie, Afrique du Sud et Swaziland) a permis de présenter l'état et la nature du chômage des jeunes, d'évaluer ses causes et ses conséquences, et de suggérer des voies et moyens pour lutter contre ce fléau social. Elle puise dans les concertations avec les parties prenantes et les experts, les partenaires au développement, les gouvernements, le secteur privé et les ONG, et passe en revue les expériences réussies et les meilleures pratiques.

Les forts taux de croissance économique en Afrique en général et en Afrique subsaharienne en particulier ne se sont pas traduits en emplois. Le chômage élevé reste un défi majeur de développement pour le continent. La population croissante en plein rajeunissement a entraîné un taux de chômage des jeunes deux fois supérieur à celui des adultes en Afrique subsaharienne (12,8% contre 6,5%) et presque quatre fois plus élevé en Afrique du Nord (27,1% contre 7%) (ILO 2012). Le chômage touche 50% des jeunes en Afrique du Sud et plus de 30 % de la population des jeunes des trois autres pays. Le chômage global est estimé à 22% au Moyen-Orient et en Afrique du Nord et à 17% en Afrique subsaharienne. Ce chiffre est beaucoup plus élevé que le taux de chômage moyen mondial de 8% et celui des pays asiatiques qui s'élève à 5%.

Les taux de participation des jeunes au marché du travail sont plus faibles dans les pays en développement en général, et dans les quatre pays de l'Afrique subsaharienne en particulier. La proportion des jeunes femmes (par rapport au chômage total) sur le marché du travail est inférieure à celle des hommes.

La croissance du PIB – plus de 6% au Botswana et en Namibie depuis les années 1990 et environ 3% en Afrique du Sud – est très faible pour garantir un emploi productif à la population et la population active de plus en plus croissante, notamment celle des jeunes. Au Swaziland, les taux de croissance sont faibles. D'où l'urgence du renforcement des capacités pour un taux de croissance plus élevé dans la plupart des pays en développement, en vue d'améliorer les perspectives d'emploi. La détermination des opportunités et la génération d'une croissance plus rapide nécessite un appui en matière de capacité au niveau national. Il s'agit là d'une priorité stratégique.

Au nombre des autres causes du fort taux de chômage des jeunes, il faut citer les compétences de faible niveau et inadéquates, l'inadéquation entre l'éducation et la formation et les compétences professionnelles dont le marché de l'emploi a besoin, et le manque d'expérience des demandeurs d'emploi.

Les capacités de génération d'emplois dans les secteurs comme l'agriculture et l'industrie manufacturière sont limitées par les contraintes qui pèsent sur le développement des infrastructures, notamment les infrastructures d'approvisionnement en eau et en électricité. Le manque de compétences en gestion d'entreprise est un facteur limitatif tout comme la non disponibilité du capital pour permettre aux jeunes d'exploiter les opportunités d'affaires pouvant créer des emplois et stimuler la croissance.

Les stratégies des pays de l'Afrique sub-saharienne visent à lutter contre le chômage des jeunes. Ces stratégies sont, entre autres, le soutien à la création d'entreprises par les jeunes, la formation pour développer les compétences en gestion d'entreprise, les financements en faveur des agriculteurs et l'éducation et la formation (dont l'enseignement supérieur). Ces différentes stratégies n'ont malheureusement pas donné lieu à une avancée significative en matière de création d'emploi, en particulier les emplois des jeunes. La non-participation des jeunes à la conception et à la formulation des politiques et des programmes est présentée comme l'une des causes majeures des mauvais résultats enregistrés. Le ciblage inapproprié, les effets transformationnels durables limités, et la mauvaise sensibilisation des zones rurales et urbaines et des hommes et femmes sont des aspects qui nécessitent un développement de programme plus approfondi. Le manque de capacités pour mettre en œuvre des politiques de lutte contre le chômage des jeunes, en particulier, la correction de l'inadéquation entre l'enseignement supérieur et les besoins du marché de l'emploi, nécessite une orientation stratégique plus rigoureuse.

De nombreuses déficits en matière de capacité sapent les cadres institutionnels, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et programmes, la qualité de l'éducation et de la formation ainsi que leur adéquation et leur pertinence par rapport au chômage des jeunes dans les pays de l'Afrique sub-saharienne. Les autres domaines auxquels la priorité doit être accordée sont, entre autres, l'appui pour permettre de tirer parti du potentiel des secteurs agricole et industriel, ainsi que du commerce et des entreprises, en vue de la création d'emplois. Les partenaires au développement peuvent mettre à disposition l'expertise à travers des partenariats de développement du capital humain et fournir les ressources pour le développement des infrastructures – qui font souvent défaut dans l'agriculture dont le potentiel de création d'emplois est limité par le coût de l'eau, de l'énergie, de la technologie et du transport.

Les déficits en matière de capacité et de politique dans les domaines suivants doivent être comblés pour lutter contre le chômage des jeunes : la collecte des données sur les jeunes et le marché du travail ; la recherche pour diagnostiquer les problèmes relatifs au chômage des jeunes ; et les facteurs institutionnels (le manque de coordination, des politiques fragmentées, la faible capacité de mise en œuvre de la politique, le manque de capacités que présentent les gouvernements à prendre des décisions opportunes, l'absence de bonne communication, le manque de planification opportune, de prise de décision solide, et de volonté politique). Les autres domaines sont, entre autres, les capacités du système éducatif, la formation et l'amélioration des compétences (y compris la correction de l'inadéquation entre le développement des compétences du supérieur et les besoins du marché du travail, et le manque de sensibilisation entrepreneuriale dès l'école primaire) ; le manque de financement pour la création d'une entreprise ; la mauvaise conception, la mauvaise qualité et la mauvaise exécution de programme par le gouvernement ; ainsi que la mauvaise évaluation, le mauvais suivi et évaluation des programmes.

L'exécution de ce long et difficile programme de lutte contre ces insuffisances prendra du temps. Par conséquent, la gestion des transitions et le séquençage des réformes nécessitent une attention particulière. Les pays qui se sont attaqués au chômage des jeunes évoquent la nécessité de la réforme et de la flexibilité du marché du travail.

Selon la Banque mondiale (World Bank 2014), deux opérations sont essentielles — la fusion à court terme des stratégies de protection sociale et pour l'emploi, pour un progrès permanent en matière de réduction de la pauvreté ; et la création à moyen terme des emplois durables et de qualité, par la transformation structurelle. La première opération implique la poursuite des initiatives efficaces en matière d'éradication de la pauvreté, notamment, la promotion du travail autonome et des microentreprises ; la viabilisation des programmes d'appui à l'agriculture ; l'établissement d'un rapport entre la protection sociale et les programmes actifs du marché du travail ; et l'amélioration des données relatives au marché de l'emploi. La dernière opération implique en grande partie l'exploitation du potentiel des secteurs tels que l'agriculture, le tourisme et l'industrie manufacturière, pour contribuer à la transformation structurelle et à la création des emplois durables ; le développement d'un secteur privé dynamique et productif (formel et informel) ; l'amélioration de la qualité de l'éducation et la résorption des déficits en matière de compétences ; et la réforme du secteur public.

BIBLIOGRAPHY

- ACBF (African Capacity Building Foundation) (2011) Africa Capacity Indicators Report 2011: Capacity Development in Fragile States. The African Capacity Building Foundation: Harare, Zimbabwe.
- — — (2012) Africa Capacity Indicators Report 2012: Capacity Development for Agricultural Transformation and Food Security. The African Capacity Building Foundation: Harare, Zimbabwe.
- African Capacity Building Foundation and African Development Bank (2012) African Governance Outlook: Public Financial Governance (AGO) Reforms: The Recent Progress in Africa Preliminary Findings of the AGO Pilot Phase Governance, Economic and Financial Management Department. Tunis-Belvédère, Tunisia.
- AfDB (African Development Bank) (2012) African Economic Outlook: Promoting Youth Employment.
- Afrobarometer (2012) Survey Overview: The Quality of Democracy and Governance in Botswana. Afrobarometer Round 5.
- AERC (African Economic Research Consortium) Senior Policy Seminar XV (2013), Kigali, Rwanda, AERC Seminar Report, March 21–22, 2013.
- AUC (African Union Commission) (2011) African Union Report “Accelerating Youth Empowerment for Sustainable Development.” The African Union Commission.
- African Union Commission (2015) Agenda 2063: The Africa We Want. Popular version, Final edition. April. Addis Ababa, Ethiopia.
- Auditor General Report (2009) “Unemployment amongst the Namibian Youth in the Ministry of Youth, National Service, Sport and Culture.” Government of Namibia.
- Assaad, R., and Levison, D. (2013) “Employment for Youth: A Growing Challenge for the Global Community.” Background Research Paper for the United Nations High-Level Panel on the Post-2015 Development Agenda. United Nations.
- Ball, L. M. (2009) “Hysteresis in Unemployment: Old and New Evidence,” Working Paper No. 14818, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Braude, W. (2005) “South Africa: Bringing Informal Workers into the Regulated Sphere, Overcoming Apartheid’s Legacy,” in Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs: Labor Markets and Informal Work in Egypt, El Salvador, India, Russia, and South Africa, edited by T. Avirgan, L. J. Bivens, and S. Gammage, Economic Policy Institute: Washington, DC.
- Brixiova, Z., Fakudze, R., and Kangoye, T. (2012) “Labor Markets in Swaziland: The Challenges of Youth Unemployment,” University of Witwatersrand and IDRC.
- Brosvik, S. (2011) “Youth Entrepreneurship in Swaziland: Viability and Support,” Sahee Foundation.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Rinne, U., and Zimmermann, K. (2013) “Youth Unemployment in Old Europe: The Polar Cases of France and Germany.” Discussion Paper Series, IZA DP No. 7490.
- Casale, D., Muller, C., and Posel, D. (2004) “Two Million Net New Jobs: A Reconsideration of the Rise in Employment in South Africa,” South African Journal of Economics, Vol. 72, No. 5, 978–1002.
- Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N. and Guillford, J. (2013) International Lessons: Youth Unemployment in the Global Context. London: The Work Foundation.
- Dessalegne, I. (2013) “Opportunities and Constraints to Youth Entrepreneurship:

- Perspectives of Youth Entrepreneurs in Swaziland" United Nations, Swaziland.
- Dias, R., and Posel D. (2007) "Unemployment, Education and Skills Constraints in Post-Apartheid South Africa," Department of Economics, University of KwaZulu-Natal.
- Eita, J. H., and Ashipala, J. M. (2010) "Determinants of Unemployment in Namibia," International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 10.
- Government of Namibia (2012) "Youth Economic Opportunity and Participation" Position Paper prepared by the National Youth Council of Namibia.
- Green, R.H. (1988) "Foreign Economic Interests and Genuine Namibian Independence." Conference Paper, presented in Istanbul, March 1988.
- Guarcello, L., Lyon, S., Rosati, F. C., and Valdivia, C. A. (2007) Children's non-market activities and child labour measurement: A discussion based on household survey data (No. 36). Understanding Children's Work (UCW Programme).
- Hausmann, R. (2008) "Final Recommendations of the International Panel on Growth," Harvard University Centre for International Development, Working Paper 161.
- ILO (International Labour Organization) (2012) "Africa's Response to the Youth Employment Crisis Regional Report" the ILO.
- — — (2013) Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk. Geneva: ILO
- IMF (International Monetary Fund) (2010) "How Did Emerging Markets Cope in the Crisis?" Washington, DC: IMF.
- Jauch, H. (2011) "Time to Turn the Tide: Tackling Poverty, Inequality and Unemployment in Southern Africa," Freidrich Ebert Stiftung Perspective (June).
- Kararach, G., Hanson, K.T., 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, Vol. 7, Nos. 2/3/4, 2011
- Léautier F., and Hanson, K. (2013) "Jobless Economic Growth: Lessons from Africa," Working Paper No. 25. The African Capacity Building Foundation (ACBF), Harare, Zimbabwe.
- Ligthelm, A. (2006) "An Evaluation of the Role and Potential of the Informal Economy for Employment Creation in South Africa," South African Journal of Labour Relations, Vol. 30, No.1.
- Levy, F., and Murnane, R. (2007) "How Computerized Work and Globalization Shape Human Skill Demands," Learning in the Global Era: International Perspectives on Globalization and Education, 158-174.
- Loots, E. (1998) "Job Creation and Economic Growth," South African Journal of Economics, Vol. 66, No. 3, 155-163.
- Mbuende, K. (1986) Namibia, the Broken Shield: Anatomy of Imperialism and Revolution. Liber.
- McKinsey Global Institute (2010) "Lions on the Move: The Progress and Potential of African Economies," McKinsey Global Institute.
- Ministry of Trade and Industry (2013) Annual Report 2012/2013 Financial Year. Ministry of Trade and Industry, Namibia.
- Ministry of Youth, Sport and Culture (2010) Department of Youth, National Action Plan for Youth 2009-2016, Republic of Botswana.
- Muller, C. (2003) "Measuring South Africa's Informal Sector: An Analysis of National Household Surveys," Development Policy Research Unit Working Paper 03/71.

- Ndabeni, L., and Maharaj, R. (2013) "The Informal Sector and Challenges of Development in South Africa," Paper presented at the Centre for Development Economics and Innovation Studies, Punjabi university, Patiala, India, February 19–20.
- NPC (National Planning Commission) (2011) "Economy Diagnostic," Pretoria, South Africa, National Planning Commission.
- — — (2012) "National Development Plan 2030: Our Future – Make It Work," Pretoria, South Africa, National Planning Commission.
- National Treasury of South Africa (2011) "Confronting Youth Unemployment: Policy Options for South Africa," National Treasury Discussion Paper (February 2011).
- ODI (Overseas Development Institute) (2010) "The Global Financial Crisis and Developing Countries. Phase 2 Synthesis," Working Paper 316. London: ODI.
- OECD (2010a) "Off to a Good Start? Jobs for Youth." Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.
- (2010b) "Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training – Germany." Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.
- Oppenheimer, J., and Spicier, M. (2011) "Putting Young Africans to Work: Addressing Africa's Youth Unemployment Crisis," The Brenthurst Foundation, Discussion Paper 2011/08.
- Pelani L. (2014) "How to Improve, through Skills Development and Job Creation, Access of Africa's Youth to the World of Work" South Africa Country Report for the 2014 Ministerial Conference on Youth Employment. Researching Education and Labour (REAL) Centre, University of Witwatersrand, Johannesburg, South Africa.
- Pindyck, R. (1991) "Irreversibility, Uncertainty, and Investment," *Journal of Economic Literature*, Vol. 29, No. 3, 1110–1148.
- Pindyck, R., and Solimano, A. (1993) "Economic Instability and Aggregate Investment," Working Paper No. 4380, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Republic of Botswana (1996) "National Youth Policy," Ministry of Labour and Home Affairs. Republic of Botswana.
- Republic of Botswana (2010) "Revised National Youth Policy," Ministry of Labour and Home Affairs. Republic of Botswana.
- Schneider, F. (2002) "Size and Measurement of the Informal Economy in 110 Countries Around the World," paper presented at a Workshop of Australian National Tax Centre, ANU, Canberra, Australia, July 17, 2002.
- Statistics South Africa (2012) "Labour Market Dynamics in South Africa 2011," Pretoria: Statistics South Africa.
- — — (2013) "Quarterly Labour Force Survey: Quarter 1, 2013," Statistical Release P0211. Pretoria: Statistics South Africa.
- Swaziland Ministry of Labor and Social Security (2008) Integrated Labor Force Survey 2007. Mbabane, Swaziland.
- — — (2011) Labor Force Survey 2010. Mbabane, Swaziland.
- Tjikune, C. B. H. (2007) "Socio-Economic Factors Impacting Youth Unemployment in Namibia," University of Namibia, Department of Statistics.
- UNAIDS (Joint United Nations Programme on HIV/AIDS) (2013) "AIDS Epidemic Update" November.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2007) Global Monitoring Report 2008. Education for All by 2015. Will We Make It? Paris: UNESCO.

- UNECA (United Nations Economic Commission for Africa) (2005) "Youth, Education, Skills and Employment, United Nations," Available at http://www.uneca.org/eca_programmes/policy_analysis/publications/youtheduc_skills_emp.pdf
- — — (2011) Africa Youth Report 2011: Addressing the Youth Education and Employment Nexus in the New Global Economy, UNECA: Addis Ababa.
- United Nations Swaziland (2012) Rapid Assessment of the Impact of the Fiscal Crisis in Swaziland, UN Swaziland: Mbabane.
- Uys, M.D., and Blaauw, P.F. (2006) "The Dual Labour Market Theory and the Informal Sector in South Africa," *ActaCommercii*, Vol 6, pp 248 – 257
- Van Ours, J.C. (2007) "Compulsion in Active Labor Market Programmes," *National Institute Economic Review*, Vol. 202, No. 1, 67–78.
- World Bank (1991) "Namibia: Poverty Alleviation with Sustainable Growth," Washington, DC: World Bank.
- — — (2009). "Global Monitoring Report: A Development Emergency," Washington, DC: World Bank.
- — — (2011) Harnessing Regional Integration for Trade and Growth in Southern Africa. PREM 1, Africa Region, the World Bank.
- — — (2012) World Development Report 2013: Jobs. Washington, DC: World Bank.
- — — (2013a) "Raising Botswana's Human Resource Profile to Facilitate Economic Diversification and Economic Growth." Outputs of the "Skills for Economic Growth and Diversification in Botswana" analytical work. Policy Note 1. Washington, DC: World Bank.
- — — (2013b) "Labor Market Signals on the Demand for Skills." Outputs of the "Skills for Economic Growth and Diversification in Botswana" analytical work. Policy Note 2. Washington, DC: World Bank.
- — — (2013c) "Skills Needs of the Private Sector." Outputs of the "Skills for Economic Growth and Diversification in Botswana" analytical work. Policy Note 3. Washington, DC: World Bank.
- — — (2013d) "Skills Implications of Botswana's Diamond Beneficiation Strategy." Outputs of the "Skills for Economic Growth and Diversification in Botswana" analytical work. Policy Note 4. Washington, DC: World Bank.
- — — (2014) Employment Dynamics in Botswana: Assessing the Jobs Challenge Based on Labor Market Trends Over the Past Decade. Washington, DC: World Bank.
- — — (2015a) World Development Indicators Online. Washington, DC: The World Bank.
- World Bank Group (2015b) Global Monitoring Report 2014/2015: Ending Poverty and Sharing Prosperity. Washington, DC: World Bank.
- World Bank Institute (2011) Reducing Youth Unemployment in Sub-Saharan Africa, WBI, South-South Knowledge Exchange Hub. <http://wbi.worldbank.org/sske/case/reducing-youth-unemployment-through-skills-development-Sub-Saharan-Africa>.
- World Investment Report (2013) Global Value Chains: Investment and Trade for Development. Switzerland: United Nations Conference on Trade and Development.

ANNEXE 1 : TABLEAUX DE DONNEES

Tableau A1.1 : Performance de croissance du PIB régional

	2004-08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Afrique sub-saharienne (Afrique du Sud exclues)</i>	7,2	4,3	6,7	6,3	5,8	5,9	6,5	6,5
Afrique sub-saharienne (total)	6,4	2,6	5,6	5,5	4,9	4,9	5,4	5,5
<i>Dont</i>								
• Pays exportateurs de pétrole	8,4	4,8	6,7	6,1	5,2	5,7	6,6	6,5
• Pays à revenu moyen	5,1	-0,8	4,1	4,9	3,4	2,7	3,0	3,3
<i>Dont : Afrique du Sud</i>	4,9	-1,5	3,1	3,6	2,5	1,9	2,3	2,7
Pays à revenu faible	7,3	5,1	7,0	6,5	6,2	6,8	6,9	6,8
Memo								
<i>Croissance économique mondiale</i>	4,6	-0,4	5,2	3,9	3,2	3,0	3,6	3,9
<i>Pays à ressources intensives en Afrique subsaharienne</i>	6,4	2,0	5,4	5,5	4,8	4,1	4,9	5,0
<i>Pays émergents et à la frontière en Afrique subsaharienne</i>	5,8	2,5	5,4	5,5	4,8	4,4	5,0	5,2

Tableau A1.2 : Situation du chômage au niveau régional

Chômage global en 2011

(Pourcentage de main d'œuvre enquêtée dans 148 pays et territoires)

	% au chômage	% en sous-emploi	% emplois à temps plein
Monde	8	17	42
Moyen-Orient et Afrique du Nord	22	32	35
<i>Afrique subsaharienne</i>	17	32	22
Amériques	12	23	51
Europe	11	18	58
Ex-Union soviétique	7	14	60
Asie	5	13	40

Source : GALLUP

Tableau A1.3 : Extrême pauvreté par région

	Taux de pauvreté (proportion de la population disposant de moins de 1,25 dollar par jour)						Projections	
Région	1990	2005	2008	2010	2011	2015	2020	2030
Asie de l'est et Pacifique	58,2	16,7	13,7	10,3	7,9	4,1	1,5	0,1
Europe de l'est et l'Asie centrale	1,5	1,3	0,4	0,6	0,5	0,3	0,2	0,1
Amérique Latine et les caraïbes	12,0	7,4	5,4	4,8	4,6	4,3	3,8	3,1
Moyen-Orient et Afrique du Nord	5,8	3,0	2,1	1,7	1,7	2,0	1,8	2,4
Asie de l'Ouest	53,2	39,3	34,1	29,0	24,5	18,1	13,8	2,1
Afrique subsaharienne	56,6	52,8	49,7	48,2	46,8	40,9	34,2	23,6
Total (pays en développement)	43,5	24,8	21,8	19,1	17,0	13,4	10,5	5,7
Total	36,4	21,1	18,6	16,3	14,5	11,5	9,1	4,9
	Nombre de pauvres (millions de personnes vivant avec moins de 1,25 dollar par jour)						Projections	
Région	1990	2005	2008	2010	2011	2015	2020	2030
Asie de l'est et Pacifique	957,1	324,1	272,3	207,1	160,8	86,4	31,3	2,5
Europe de l'est et l'Asie centrale	7,1	6,0	2,0	2,9	2,3	1,3	0,8	0,3
Amérique Latine et les caraïbes	52,7	41,0	31,0	28,3	27,6	26,8	24,8	21,7
Moyen-Orient et Afrique du Nord	13,1	9,0	6,5	5,5	5,6	7,3	7,0	10,3
Asie de l'Ouest	603,2	589,0	532,7	465,3	399,0	310,6	249,6	42,5
Afrique subsaharienne	287,1	399,1	406,8	416,4	415,4	403,2	382,9	334,6
Total	1920,2	1368,1	1251,4	1125,5	1010,7	835,5	696,4	411,8

Source : Banque mondiale 2013.

ANNEXE 2 : ASPECTS RELATIFS A LA PORTEE DE L'ETUDE

Aperçu contextuel

Le fort taux de chômage dans les pays de l'Afrique sub-saharienne mérite une attention particulière pour éclairer les stratégies de lutte contre le chômage persistant obstinément élevé des jeunes. Par conséquent, cette étude vise à contribuer à l'identification des stratégies et des politiques pertinentes pour lutter contre le chômage des jeunes dans les pays de l'Afrique sub-saharienne. L'étude a pour objectif de déterminer les causes, les impacts et les conséquences du chômage des jeunes en procédant à une évaluation à travers les études de cas de quelques pays de l'Afrique sub-saharienne. Un examen des défis, des implications, et défis sera d'une importance capitale pour l'analyse, afin de mettre en évidence des voies et moyens innovateurs pour lutter contre le chômage des jeunes dans les pays de l'Afrique sub-saharienne. Le rôle des parties prenantes comme le gouvernement ainsi que le secteur privé, les organisations non-gouvernementales et d'autres partenaires au développement dans la lutte contre le chômage des jeunes fera l'objet d'analyse. Il s'agit là d'un aspect important de l'évaluation des capacités des parties prenantes. L'examen portera aussi sur les réussites et les meilleures pratiques pour orienter les stratégies de lutte contre le chômage des jeunes et affiner les stratégies et les approches politiques existantes en matière de lutte contre ce fléau social. L'étude proposée organisera des entrevues d'experts avec les principaux organismes nationaux et ministère en charge des jeunes, afin de mieux comprendre les questions de politique essentielles pour la réforme des programmes, en vue d'une stratégie de croissance inclusive, créatrice d'emplois et durable, visant notamment à s'attaquer au chômage des jeunes dans le continent.

Conformément à l'appel de cette étude, ce rapport d'évaluation doit porter sur les caractéristiques, les causes, les effets, les conséquences, les implications du chômage des jeunes, ainsi que sur les obstacles auxquels est confrontée la lutte contre ce fléau social, les mesures politiques pertinentes de lutte contre le chômage des jeunes, et les questions connexes à ce fléau. L'appel exige aussi que l'étude accorde une attention particulière aux bonnes pratiques et aux leçons apprises pour stimuler le progrès à travers l'Afrique. En outre, la recherche doit trouver une réponse à la question relative aux capacités nationales de création d'emplois suffisants en quantité et en qualité, dans l'économie formelle. Cet aspect est d'une grande pertinence et doit faire l'objet d'étude.

Eléments d'étude abordés

- *Pour poser un diagnostic clair du chômage des jeunes dans les pays africains, une revue concise de la littérature connexe et des solutions innovantes ancrées dans les études de cas / recherches empiriques pour résoudre le problème, est nécessaire.*

Le champ d'application sera déterminé dans le cadre de la collecte et de l'analyse des données nationales de qualification du chômage des jeunes dans les pays d'Afrique sub-saharienne. Comme nous l'avons déjà indiqué dans le contexte introductif, bien qu'axée sur quatre pays uniquement, cette étude permettra d'évaluer le chômage des jeunes dans les pays de l'Afrique sub-saharienne. Ces Etats comptent parmi les pays de l'Afrique australe affichant des taux de chômage élevés. En outre, ils constituent la preuve que le chômage des jeunes est un problème auquel sont confrontés tous les pays.

- *Les auteurs ont pour mission de dessiner le paysage du chômage des jeunes en accordant une attention particulière au chômage rural et des femmes et d'illustrer les bonnes pratiques et les leçons apprises.*

La collecte et l'analyse des données relatives au chômage des jeunes se feront par sexe en vue d'évaluer les nouvelles tendances du chômage des hommes et des femmes. Cette étude est importante pour des programmes précis relatifs au chômage et même pour des stratégies de développement sectoriel. Les interventions en matière de renforcement des capacités et les possibilités d'emploi peuvent être mieux programmées dans un environnement où la dynamique relative au genre par rapport au chômage est bien comprise. Cette étude va donc permettre de comprendre le chômage des jeunes en Afrique sub-saharienne par sexe, ainsi que ses causes et ses conséquences émergentes, et ses possibles effets. Forte de certaines analyses comparatives et de l'examen des stratégies des pays ayant gagné la bataille contre le chômage des jeunes, cette étude présentera des modèles et des stratégies de bonnes pratiques pour orienter les programmes de renforcement des capacités et d'élaboration des politiques, en vue de la lutte contre le chômage des jeunes en Afrique et dans le monde.

- *Les Propositions/documents illustratifs doivent aborder le chômage des jeunes en Afrique comme une préoccupation transversale en examinant le rôle des différents acteurs (entreprises privés, publiques, familiales, étrangères, petites et moyennes), secteurs (formels et informels), des nouvelles technologies, ainsi que de l'histoire et de la Culture.*

Bien que focalisée sur quelques pays de l'Afrique sub-saharienne, cette étude aborde le chômage des jeunes à titre de préoccupation transversale. Telle que décrite dans cette approche, son analyse vise à présenter clairement le chômage des jeunes, à travers ses causes, ses implications, ses impacts et ses conséquences au niveau régional. Le rôle des différents acteurs fera l'objet d'étude. Cette opération comprendra une évaluation de leurs capacités à lutter contre le chômage des jeunes. Une concertation avec les principaux organismes nationaux chargés des questions des jeunes et les parties prenantes est d'une grande importance pour avoir une idée précise des problèmes et des déficits auxquels est confrontée la lutte contre le chômage des jeunes et pour mettre en évidence des moyens novateurs pour faire face à ces difficultés.

- *Les documents doivent aussi recommander des stratégies/politiques et des moyens novateurs en matière de renforcement des capacités, en vue de faire face efficacement et durablement au chômage des jeunes.*

Ce volet sera couvert à travers des concertations et des entrevues avec les parties prenantes, ainsi qu'un bref questionnaire à l'intention des experts et des décideurs politiques des pays de l'Afrique sub-saharienne, en vue de déterminer et de proposer des voies et moyens et des stratégies possibles permettant de renforcer les capacités de lutte contre le chômage des jeunes. L'analyse comparative et l'étude des expériences nationales réussies sont essentielles dans ce volet de la recherche, dans la mesure où les leçons orienteront le programme politique et la manière d'aborder les problèmes en matière de capacité. Les voies et moyens par lesquels d'autres pays ont fait victorieusement face au chômage des jeunes sont d'une importance capitale pour la préparation d'un futur processus de réforme des politiques et offrent des informations sur les approches/programmes nécessaires pour la lutte contre le chômage des jeunes.

- *L'Etat et son rôle spécifique en matière de renforcement des capacités et d'éducation/formation (par exemple, la question de l'inadéquation entre l'éducation/formation et les besoins du marché de l'emploi) au niveau national et /ou régional, en ce qui concerne la question du chômage des jeunes sont d'une grande pertinence.*

Le rôle des différentes parties prenantes sera examiné à travers la revue de la littérature et l'état des données sur le chômage des jeunes dans les pays de l'Afrique subsaharienne choisis. Le profil de l'appui du gouvernement pour la lutte contre le chômage des jeunes par le truchement du budget gouvernemental effectif dans de nombreux pays en développement, sera dressé. L'ampleur de la contribution du secteur privé en faveur de l'emploi des jeunes sera incluse dans ce volet, en vue de déterminer le rôle de l'Etat en matière de renforcement des capacités par l'éducation et la formation. Cette analyse comprendra une évaluation des investissements dans le système éducatif et les dispositions spécifiques prises pour adapter les compétences aux besoins du marché de l'emploi. D'autres partenaires au développement ont apporté du soutien aux programmes d'autonomisation et de création d'emplois des jeunes. Cette analyse s'étendra aussi sur ces programmes. L'étude examinera et mettra en évidence les programmes et stratégies adoptés pour faire face à l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché de l'emploi. Ce déséquilibre aggrave le taux de chômage déjà élevé dans les pays en développement. Cette lacune sera illustrée par les leçons tirées des meilleures pratiques pour une adéquation entre la formation et les stratégies relatives au marché de l'emploi, élaborées et mises en œuvre avec succès par des pays, dans le cadre de la lutte contre le fort taux de chômage des jeunes.

- *Sur la base des analyses empiriques et/ou des études de cas, les recherches/documents publiés dans le cadre de ce rapport doivent déterminer clairement les impératifs de capacité pour faire face durablement et efficacement au chômage des jeunes.*

La portée de la revue de la littérature relative à l'étude, la consultation avec les parties prenantes, les entrevues avec les experts, et les leçons des pays ayant vécu des expériences couronnées de succès, permettront d'avoir des précisions sur les déficits en matière de capacité et de concevoir des moyens novateurs pour lutter contre le chômage des jeunes. L'étude du cas des pays de l'Afrique subsaharienne permettra de mieux circonscrire les déficits qui méritent une attention particulière en vue du renforcement des capacités. L'examen des programmes relatifs au chômage des jeunes dans les pays de l'Afrique subsaharienne se traduira par la détermination des insuffisances en matière de formulation des stratégies. Ce qui permettra d'établir l'ordre des priorités, en ce qui concerne le renforcement des capacités.

Chômage des jeunes en Afrique : renforcement des capacités et stratégies innovantes

« Etude du cas de quelques pays de l'Afrique sub-saharienne - Botswana, Namibie, Afrique du Sud et Swaziland »

QUESTIONNAIRE A L'INTENTION DES PARTIES PRENANTES



Botswana Institute
for Development
Policy Analysis



THE AFRICAN CAPACITY
BUILDING FOUNDATION | FONDATION POUR LE RENFORCEMENT
DES CAPACITES EN AFRIQUE
Securing Africa's future through capacity development

Objectif de l'enquête

L'objectif de cette entrevue consiste à recueillir des informations sur les défis, les implications et les lacunes relatifs aux politiques et stratégies actuelles de lutte contre le chômage des jeunes dans les pays de l'Afrique sub-saharienne. En outre, l'enquête devrait permettre de déterminer les lacunes en matière de capacité, la priorité stratégique, les solutions innovantes et les modèles de meilleures pratiques, en ce qui concerne la lutte contre le chômage des jeunes.

Questions

A. Causes, défis et impacts du chômage des jeunes :

1. Définissez brièvement le contexte et présentez succinctement un aperçu du chômage des jeunes dans votre pays ?
2. Quelles sont les principales causes du chômage des jeunes dans votre pays ?

B. Perspectives en matière de politique, de stratégie et de programme de lutte contre le chômage des jeunes

3. Quelles sont les interventions, les programmes, les politiques et les stratégies actuellement en œuvre en ce qui concerne le chômage des jeunes dans votre pays ?

C. Efficacité, pertinence et adéquation des programmes

4. Dans quelle mesure les interventions, les programmes, les politiques et les stratégies de lutte contre le chômage des jeunes sont-ils efficaces, pertinents et adéquats dans votre pays ?
5. Prière de bien vouloir indiquer, les lacunes, les insuffisances et les aspects positifs de ces interventions, programmes, politiques et stratégies.
6. Existe-t-il un système mis en place pour évaluer les mesures prises pour lutter contre le chômage des jeunes (qui recueille par exemple les avis des jeunes sur le fonctionnement des services et les mesures prises pour leur venir en aide) ?

D. Problèmes émergents en matière de capacité et de politique

7. Quels sont les problèmes de capacité et de politique qui aggravent le chômage des jeunes dans votre pays ?

E. Approches suggérées pour lutter contre le chômage des jeunes

8. Que faire pour créer plus d'emplois pour les jeunes ?
9. Comment améliorer les interventions, les programmes, les politiques et les stratégies de lutte contre le chômage des jeunes ?
10. Connaissez-vous d'autres voies et moyens novateurs de lutte contre le chômage des jeunes ?
11. En cas de mise en œuvre progressive des programmes d'autonomisation des jeunes dans votre pays, à quel groupe de jeunes la priorité doit-elle être accordée (groupes vulnérables, chômeurs de longue durée, jeunes gens aux besoins complexes, jeunes chômeurs « difficiles à aider », entre autres) ?

F. Modèles de meilleures pratiques à envisager

12. Connaissez-vous des modèles de meilleures pratiques qui pourraient contribuer à réduire le chômage des jeunes en Afrique en cas d'adoption ?

G. Approches régional / de partenariat pour lutter contre le chômage des jeunes ?

13. Existe-t-il une collaboration entre les parties prenantes ou des initiatives convenues entre les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes pour aider les jeunes à trouver du travail dans votre pays ?
14. Comment évaluez-vous la collaboration entre les parties prenantes (c.-à-d. les organisations d'employeurs, les syndicats, la société civile organisée, le secteur privé) dans votre pays en ce qui concerne l'emploi des jeunes ? Prière de bien vouloir élaborer, en faisant des suggestions d'amélioration le cas échéant et en donnant des exemples pratiques ?
15. Comment envisagez-vous la possible coopération entre votre pays et d'autres nations en ce qui concerne l'emploi des jeunes ? Pensez-vous que la mobilité de la main-d'œuvre entre les pays pourrait être une solution au problème de chômage des jeunes dans la région ?

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 RÉSILIENT 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)

ACBF (2016), THE CHALLENGE OF AFRICAN YOUTH UNEMPLOYMENT, OCCASIONAL PAPER 26 (with contribution by Prof. Joseph R. Oppong, Prof. Kefa Otiso, and Prof. Benjamin Ofori-Amoah)

ACBF (2017), POLICY AND INSTITUTIONAL DIMENSIONS OF AFRICA'S POLITICAL ECONOMY IN AN AGE OF GLOBALIZATION, OCCASIONAL PAPER 27 (with contribution by Dr. Claudious Chikozho and Dr. Charles Nhemachena)

ACBF (2017), WHICH INEQUALITIES MATTER FOR AFRICA'S SUSTAINED GROWTH AND POVERTY REDUCTION? A MACRO-MICRO COMPARATIVE ANALYSIS WITH CASE STUDIES ON CAMEROON AND SOUTH AFRICA, OCCASIONAL PAPER 28 (with contribution by Dr. Nicholas Ngepah)

ACBF (2017), DRIVERS OF ECONOMIC GROWTH IN AFRICA: OPPORTUNITIES, FINANCING, AND CAPACITY ISSUES, OCCASIONAL PAPER 29 (with contribution by Dr. Abbi M. Kedir)



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

The African Capacity Building Foundation
2 Fairbairn Drive, Mount Pleasant
Harare, ZIMBABWE
Tél. : (+263 4) 304622, 304663, 332002/14
Cell : (+263) 772 185 308-10
Fax : (+263 4) 702915
Courriel : root@acbf-pact.org
Site web : www.acbf-pact.org

ISBN : 978-1-77937-077-8
EAN : 9781779370778