ICR
INVESTMENT CLIMATE REFORM FACILITY

Cofinancé par
l'Union européenne

german cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

BRITISH COUNCIL

Réforme de l'environnement des affaires dans les pays ACP : éliminer les obstacles à l'emploi et au recrutement

Facilité ICR - Séries Jeunes : Rapport 2
Janvier 2025

Mis en œuvre par

giz
BRITISH COUNCIL
EXPERTISE FRANCE
GROUPE AFD
SNV

TABLE DES MATIÈRES

PREFACE **4**

NOTE DE SYNTHÈSE **5**

INTRODUCTION: LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES **6**

Brève revue de la littérature existante 7

OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT ET À L'AMÉLIORATION DE L'EMPLOI DES JEUNES DANS LES PAYS ACP **9**

Obstacles à l'accès des jeunes à l'emploi 9

La dimension du genre 11

L'environnement des affaires pour les pays ACP 12

Réponses stratégiques au défi du chômage des jeunes 12

Renforcer la demande de jeunes travailleurs.euses 15

Le besoin vital de création d'emplois 15

RECOMMANDATIONS SUR LES REA POUR CRÉER DES EMPLOIS ET SOUTENIR LES JEUNES POUR RÉUSSIR À OBTENIR DES EMPLOIS **18**

Recommandation 1 : Intégrer l'ensemble des réformes 18

Recommandation 2 : S'attaquer aux obstacles rencontrés par les jeunes 21

Recommandation 3 : Augmenter la productivité des entreprises 25

Recommandation 4 : Investir dans les zones de croissance 28

CONCLUSION **34**

REMERCIEMENTS **35**

CITATIONS **36**

MENTIONS LÉGALES **39**

LISTE DE ABRÉVIATIONS

ACP	Afrique, Caraïbe et Pacifique
ALMP	Politiques actives du marché du travail
DPP	Dialogue entre le public et le privé
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ESS	Économie sociale et solidaire
FAO	Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
(M)PME	(Micro), petites et moyennes entreprises
NEET	Jeunes sans emploi, ni en études, ni en formation
OEACP	Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique
OECO	Organisation des États de la Caraïbe orientale
OIT	Organisation internationale du travail
PAN	Plan d'action national (sur l'emploi des jeunes)
PNE	Politique nationale de l'emploi
REA	Réforme de l'environnement des affaires
RCI	Réforme du climat d'investissement
SMS	Service de messagerie SMS (texto)
SNE	Stratégie nationale de l'emploi
SPE	Services publics pour l'emploi
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
TIC	Technologies de l'information et de la communication

PREFACE

Les réformes de l'environnement des affaires au service de l'emploi des jeunes : L'élaboration des réformes de l'environnement des affaires (REA) pour l'emploi des jeunes est complexe et beaucoup des réformes pour les jeunes au chômage ou sous-employés ne sont pas réservées exclusivement à ce groupe cible. La capacité des employeurs à recruter et à retenir les jeunes hommes et les jeunes femmes est fortement liée à l'efficacité de l'environnement des affaires. En conséquence, la lutte contre le chômage des jeunes nécessite une approche associant des réformes globales qui améliorent la fonctionnalité de l'environnement local des affaires et des mesures ciblées qui répondent aux besoins spécifiques des jeunes hommes et des jeunes femmes. La Facilité ICR reconnaît l'importance de combiner ces réformes pour soutenir de manière efficace l'emploi des jeunes hommes et femmes et des jeunes en situation de handicap dans les pays ACP. En conséquence, ce rapport s'attache à fournir un ensemble complet de recommandations qui englobe des réformes qui peuvent être avantageuses pour tous en stimulant l'emploi en soi, mais qui peuvent être particulièrement avantageuses pour les jeunes sans emploi et sous-employés dans les régions ACP.
Sur la base de connaissances approfondies et d'apprentissages issus de la recherche dans ce domaine, nous formulons quatre recommandations pour remédier au chômage des jeunes. Chaque recommandation sera discutée de manière détaillée, décrivant différentes réformes stratégiques et réglementaires sur lesquelles les décideurs.euses politiques peuvent agir.

Définition des jeunes et de l'emploi : Afin de standardiser les différentes définitions utilisées dans les politiques nationales, dans les différentes pays ACP, le présent rapport utilise la fourchette de 18 à 35 ans pour définir les jeunes. Le rapport reconnait toutefois que les jeunes femmes, particulièrement, sont parfois confrontées à des difficultés définies habituellement comme affectant les « jeunes » jusqu'à l'âge de 40 ans, par exemple lors de leur première recherche de travail une fois que leurs enfants ont atteint l'âge d'être plus autonomes. Bien qu'elles soient légalement considérées comme adultes, les personnes de cette tranche d'âge peuvent se heurter à des obstacles spécifiques qui doivent être pris en compte par les différentes politiques. Le rapport offre des recommandations qui s'attaquent aux défis auxquels est confronté le groupe cible des « jeunes », tout en reconnaissant les avantages potentiels des réformes, tels que la création d'emplois, pour d'autres personnes sans emploi.
Conscient du fait que travailler à son compte ou l'entrepreneuriat sont également des moyens de générer des revenus, ce rapport ne traite cependant que de l'emploi (formel et informel) pour lequel un paiement est reçu d'une tierce partie pour le travail effectué. Ce rapport est le troisième et dernier d'une série de rapports produits pour le pôle connaissance de la Facilité ICR sur les réformes de l'environnement des affaires (REA) pour l'autonomisation économique des jeunes. Les deux rapports précédents portaient sur la REA pour l'entrepreneuriat des jeunes et pour la participation des jeunes aux dialogues entre le public et le privé.

Méthodes et approche : Ce rapport comporte une analyse approfondie des rapports existants et des données probantes sur l'emploi des jeunes dans l'ensemble de la région ACP et des entretiens avec 21 répondants principaux ainsi que des conversations par courrier électronique. Les participants étaient pour 57 % des hommes et pour 43 % des femmes, dont 67 % venaient d'Afrique ou étaient des spécialistes des questions relatives à la jeunesse africaine, 19 % venaient des Caraïbes et 14 % du Pacifique. Les résultats ont permis d'identifier des questions essentielles, des meilleures pratiques et des solutions innovantes susceptibles d'accroître et d'améliorer l'emploi des jeunes.
Afin de garantir la qualité et l'exactitude du rapport, nous avons choisi d'utiliser en priorité des données et des sources fiables et pertinentes au niveau régional pour notre rapport sur l'emploi des jeunes et des jeunes femmes dans la région ACP. Les affirmations que nous faisons sont fondées uniquement sur des données probantes et nous avons évité de faire des analyses approfondies lorsque les données étaient insuffisantes ou n'étaient pas fiables. En conséquence, certaines sections du rapport ne présentent pas de comparaisons régionales ou sexospécifiques détaillées. Elles portent au contraire sur le niveau régional ou mondial plus large. Toutefois pour parer au manque de données probantes, nous avons rassemblé des informations à partir des données et des rapports d'autres pays de la région et nous avons utilisé des sources de données représentatives au niveau mondial telles que celles de la Banque mondiale, d'ILOSTAT et de l'OCDE.

NOTE DE SYNTHÈSE

Ce rapport examine les réformes potentielles de l'environnement des affaires (REA) qui offrent des possibilités pour favoriser l'emploi des jeunes dans les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP). Les pays ACP sont confrontés à des défis majeurs dans ce domaine et les décideurs.euses politiques jouent un rôle essentiel afin de créer un environnement des affaires qui soutient activement l'emploi des jeunes. Ce rapport propose quatre grandes recommandations de réformes de l'environnement des affaires visant à faciliter l'entrée des jeunes hommes et femmes sur le marché du travail. Ces recommandations préconisent la suppression des obstacles à l'emploi des jeunes, la stimulation d'une croissance plus intense de l'emploi aujourd'hui et à l'avenir et la promotion d'un environnement de travail inclusif dans toutes les régions ACP. Pour chacune des recommandations, le rapport met en évidence les principales réformes stratégiques et réglementaires que les décideurs.euses politiques des pays ACP peuvent envisager dans leur contexte spécifique.

Les recommandations sont énoncées ci-dessous pour deux types de REA, celles qui visent spécifiquement les jeunes et leur besoin d'avoir un travail décent (Recommandations 1 et 2), et celles qui garantissent que les spécificités du défi du chômage des jeunes soient prises en compte dans le contexte plus large de l'élaboration de politiques économiques (Recommandations 3 et 4). Les recommandations sont les suivantes :

Recommendations

1. **Intégrer l'ensemble des réformes :** Les REA les plus efficaces pour l'emploi des jeunes comprennent une approche intégrée qui répond à la fois aux obstacles liés à l'offre et à la demande de l'emploi des jeunes et qui correspond aux objectifs plus larges de développement économique du pays.

2. **S'attaquer aux obstacles rencontrés par les jeunes :** Les décideurs.euses politiques doivent se concentrer sur la nécessité de créer un environnement qui permette aux jeunes hommes et femmes de surmonter les obstacles inhérents auxquels ils/elles sont confrontés lorsqu'ils/elles rejoignent le marché du travail dans les pays ACP.

3. **Augmenter la productivité des entreprises :** Les décideurs.euses politiques doivent travailler à stimuler la croissance de l'économie par l'augmentation de la productivité dans les entreprises, les industries et les secteurs existants. Cette démarche, en particulier dans les MPME, permettra aux jeunes de trouver plus facilement un emploi. Cet objectif peut être atteint en offrant aux MPME des mesures d'incitations bien dosées pour qu'elles se formalisent, ce qui permettra à ce secteur, qui est l'un des plus gros employeurs de jeunes, d'accéder aux ressources nécessaires pour croître et pour améliorer la productivité.

4. **Investir dans les zones de croissance :** Les décideurs.euses politiques doivent allouer des ressources suffisantes pour avoir des connaissances précises sur la façon dont le marché du travail évoluera au fil du temps, afin d'établir des politiques visant à investir dans les domaines de croissance pour garantir que les jeunes hommes et femmes en formation aujourd'hui auront des emplois dans les années à venir. Il est essentiel de comprendre où se situeront les zones et les domaines de croissance dans les régions ACP et comment les exploiter pour que les pays ACP restent compétitifs au cours de la prochaine décennie et au-delà.

Pour favoriser l'emploi des jeunes dans la région ACP, les décideurs.euses politiques doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques spécifiques des jeunes sans emploi, ainsi que de l'environnement des affaires dans lequel les emplois sont créés. Pour contrer la tendance historique à privilégier les mesures axées sur l'offre qui augmentent l'employabilité des jeunes par le biais de l'éducation et de la formation, l'un des principaux objectifs est de renforcer la capacité de créer des emplois provenant de la croissance économique. Il est essentiel que les décideurs.euses politiques entreprennent des réformes de l'environnement des affaires pour faciliter une croissance qui génère fortement des emplois dans le secteur informel et formel. Des améliorations de l'environnement des affaires pourront affecter temporairement les employés plus âgés, toutefois des politiques adaptées peuvent aider les jeunes à bénéficier de la REA tout en limitant les perturbations sur l'ensemble du marché.

La REA est fortement liée au contexte et quelles que soient les REA adoptées, elles doivent prendre en compte les points de vue des parties prenantes (y compris ceux des jeunes hommes et femmes) et leur mise en œuvre doit faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation pour veiller à ce que les REA atteignent les objectifs fixés et qu'elles soient modifiées si ce n'est pas le cas.

Il est important de ne pas oublier que si la REA peut créer un environnement permettant d'augmenter la participation de groupes sous-représentés, les reformes, à elles seules, ne sont pas suffisantes pour combler les manques sur le marché du travail. Les normes sociales genrées, les obstacles structurels et la part disproportionnée des tâches relatives aux soins (des enfants ou des âgés) à la charge des jeunes femmes réduisent leurs opportunités d'emploi et sont des questions qui doivent être traitées en même temps que les initiatives REA. La première section de ce rapport aborde les aspects spécifiques aux jeunes du défi de l'emploi des jeunes dans les pays ACP.

INTRODUCTION: LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

Dans l'ensemble des pays d'Afrique, des Caraïbes et des îles du Pacifique (ACP), la jeunesse est l'une des ressources les plus importantes et la plus sous-utilisée dont disposent les décideurs.euses politiques et les gouvernements de ces pays. Selon la Banque africaine de développement, la jeunesse africaine pourrait contribuer à hauteur de 500 milliards de dollars au du Produit intérieur brut (PIB) du continent d'ici à 2030.[1] Dans les Caraïbes, Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a mis en évidence de potentielles hausses importantes régionales du PIB si l'emploi des jeunes augmentait de 10%.[2] De même, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) a mis en évidence les possibilités inexploitées qui s'offrent aux îles du Pacifique qui souhaitent investir dans leur jeunesse.[3] Pour dire les choses simplement, les pays ACP ne peuvent plus se permettre d'avoir leur jeunesse sans emploi ou sous-employée. L'objectif de ce rapport est de présenter les résultats et les recommandations de la réforme de l'environnement des affaires (REA), basés sur des recherches récentes menées à partir de recherches documentaires, d'entretiens avec des informateurs clés et des revues approfondies de la littérature existante, qui démontrent la nécessité de placer la jeunesse au centre de l'action des pays ACP en matière d'emploi.

Les gouvernements ne peuvent tirer parti de la transition démographique en cours, dans les pays ACP, sans l'accompagner d'une transformation économique structurelle.[4] L'augmentation de l'emploi des jeunes est nécessaire pour faire croître les économies, pour soutenir le vieillissement de la population et pour garantir la stabilité sociale.[5] Il existe une indication selon laquelle une réduction durable d'1 point de pourcentage de la part des Jeunes sans emploi, ni en études, ni en formation (NEET) entraîne en moyenne un taux de crois-

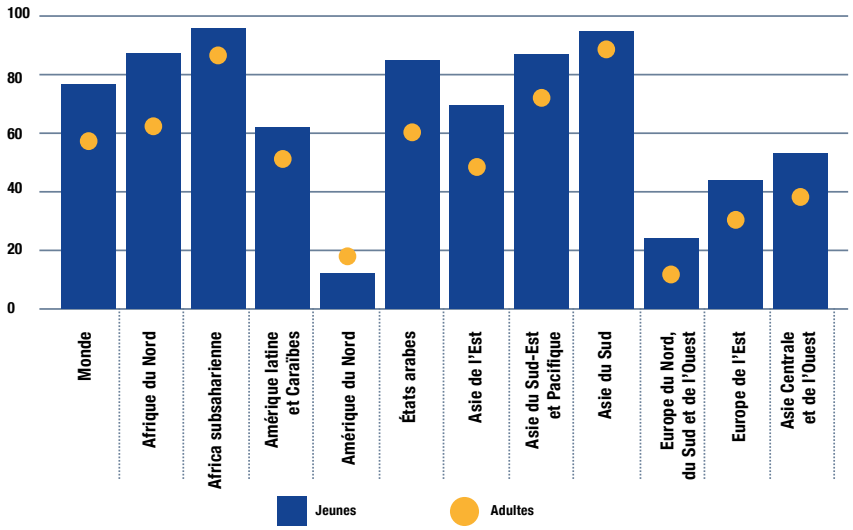
sance plus élevé du PIB (de 0,08 point de pourcentage) et de la consommation des ménages (de 0,16 point de pourcentage) à moyen terme.[6] Ainsi, alors que les REA des pays ACP se sont, jusqu'à présent, concentrés sur les défis liés à l'offre, il est également nécessaire de s'attaquer aux obstacles liés à la demande, tels que la disponibilité et la qualité des opportunités d'emploi. Les types de REA examinés dans ce rapport mettent donc l'accent sur l'augmentation des offres d'emploi et de la demande de main d'œuvre.

L'objectif ultime de la REA pour l'emploi des jeunes doit être un travail décent, que l'OIT a défini comme la « possibilité pour chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. » Dans le contexte de nombreux pays ACP, les programmes pour plus d'emplois et des emplois de meilleure qualité doivent être mis en œuvre simultanément, à un rythme tel que l'un n'ait pas d'impact négatif sur l'autre. Le fait de vouloir trop insister, trop tôt, sur un programme de travail décent peut entraîner des coûts supplémentaires réels ou perçus par les employeurs, ce qui peut aller à l'encontre de la création d'emplois. La collaboration et la communication entre les différentes parties prenantes constituent un moyen essentiel de gérer les compromis entre la quantité et la qualité des emplois et de parvenir à une croissance inclusive. Cela peut être réalisé grâce au dialogue public-privé (DPP), qui inclut les jeunes et les autonomise. C'est le thème d'un autre rapport de cette série.

Brève revue de la littérature existante

Il existe une littérature abondante sur les questions de l'emploi et du sous-emploi des jeunes au niveau mondial et régional. Grâce à cette littérature, les décideurs.euses politiques des pays ACP peuvent apprendre ce qui a fonctionné, ou non, dans différents contextes et l'appliquer dans leurs zones géographiques, le cas échéant. Par exemple, Chelangat et al s'appuient sur une série d'exemples pour démontrer qu'il est nécessaire d'équilibrer la qualité et la quantité des emplois, l'importance de leur localisation, ainsi que la nature formelle ou informelle des emplois, en affirmant que « les décideurs.euses politiques [doivent] comprendre [ces équilibres] pour que la croissance économique soit inclusive et crée des emplois décents pour tous ». [7]

Figure 1. **Taux d'informalité des jeunes et des adultes au niveau mondial et par sous-région, 2016 (en pourcentage)[1]**

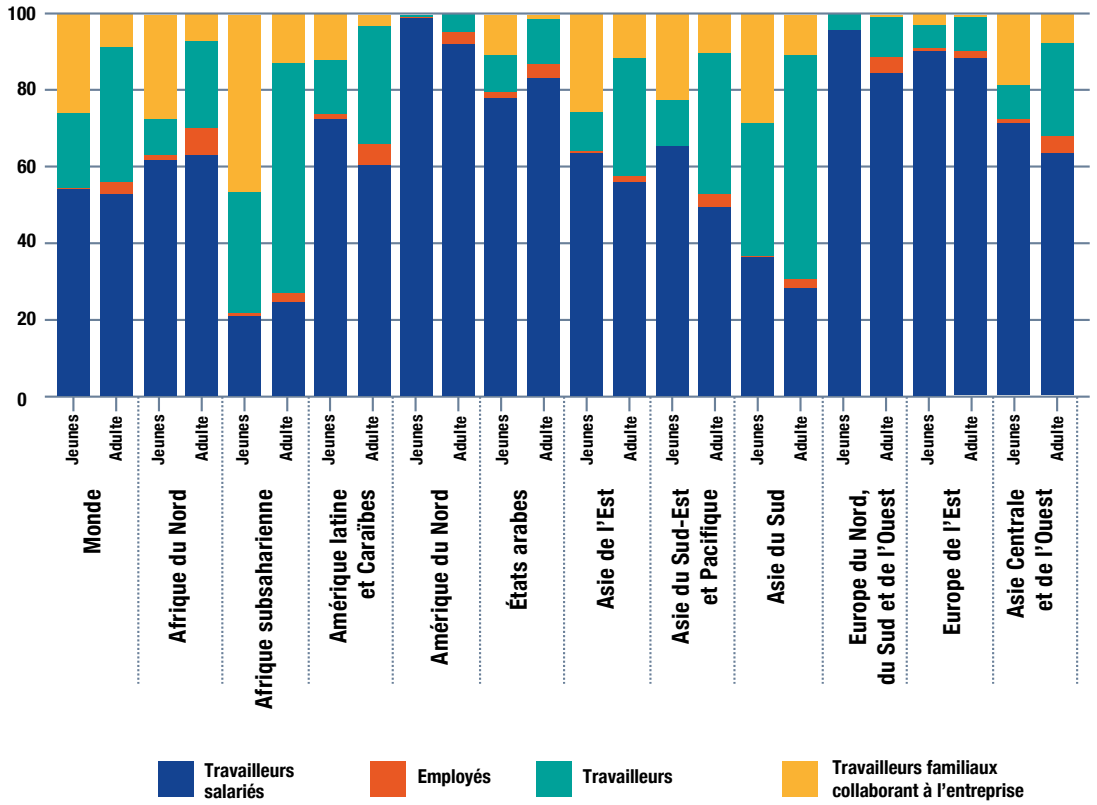


1 Source: ILO Report "Global Employment Trends for Youth 2020":
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

L'organisation internationale du travail (OIT) a publié une littérature abondante sur le chômage et le sous-emploi des jeunes. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* est une publication périodique (la dernière édition remonte à 2022), à laquelle il est souvent fait référence dans la littérature ultérieure et qui a constitué une base essentielle pour les recherches récentes, car elle met en lumière certaines des statistiques et questions clés qui sous-tendent le chômage des jeunes dans le monde.[8]

Alors que la population de jeunes dans les pays ACP augmente, de même que les possibilités d'éducation et de formation dans de nombreux contextes, la création d'emplois ne suit pas le rythme avec lequel les jeunes entrent sur le marché du travail. En Afrique, la crise de l'emploi des jeunes est considérée comme une « crise des emplois manquants. »[9] [10] Entre 2000 et 2020, près de la moitié des 737 millions d'entrants dans la population active mondiale se trouvaient en Asie du Sud ou en Afrique subsaharienne.[11] Cette augmentation de la population des jeunes s'est accompagnée d'une baisse globale du nombre de jeunes présents sur le marché du travail, qui est passé « de 568 millions à 497 millions ».[12] Ces statistiques masquent, par ailleurs, une augmentation du nombre de jeunes travailleurs.euses en situation d'extrême pauvreté (avec moins de 1,90 $ par jour), qui, selon les estimations, a augmenté de 80 % au cours des 25 années précédant 2016.[13] Cette tendance au sous-emploi a entraîné une vulnérabilité de plus en plus fréquente chez les jeunes hommes et femmes,[14] qui doivent parfois compléter leurs revenus en ayant des emplois multiples.[15] [16]

Figure 2. **Situation professionnelle des travailleurs jeunes et adultes au niveau mondial et par sous-région, 2019 (en pourcentage)[2]**



2 Source : Calculs OIT établis à partir des microdonnées harmonisées de l'OIT
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf

OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT ET À L'AMÉLIORATION DE L'EMPLOI DES JEUNES DANS LES PAYS ACP

Obstacles à l'accès des jeunes à l'emploi

Les jeunes hommes et les jeunes femmes peuvent cumuler de multiples entraves sur le marché du travail par rapport aux adultes plus âgés, et certains jeunes peuvent être encore plus désavantagés en raison des intersections des dimensions du genre, du handicap, du milieu social, du niveau d'éducation et d'autres facteurs.

On attribue généralement cinq facteurs spécifiques aux jeunes en ce qui concerne le défi de l'emploi des jeunes. Il s'agit d'obstacles formels tels que i) le manque d'éducation, de qualifications et d'expérience ; ii) les cadres juridiques et de gouvernance ; iii) les contraintes liées aux d'infrastructures, et deux obstacles informels clés, iv) les normes socioculturelles et v) l'appui et les réseaux politiques et sociaux.[17]

Obstacles formels

Les obstacles formels sont importants pour tous les travailleurs.euses, mais le manque d'expérience, de compétences et de ressources des jeunes hommes et des jeunes femmes tend à aggraver les obstacles structurels à leur emploi et peut limiter encore davantage leurs options.

Éducation, qualifications et expérience insuffisantes

De nombreux pays ACP ont focalisé leurs initiatives en faveur de l'emploi des jeunes sur des politiques axées sur l'offre pour accroître l'employabilité, par exemple en améliorant les compétences et les qualifications des jeunes travailleurs.euses, ainsi que leur accès à la formation et aux opportunités d'emploi. Néanmoins la littérature et nos entretiens ont révélé que l'inadéquation des compétences était un problème majeur (lorsque les jeunes sont considérés comme n'ayant pas les qualifications ou les compétences dont l'économie a besoin).

Cadres juridiques et de gouvernance

Un cadre de protection des travailleurs.euses insuffisant ou une mauvaise application de la réglementation du marché du travail peuvent désavantager les jeunes hommes et les jeunes femmes de manière disproportionnée, car ils/elles ont probablement moins d'expérience, sont confrontés aux biais des employeurs et ils/elles ont un besoin financier plus pressant de trouver un emploi rémunéré. Ces éléments peuvent conduire à la précarité et au sous-emploi. Lorsque la conjoncture est difficile, les jeunes travailleurs.euses avec moins d'expérience ou les jeunes femmes en âge de procréer peuvent être licenciés avant le personnel (masculin) ayant plus d'ancienneté.

Les protections des travailleurs.euses comprennent le niveau de salaire minimum, les régimes de sécurité sociale, la protection contre les licenciements abusifs ou les règles interdisant la discrimination en matière de grossesse. Les réglementations protégeant les travailleurs.euses contre la discrimination ou leur offrant un recours lorsqu'ils/elles estiment avoir été victimes d'une discrimination n'existent souvent pas (ou, lorsqu'elles existent, elles sont mal appliquées) dans les pays ACP et les jeunes inexpérimentés, désespérément à la recherche d'un emploi rémunéré, peuvent ne pas se sentir en mesure d'exercer leurs droits. En outre, les pays ACP manquent souvent de cadres pour le travail flexible et à distance, ce qui peut désavantager les jeunes travailleurs.euses qui sont souvent plus compétents avec le numérique ou pour qui les coûts de déplacement vers les centres urbains peuvent s'avérer trop élevés par rapport à leurs salaires de début de carrière.

Bien que ces réglementations soient conçues pour protéger tous les travailleurs.euses, souvent les employeurs n'offrent pas les mêmes protections aux jeunes employés ou ils n'enregistrent qu'une partie de leur travail, ce qui signifie que les jeunes employés ne sont que partiellement couverts par ces protections. C'est pourquoi il est important d'éviter ces effets pervers où les personnes qui ont le plus besoin de protection sont celles qui ont bénéficient le moins.

Contraintes liées aux infrastructures

Des infrastructures inadéquates, telles que les transports, l'énergie ou les services d'aide aux entreprises peuvent avoir les mêmes effets sur les jeunes travailleurs.euses que sur les travailleurs.euses plus âgé.e.s. Toutefois, le manque d'infrastructures numériques peut impacter les jeunes travailleurs.euses de manière disproportionnée lorsqu'ils/elles maîtrisent mieux le numérique et acquièrent des compétences numériques qu'ils/elles espèrent mettre en pratique sur le lieu de travail, ou lorsqu'ils/elles espèrent accéder à des plateformes en ligne pour trouver et accéder à un emploi. En ce qui concerne les infrastructures pour la garde des enfants, [3] les jeunes femmes sont plus susceptibles d'être impactées par le manque de services de garde d'enfants accessibles et abordables, car les femmes ont tendance à avoir des enfants avant l'âge de 35 ans. Les normes sociales viennent s'ajouter à cette situation car la charge de la garde des enfants pèse de manière disproportionnée sur les mères. Veuillez consulter ici le rapport ICRapport sur l'économie du soin [lien].

Une politique d'intervention au niveau des services d'appariement d'emploi peut accroître l'efficacité du marché du travail et réduire les frictions, mais elle peut aussi s'avérer difficile à mettre en œuvre. Dans de nombreux pays ACP, des intermédiaires privés tendent à remplir divers services publics de l'emploi (SPE), tels que les services d'appariement d'emploi. Selon l'OIT, ces services sont souvent basiques et inefficaces dans la région Pacifique. Ces questions sont abordées plus en détail dans la recommandation 2 ci-dessous. L'une des personnes interrogées, Sylvia Kunkyebe, responsable des transitions, développement du capital humain, à la Fondation Mastercard au Ghana, a souligné qu'en Afrique, les offres d'emplois pour les jeunes n'étaient pas publiées de manière transparente pour plusieurs raisons. Les agences de recrutement, qui se spécialisent sur les emplois de premier échelon, et qui proposent une sélection et une formation préalables à l'embauche, réduisant ainsi les risques liés à la décision d'embaucher un jeune homme ou une jeune femme, ne sont pas très répandues dans les pays ACP. La publication officielle des offres d'emploi peut donc s'avérer inefficace et d'un coût prohibitif pour les petites entreprises. Une étude réalisée en 2011 a révélé que 61 % des entreprises sud-africaines préféraient identifier les candidat.e.s potentiel.le.s par le biais de recommandations, rendant les méthodes de recrutement moins transparentes, excluant les candidat.e.s avec moins de relations et donnant un avantage à ceux qui disposent de réseaux plus étendus (personnes plus âgées ou avec plus de relations).[18] Là encore, l'infrastructure numérique est essentielle, car les plates-formes de services de mise en relation en ligne peuvent être un moyen rentable pour les employeurs d'atteindre les jeunes candidat.e.s.

Obstacles informels

Les recherches menées par Irwin et al suggèrent que les barrières informelles sont les plus spécifiques aux jeunes.[19] Cela s'explique en partie par la mesure dans laquelle l'informalité régit les facteurs socio-économiques qui influencent les possibilités et les choix des jeunes en matière d'emploi.

Normes socioculturelles

Les normes socioculturelles qui affectent l'emploi des jeunes comprennent les croyances et les attentes des employeurs, notamment un biais contre l'inexpérience des jeunes hommes et des jeunes femmes. Cela illustre

3 Veuillez consulter l'ICRapport sur l'économie du soin ici – disponible en anglais pour l'instant, la version française sera publiée bientôt https://www.icr-facility.eu/knowledge-hub/resource/business-environment-reforms-and-the-care-economy-the-case-of-childcare-and-parental-leave-policies/.

parfaitement le « piège de l'expérience » auquel tant de jeunes sont confrontés. Ils/elles manquent d'expérience professionnelle qu'ils/elles ne peuvent acquérir qu'en obtenant ces expériences. [20]

Les communautés indigènes et rurales peuvent avoir des normes sociales différentes de celles des centres urbains, et les jeunes femmes sont affectées par des normes et des attentes spécifiques (voir la section 2.1.3 ci-dessous). Pour un exemple de la manière dont les Fidji ont abordé les normes culturelles dans le cadre de la sélection des travailleurs.euses migrant.e.s, voir l'étude de cas n° 3, ci-dessous.

Les employeurs ne sont pas toujours conscients des bénéfices d'employer une main d'œuvre diversifiée,[21] et les jeunes femmes peuvent faire l'objet de discriminations telles que l'idée que, dès qu'elles se marient et ont des enfants, elles seront moins productives ou quitteront leur emploi.[22]

Les facteurs spécifiques du contexte doivent être pris en considération lors de la création de REA efficaces pour l'emploi des jeunes, même ces réformes ne conduisent pas à des solutions stratégiques faciles.

Appui et réseaux politiques et sociaux

Les relations sociales ou politiques, en particulier la famille, peuvent être essentielles pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi. Il est possible que certains jeunes aient plus de relations que d'autres, par exemple avec des frères et sœurs plus âgés ou d'autres parents au travail. L'offre réduite d'emplois peut stimuler les appuis ou les réseaux d'influence, ce qui signifie que les emplois sont offerts à ceux qui sont « au courant » ou qui ont les bonnes relations ou d'autres caractéristiques (telles que la religion ou l'appartenance ethnique), plutôt que sur une base méritocratique.[23] D'autre part, les jeunes hommes et femmes issus de milieux plus défavorisés peuvent non seulement manquer de réseaux sociaux s'ils/elles sont élevés dans des ménages où les personnes ne travaillent pas ou des ménages qui subsistent grâce à des revenus propres limités, mais ils/elles peuvent aussi manquer de modèles pour le type d'adultes qu'ils/elles aspirent à devenir et/ou ne bénéficient pas de mentors.

La dimension du genre

Les femmes sont plus susceptibles d'être sans-emploi, inactives d'un point de vue économique, de travailler dans le secteur informel et d'avoir un emploi temporaire et précaire que les hommes. Même lorsque les jeunes femmes ont un emploi rémunéré, il s'agit le plus souvent d'emplois de moindre qualité, moins bien rémunérés et avec une protection sociale moindre que ceux occupés par leurs homologues masculins.

On estime que la perte totale de produit intérieur brut (PIB) due à l'inégalité entre les hommes et les femmes s'élève à 11,4 % en Afrique subsaharienne, à 16,6 % en Asie de l'Est et dans le Pacifique, et à 7,9 % en Amérique latine et dans les Caraïbes.[24] Éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est un défi de taille, mais il s'agit d'un impératif à la fois moral et économique.

Le projet de la Facilité ICR de lutte contre les inégalités de genre et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a révélé que les petites entreprises, dont beaucoup sont informelles, étaient plus susceptibles de payer aux femmes des salaires inférieurs, de les discriminer à l'embauche et de ne pas leur fournir un soutien adéquat. Elles sont également moins nombreuses à disposer de politiques ou de lignes directrices formelles ou informelles sur les questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les normes culturelles ont un impact important sur les opportunités qu'ont les femmes en termes d'emploi. Les attentes, en ce qui concerne la maternité et l'offre en termes de la garde des enfants, ou les types de travail censés être adaptés aux femmes ainsi que les rôles sociaux qui leur sont attribués peuvent être parti-

culièrement pesants dans certaines sociétés. Ceux-ci ont un impact sur le lieu, le nombre d'heures et le type d'emploi rémunéré que les femmes sont en mesure d'accepter ou non. En outre, dans certains pays où les femmes (et dans certains cas les filles) se marient jeunes, il est possible qu'elles soient confrontées aux défis de l'emploi des « jeunes » alors qu'elles sont plus âgées qu'un jeune demandeur d'emploi masculin typique et qu'elles assument déjà les responsabilités associées à la maternité. Dans un entretien, Tchegoun Koba, conseiller technique mondial pour l'emploi des jeunes et le développement de l'entrepreneuriat de la SNV au Mali nous a indiqué qu'il avait adapté leurs programmes en conséquence pour accepter les femmes jusqu'à l'âge de 40 ans. Veuillez consulter l'ICRapport sur l'économie du soin.

Si les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont dus à divers facteurs, les lois et réglementations discriminatoires, ou l'absence de législation antidiscriminatoire, constituent des obstacles majeurs à l'accès des femmes à des emplois rémunérés et de qualité. Les pays ACP désireux d'accroître la participation des femmes au marché du travail, leurs revenus et la qualité de leurs emplois doivent identifier et éliminer les obstacles juridiques et culturels susceptibles d'affecter l'émancipation économique des femmes, tant au niveau de la loi que des pratiques coutumières[4].

Pour de plus amples informations sur la REA pour l'autonomisation économique des femmes, consultez ici.

L'environnement des affaires pour les pays ACP

Compte tenu de l'ampleur du défi que représente le chômage des jeunes dans les pays ACP, les décideurs. euses politiques jouent un rôle essentiel afin de créer un environnement des affaires qui soutient activement l'emploi des jeunes. Cette section résume l'environnement économique actuel de l'emploi des jeunes et met en évidence les lacunes de la réponse politique.

2.2.1 Réponses stratégiques au défi du chômage des jeunes

La nécessité de traiter le chômage des jeunes comme un défi spécifique a été soulignée au niveau international par un certain nombre de déclarations et d'initiatives. Le sommet du millénaire pour le développement de l'an 2000 a créé le réseau pour l'emploi des jeunes. Les résolutions ultérieures des Nations unies ont encouragé les gouvernements à revoir les politiques nationales antérieures, à préparer des plans d'action nationaux (PAN) sur l'emploi des jeunes et à échanger des connaissances avec leurs pairs. Cette politique reste cependant mal coordonnée et inefficace dans de nombreux pays.[25] Par la suite, dans le cadre d'un travail mise en œuvre pour atteindre l'objectif de développement durable n° 8 visant à « promouvoir une croissance économique partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous », la communauté internationale a été invitée, d'ici 2020, à (i) réduire considérablement la proportion de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou de formation (NEET) ; et (ii) élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale pour l'emploi des jeunes.[26]

Environ deux tiers des pays ACP ont publié des politiques générales en faveur de la jeunesse (la majorité en Afrique, avec une dizaine de pays dans les Caraïbes et le Pacifique[27] et plusieurs, souvent avec le soutien de l'OIT, ont préparé des PAN spécifiques sur l'emploi des jeunes.[5] Toutefois, les réglementations relatives à l'environnement des affaires et les initiatives en matière de politiques doivent être mises en pratique, et une infrastructure réglementaire et stratégique appropriée doit être mise en place pour permettre aux gouver-

4 La règle coutumière répond au droit coutumier ou à un comportement au sein d'un cadre social spécifique. Il peut s'agir d'une pratique ou être considérée comme loi par un groupe précis.

5 Le portail de l'OIT sur les politiques de l'emploi est une plateforme de connaissances sur les politiques de l'emploi et les stratégies pour l'emploi des jeunes au niveau national https://www.ilo.org/empolgateway/

nements de faire face à l'ampleur du problème de l'environnement des affaires et libérer le potentiel de la jeunesse. L'encadré 1, ci-dessous, présente les caractéristiques communes des environnements des affaires dans les pays ACP que les recommandations formulées dans le présent rapport visent à prendre en compte

➲ La recommandation 1 souligne la nécessité d'un travail stratégique concerté pour répondre aux caractéristiques propres aux jeunes en ce qui concerne le problème du chômage dans les pays ACP

Encadré 1 : Caractéristiques communes du paysage stratégique dans les pays ACP qui constituent des obstacles à l'augmentation de l'emploi des jeunes :

- Absence d'intégration des objectifs en matière d'emplois des jeunes dans des politiques économiques plus larges
- Mauvaise coordination ou conflit interministériel autour des politiques de jeunesse
- Visibilité insuffisante ou absence de parrainage de haut niveau des politiques de l'emploi des jeunes
- Données probantes insuffisantes (par exemple, systèmes d'information sur le marché du travail) pour permettre une prise de décision et une élaboration de politiques fondées sur des données.

Voir recommandation 1 : Intégrer l'ensemble des réformes

- » Instituer une formation solide pour les décideurs.euses politiques
- » Promouvoir l'harmonisation des politiques d'emploi des jeunes autour d'une politique nationale ou d'un plan d'action pour l'emploi des jeunes
- » Prendre en compte les jeunes même dans les réformes qui ne leur sont pas spécifiques
- » Utiliser des analyses situationnelles

- Les employeurs ne comprennent pas les avantages d'avoir des jeunes employés ou leurs besoins lorsqu'ils/elles entrent sur le marché du travail.
- Les employeurs peuvent être réticents à embaucher des jeunes en raison de leur inexpérience ou d'autres obstacles spécifiques aux jeunes (voir section 1.2).
- Les jeunes (en particulier les jeunes femmes) sont victimes de discrimination.
- Absence de plateformes de recrutement structurées et/ou numériques ou de services de mise en relation (publics ou autres)
- Tendance au recrutement par le biais de réseaux informels ou d'appuis

Voir recommandation 2 : S'attaquer aux obstacles rencontrés par les jeunes

- » Concevoir des systèmes efficaces de recrutement et de mise en relation pour l'emploi
- » Renforcer les solutions numériques et mobiles pour le recrutement et l'emploi des jeunes hommes et femmes, notamment par le biais d'une collaboration public-privé.
- » Faire participer les employeurs
- » Inciter au recrutement des jeunes

- Absence de stratégie intégrée pour éliminer les obstacles à la croissance du secteur privé (tels que l'accès au financement, les lourdeurs de l'enregistrement, l'octroi de licences et le respect des normes juridiques/fiscales, et la fiabilité des infrastructures numériques et physiques)
- Niveau élevé d'informalité, les jeunes trouvant leur premier emploi (et souvent les suivants) dans l'économie informelle.
- Absence d'emplois décents et productifs pour les jeunes.
- Stratégie insuffisante pour identifier les industries clés (notamment dans les économies rurales) pour l'emploi des jeunes à court, moyen et long terme dans le secteur informel et formel
- Faible productivité des MPME, qui sont les principaux employeurs de jeunes hommes et femmes
- Absence d'entreprises de taille moyenne, créant un « milieu manquant » qui pourrait offrir d'importantes possibilités d'emploi
- L'importance excessive accordée à la formalisation crée des « pièges de croissance » dans lesquels les entreprises restent petites pour éviter les contraintes de la formalisation
- Les politiques de migration de la main-d'œuvre apportent une aide immédiate mais peuvent entraver le développement économique local

Voir recommandation 3 :
Accroître la productivité des entreprises

- » Rationaliser les environnements réglementaires
- » Identifier les entreprises et les secteurs à fort potentiel
- » Inciter à la formalisation par une approche adaptée
- » S'attaquer au « milieu manquant »
- » Identifier les opportunités dans les économies rurales
- » Veiller à l'équilibre entre les politiques de mobilité des jeunes et l'employabilité des jeunes.

- L'accent mis sur le présent et l'avenir immédiat détourne les décideurs.euses politiques de la conceptualisation et de l'élaboration de politiques pour l'avenir.
- Compréhension insuffisante de l'avenir du travail pour les jeunes hommes et femmes et manque d'investissement dans ce domaine
- Manque d'investissements stratégiques dans les secteurs de croissance et les industries de l'avenir
- Nécessité d'adopter des approches réalistes et d'investir dans le potentiel de la numérisation
- Protections insuffisantes pour les travailleurs.euses en ligne
- Une réglementation disparate constitue un obstacle au développement du plein potentiel de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Voir recommandation 4 :
Investir dans la croissance

- » Stimuler l'action multipartite sur la politique industrielle incluant les jeunes
- » Évaluer de manière critique le potentiel local en matière d'emplois numériques
- » Utiliser le DPP pour comprendre les secteurs de croissance et les besoins futurs en matière de compétences
- » Créer des environnements favorables à l'économie sociale et solidaire

D'autres caractéristiques pertinentes sont couvertes plus en détail dans des ICRapports distincts :

- Insuffisance du soutien coordonné aux jeunes hommes et femmes pour créer des entreprises qui emploient d'autres jeunes
- Absence de mécanismes permettant aux jeunes hommes et aux jeunes femmes de faire entendre leur point de vue sur les politiques qui les concernent
- Les politiques de migration de la main-d'œuvre éloignent les jeunes travailleurs.euses de l'économie locale
- Économie sociale et solidaire (ESS) sous-développée

- » Consultez ce rapport dans la série sur l'Entrepreneuriat des jeunes [lien].
- » Consultez ce rapport dans la série sur le Dialogue entre le public et le privé [lien].
- » Pour plus d'informations sur les questions de migration de la main-d'œuvre et de la diaspora, veuillez-vous référer à l'ICRapport sur ce sujet [lien].
- » Consultez la série de la Facilité ICR sur l'Économie sociale pour de plus amples informations sur le potentiel de ce secteur : [lien].

Renforcer la demande de jeunes travailleurs.euses

Les enseignements tirés des réformes de l'emploi des jeunes indiquent qu'une approche combinant des mesures générales de politique du marché du travail, spécifiques au contexte, visant à stimuler la création d'emplois et des mesures ciblées sur les jeunes, constitue le meilleur soutien pour les jeunes hommes et les jeunes femmes.[28] Même lorsque des postes sont vacants et que les jeunes sont suffisamment qualifiés, ils/elles peuvent encore être confrontés à des obstacles spécifiques qui les empêchent d'être embauchés. (voir section 2.1 ci-dessus).
Les REA sont nécessaires pour éliminer les obstacles liés à l'âge, à l'inexpérience et aux biais et pour améliorer les connaissances des jeunes sur les possibilités d'emploi et de carrière, les mettre en contact avec les opportunités d'emploi, réduire les risques liés à l'embauche pour les employeurs et éduquer ces derniers sur les avantages de l'embauche de jeunes travailleurs.euses.

➲ **La recommandation 2 examine les REA qui s'attaquent à ces obstacles spécifiques aux jeunes.**

Le besoin vital de création d'emplois

Les gouvernements des pays ACP n'ont pas accordé suffisamment d'attention aux politiques visant à répondre à la demande de main-d'œuvre. Cela a entravé les progrès en matière d'emploi des jeunes. Une importante étude sur les interventions politiques mondiales en faveur de l'emploi des jeunes a révélé les éléments suivants : *« le bien-fondé des interventions en faveur de l'emploi des jeunes axées sur l'offre est sérieusement remis en question ; les hypothèses qui sous-tendent la théorie du changement de ces projets - à savoir que des emplois sont disponibles mais que l'offre est inadéquate - semblent discutables. »*[29] Les stratégies des REA visant à soutenir l'emploi des jeunes doivent donc se concentrer à la fois sur l'employabilité et sur l'augmentation de la demande d'emplois dans les secteurs qui ont le potentiel d'employer des jeunes hommes et femmes.

Les pays ACP ont besoin d'entreprises plus performantes et plus productives pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les jeunes, hommes et femmes. Le type et la répartition des opportunités de travail, que ce soit dans le secteur formel (qui offre des salaires réguliers et des emplois stables) ou dans le secteur informel (qui offre généralement des salaires bas et incertains), dépendront largement du stade de développement économique de chaque pays.[30] Il convient toutefois de se concentrer sur la direction à prendre pour améliorer la qualité des emplois. Le rythme de ce changement pourra varier d'une économie à l'autre.

Cela nécessite une approche sur deux fronts. Premièrement, les réformes doivent stimuler la productivité des entreprises existantes et les encourager, ainsi que leur main-d'œuvre, à opérer une transition vers la formalisation. Fox et Kaul suggèrent que dans les pays à faible revenu, les interventions visant à soutenir la création d'emplois et la transformation économique doivent se concentrer sur l'amélioration de la productivité des exploitations familiales informelles et des entreprises opérant dans des secteurs riches en emplois. Cela stimulera la productivité et les performances dans les secteurs clés pour l'emploi des jeunes, en créant des emplois, en augmentant les salaires et en contribuant à la réduction de la pauvreté.[31] Voir la recommandation 3.

Deuxièmement, les décideurs.euses politiques doivent galvaniser la politique industrielle pour soutenir les nouveaux secteurs et les nouvelles industries qui ont le potentiel d'employer un grand nombre de jeunes à l'avenir. Les emplois de demain seront probablement rendus possibles par la technologie numérique et en dépendront potentiellement de manière critique, ce qui a d'importantes incidences sur l'investissement dans l'infrastructure numérique ainsi que pour l'élaboration de politiques visant à protéger les travailleurs.euses dans les emplois numériques. Voir la recommandation 4.

Si les entreprises et les secteurs particuliers ciblés par l'une ou l'autre de ces stratégies seront très spécifiques au contexte (voir encadré 2, ci-dessous), il existe des REA qui peuvent être appliquées quels que soient les secteurs prioritaires. Les gouvernements des pays ACP doivent placer les jeunes femmes et les jeunes hommes au cœur de ces stratégies et mettre l'accent sur les secteurs et les chaînes de valeur qui présentent le plus grand potentiel de création d'emplois pour les jeunes.

- La recommandation 3 décrit les REA pour garantir la maximisation du potentiel des entreprises et des secteurs existants pour la création d'emplois pour les jeunes.

- La recommandation 4 porte sur des REA permettant d'identifier le potentiel de création d'emplois futurs pour les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Encadré 2 : Où se trouvent les emplois pour les jeunes hommes et femmes dans les pays ACP ?

Dans la plupart des économies ACP, l'agriculture est susceptible de fournir la majorité des emplois pour les jeunes dans un avenir proche. En Afrique, par exemple, 85 % de la main-d'œuvre est employée dans l'agriculture et les entreprises familiales (le plus souvent dans le secteur informel). Cette situation devrait perdurer dans un avenir immédiat.[32] La transformation de l'emploi est généralement plus tardive que la transformation structurelle. Cela signifie que l'agriculture reste un employeur important même si la contribution de ce secteur au PIB global est en baisse.

Les pistes et les stratégies seront très spécifiques au contexte, comme l'ont démontré les recherches émergentes en Afrique.[33] Dans de nombreux contextes, l'infrastructure et la construction seront un moyen non seulement de créer de nouveaux emplois pour les jeunes, mais aussi de galvaniser un développement économique plus important pour soutenir la création d'autres emplois. Certaines économies ACP ont des industries extractives, tandis que d'autres chercheront à capitaliser sur les technologies renouvelables (soit en raison d'un manque de ressources minérales, soit dans le cadre d'une stratégie de transition vers l'abandon de l'extraction de combustibles fossiles). Lors de nos entretiens, les personnes interrogées dans le Pacifique et dans les Caraïbes ont fait part de leur optimisme à l'égard de l'économie bleue. Dans les Caraïbes comme dans le Pacifique, les industries de services, notamment le tourisme, présentent un potentiel important.[34] Il est essentiel d'aider ces industries à utiliser et à renforcer les compétences des jeunes, en particulier de ceux qui pourraient envisager de travailler à l'étranger. Le potentiel des emplois numériques a fait couler beaucoup d'encre (voir recommandation 4). Toutefois, ceux-ci ne constituent pas une solution miracle au problème du chômage des jeunes dans les pays ACP. Au niveau mondial, des millions d'emplois nécessitant des compétences numériques avancées seront créés au cours de la prochaine décennie. Alors que les jeunes sont souvent considérés comme les « enfants du numérique », la réalité est que la majorité d'entre eux ne possèdent pas de compétences numériques pertinentes pour l'emploi.[35] L'infrastructure numérique fait également défaut dans de nombreuses économies.

La numérisation croissante peut favoriser une plus grande diversité des possibilités d'emploi, mais le potentiel de la numérisation doit être évalué de manière adéquate pour chaque contexte national et la digitalisation des économies de l'ACP doit etre accompagnée par des protections adéquates pour les travailleurs.euses. Les décideurs.euses politiques doivent investir dans les REA afin de créer des environnements favorables aux affaires dans tous les domaines et de garantir que les jeunes aient accès à des emplois décents offrant des salaires et des avantages équitables. Cette question est examinée plus en détail dans la recommandation 4.

RECOMMANDATIONS SUR LES REA POUR CRÉER DES EMPLOIS ET SOUTENIR LES JEUNES POUR RÉUSSIR À OBTENIR DES EMPLOIS

Pour favoriser l'emploi des jeunes dans la région ACP, les REA doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques spécifiques des jeunes au chômage, ainsi que de l'environnement des affaires dans lequel les emplois sont créés. Sur la base de connaissances approfondies et des apprentissages issus de la recherche sur ce sujet, nous formulons quatre recommandations pour remédier au chômage des jeunes. Pour chacune des recommandations, le rapport met en évidence les principales réformes stratégiques et réglementaires que les décideurs.euses politiques des pays ACP peuvent envisager dans leur contexte spécifique.

Recommandation 1 : Intégrer l'ensemble des réformes

Les REA les plus efficaces pour l'emploi des jeunes comprennent une approche intégrée qui réponde à la fois aux obstacles liés à l'offre mais aussi à la demande de l'emploi des jeunes [36] [37] et qui corresponde aux objectifs plus larges de développement économique du pays.

i) Instituer une formation solide pour les décideurs.euses politiques : Les décideurs.euses politiques, eux-mêmes, peuvent avoir besoin d'une formation pour comprendre les bonnes pratiques et les besoins et les avantages d'une main d'œuvre diversifiée et multigénérationnelle.

ii) Promouvoir l'harmonisation des politiques d'emploi des jeunes autour d'une politique nationale ou d'un plan d'action pour l'emploi des jeunes : Dans les pays ACP, la coordination entre les services gouvernementaux ainsi qu'entre les niveaux national, régional/fédéral et local peut s'avérer difficile. Un ministère ou une agence doit être désigné(e) pour diriger un groupe interministériel ou inter-agences afin de s'assurer que toutes les contributions pertinentes sont prises en compte. Dans le cas de Sainte-Lucie, le ministère des finances, du développement économique et de l'économie de la jeunesse a lancé l'Agence de l'économie de la jeunesse en avril 2023.[38]

Les plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes (PAN) sont considérés comme un moyen de prioriser et de rendre opérationnelles les politiques et les réformes pertinentes en vue d'accroître l'emploi des jeunes.[6] Certains pays, en particulier ceux qui ont entamé le processus plus récemment, optent pour des politiques nationales de l'emploi (PNE), qui peuvent inclure des sections sur l'emploi des jeunes,[7] tandis que d'autres ont à la fois des PAN et des PNE qui se réfèrent l'un à l'autre. Le guide de l'OIT pour la préparation des plans d'action nationaux sur l'emploi des jeunes présente trois sections principales qui peuvent être utiles quelle que soit l'approche politique choisie (PAN, PNE ou stratégie), à savoir i) l'analyse ii) les priorités politiques et iii) la planification de l'action. Il est essentiel également de mettre en place un mécanisme de contrôle et d'évaluation pour établir si les objectifs des politiques ont été atteints. Souvent, les initiatives ou les programmes individuels découlant des politiques de haut niveau sont évalués (par exemple lorsque des donateurs internationaux sont impliqués), mais il y a généralement peu de données sur l'efficacité de la politique globale et/ou du plan d'action qui l'accompagne.[39] Des mécanismes doivent également être mis en place pour garantir

6 Les résolutions 57/165 du 18 décembre 2002 et 58/133 du 22 décembre 2003 de l'Assemblée générale des Nations unies encouragent les pays à préparer des plans d'action nationaux (PAN) pour l'emploi des jeunes avec l'aide de l'OIT et d'autres organisations internationales et avec la participation des jeunes eux-mêmes.

7 Si on prend l'exemple des îles du Pacifique, dans l'entretien avec Christian Viegelahn, spécialiste du travail décent et de l'emploi au Bureau de l'OIT pour les pays insulaires du Pacifique, nous avons appris que les pays suivants ont des PNE, y compris des mesures et des résultats qui ciblent spécifiquement les jeunes : Fidji (publiée en 2018 et actuellement en cours de révision), Samoa (la plus récente a été lancée en 2022) et la Papouasie-Nouvelle-Guinée (première version adoptée en 2022). L'OIT a récemment (2023) donné le coup d'envoi du processus d'élaboration d'une PNE pour les Îles Marshall, qui pourrait servir à mettre à jour leur précédent PAN (2017-19), en fonction des priorités des parties prenantes nationales. L'OIT soutient également les Palaos, les Îles Salomon et le Vanuatu dans l'élaboration d'une PNE.

que les points de vue des parties prenantes, notamment ceux des jeunes femmes et hommes et ceux qui sont éloignés des centres urbains, sont pris en compte dans le cadre du dialogue entre le public et le privé. (Pour de plus amples informations sur le DPP, consultez le rapport de cette série). Le ministère chargé de ce dialogue, désigne généralement un coordinateur national dont le rôle est notamment de constituer, le cas échéant, une équipe internationale de soutien technique.[40] Consultez l'étude de cas n° 1 pour l'expérience réalisée en Afrique du Sud.

Étude de cas n° 1 : Un plan d'action national efficace pour l'emploi des jeunes, bien aligné sur les objectifs nationaux de développement économique du gouvernement et bénéficiant d'un parrainage visible à haut niveau : l'Afrique du Sud [41]

À la suite du sommet présidentiel sur l'emploi de 2018, lors de son discours sur l'état de la nation de 2019, le président Cyril Ramaphosa a souligné la gravité et l'urgence de la crise du chômage des jeunes et a annoncé un « plan global, mené et coordonné par la présidence, visant à créer pas moins de 2 millions de nouveaux emplois pour les jeunes au cours de la prochaine décennie ». L'intervention présidentielle pour l'emploi des jeunes (en anglais Presidential Youth Employment Intervention/PYEI) a été lancée l'année suivante. Elle constate la nécessité d'une approche multidimensionnelle et coordonnée pour s'attaquer aux problèmes systémiques, avec des mesures à prendre à court, moyen et long terme. Elle donne la priorité à la mise en œuvre à court terme en rassemblant les forces de nombreuses institutions gouvernementales et d'autres parties prenantes. Elle est régie par cinq principes fondamentaux :

1. Elle s'appuie sur les politiques, plans et accords existants et s'attache à combler les lacunes dans la mise en œuvre des politiques.
2. Elle est pilotée par la présidence afin de garantir une responsabilité effective en matière de mise en œuvre.
3. Elle rassemble un large éventail de partenaires et supprime les cloisonnements entre les services gouvernementaux, entre les différents niveaux de gouvernement et entre le gouvernement et le secteur privé.
4. Elle est conçue avec les jeunes au centre de cette initiative et répond à leurs besoins et à leurs préoccupations.
5. Elle s'attaque aux obstacles à la création d'emplois, tant du côté de l'offre que de la demande, en maximisant l'affectation des ressources.

L'initiative PYEI a largement dépassé ses objectifs grâce à cette approche coordonnée et à plusieurs niveaux. Par le biais du réseau national de gestion des parcours, l'objectif initial était de 165 000 opportunités de gagner sa vie, d'apprendre et de bénéficier d'un soutien. À la fin du premier trimestre 22/23, les résultats concrets étaient de 585 000 opportunités de gagner sa vie par l'intermédiaire de SA Youth et de 60 000 stages professionnels par l'intermédiaire des services de l'emploi d'Afrique du Sud (ESSA). Ceux-ci s'ajoutent au soutien apporté à l'acquisition de compétences et à l'activation de l'écosystème local.[42]

iii) Prendre en compte les jeunes même dans les réformes qui ne leur sont pas spécifiques : L'accent mis sur la jeunesse pour tirer parti de l'importante opportunité qui s'offre aux pays des régions ACP va au-delà d'une politique centrée sur les jeunes. En effet, les décideurs.euses politiques doivent être conscients que la jeunesse est une partie prenante importante dans toutes les réformes proposées. Il peut s'agir de se demander si les politiques et les réformes rendront intrinsèquement plus difficile l'accès des jeunes à l'emploi, ou même si elles privilégient l'expérience par rapport à la formation, ou si elles permettent à des jeunes en dehors de la communauté de se voir offrir des opportunités. Pour répondre à ces questions, voir l'encadré 3 ci-dessous.

Encadré 3 : Principales questions que les décideurs.euses politiques doivent se poser pour soutenir les jeunes dans les REA non spécifiques aux jeunes

Voici quelques questions que les décideurs.euses politiques doivent se poser lorsqu'ils/elles font correspondre les REA non spécifiques aux jeunes à l'emploi des jeunes hommes et femmes :

La réforme créera-t-elle de nouvelles opportunités d'emploi pour les jeunes hommes et femmes ? À un niveau élémentaire, les décideurs.euses politiques doivent se demander si la réforme créera de nouvelles opportunités de travail et si ces opportunités seront accessibles aux jeunes hommes et aux jeunes femmes. Ils/elles doivent examiner les types d'opportunités de travail qu'une réforme pourrait créer et évaluer comment ils/elles vont pouvoir aider les jeunes hommes et les jeunes femmes à y accéder (sans créer de distorsions défavorables sur le marché du travail, telles que des déplacements).

Quel sera l'impact de cette réforme sur les jeunes hommes et les jeunes femmes en particulier ? Les décideurs.euses politiques doivent se demander comment la réforme affectera ces groupes et si elle les avantagera ou les désavantagera de manière disproportionnée. Les décideurs.euses politiques doivent s'assurer qu'ils/elles sont en mesure de formuler avec précision les défis auxquels ces groupes sont confrontés et se demander si la réforme permettra ou non de les relever. Ils/elles doivent réfléchir au soutien supplémentaire dont les jeunes hommes et femmes pourraient avoir besoin. Les décideurs.euses politiques doivent évaluer les réformes en fonction des défis ou des conséquences involontaires, notamment la discrimination, le manque d'accès aux ressources et la limitation des possibilités de mobilité économique et sociale. Les décideurs.euses politiques doivent se demander si la réforme favorisera l'égalité des sexes et l'autonomisation des jeunes, et si elle contribuera à la construction d'une société plus inclusive et plus équitable.

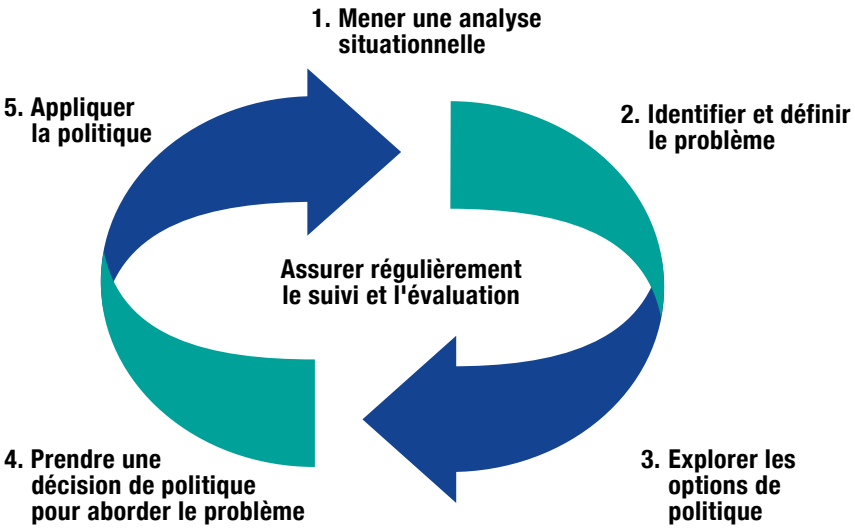
Les jeunes hommes et les jeunes femmes ont-ils/elles été consultés dans le cadre du processus de réforme ? Les décideurs.euses politiques doivent s'assurer que les jeunes hommes et les jeunes femmes ont été consultés et que leurs opinions ont été prises en compte au cours du processus de réforme. Cela peut les aider à s'assurer que la réforme promeut l'égalité des sexes et l'autonomisation des jeunes. Pour plus d'informations, veuillez-vous référer aux rapports de la Facilité ICR sur l'autonomisation économique des femmes et le DPP et sur l'inclusion des jeunes et le DPP.

iv) Utiliser des analyses situationnelles : Selon l'approche du cycle d'élaboration des politiques (voir Schéma 1), avant de mettre en œuvre des politiques visant à aider les jeunes à trouver un emploi, les décideurs.euses politiques doivent d'abord procéder à une analyse situationnelle afin de mieux comprendre les défis qu'ils/elles cherchent à relever. Il s'agit notamment d'une évaluation réaliste des principales contraintes et ressources disponibles. L'analyse situationnelle doit non seulement examiner le contexte économique et social, mais aussi le contexte du marché du travail pour les jeunes, et passer en revue les politiques existantes, notamment en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que les mécanismes de coordination des politiques. Elle doit également examiner les défis à court, moyen et long terme, afin que les objectifs correspondants puissent être développés. L'analyse situationnelle peut être alimentée par des données collectées dans les systèmes d'information sur le marché du travail et démontrera les principaux moteurs élémentaires nécessaires au changement dans un contexte particulier. [43]

« L'amélioration des données statistiques et des analyses sur les jeunes est essentielle pour identifier les lacunes et fournir des données probantes pour guider les investissements - de nombreux pays et territoires insulaires du Pacifique (PTIP) ne mesurent pas le chômage des jeunes selon les normes internationales, ce qui sous-estime largement la situation réelle. De nombreux recensements et enquêtes nationales ne sont pas analysés pour déterminer les profils des jeunes. Sans ces données probantes, les problèmes des jeunes ne sont pas considérés comme un problème de premier plan. »

Secrétariat de la Communauté du Pacifique, 2015 [44]

Figure 3. **Cycle d'élaboration des politiques** [8]



Recommandation 2 : S'attaquer aux obstacles rencontrés par les jeunes

Les jeunes, en particulier les jeunes femmes, manquent souvent d'expérience professionnelle, de réseaux et de connaissances sur le marché du travail, ce qui peut faire hésiter les employeurs à les embaucher [45] (voir la section 1.2, ci-dessus, sur les obstacles à l'emploi spécifiques aux jeunes, y compris les dimensions de genre). Dans les marchés ACP, les offres d'emploi transparentes et les agences de recrutement fiables sont rares, ce qui oblige à compter sur les relations personnelles pour trouver un emploi. La discrimination à l'embauche est courante, avec des questions sur la relation ou le statut de mère des jeunes femmes et des hypothèses sur la productivité des travailleurs.euses en situation de handicap. Une étude réalisée en 2022 a révélé que les travailleurs.euses en situation de handicap des villes du Malawi étaient victimes de discrimination de la part des employeurs, qui supposaient qu'ils/elles ne produiraient pas ou ne gagneraient pas assez pour répondre aux exigences de productivité.[46]

8 Source: Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment by Gianni Rosas and Giovanna Rossignotti.

Pour combler ces lacunes, les REA sont nécessaires pour améliorer les connaissances des jeunes sur les options en termes de carrières et d'emplois et les aider à trouver ces offres d'emploi, tout en éduquant les employeurs sur les avantages de l'embauche de jeunes travailleurs.euses et en réduisant les risques envisagés s'ils/elles soient embauchés.

i) Concevoir des systèmes efficaces de recrutement et de mise en relation pour l'emploi : Il est essentiel d'identifier les bons types de service pour l'emploi, en particulier lorsqu'il s'agit de décider comment dépenser des fonds publics limités. Pour fonctionner efficacement, les services publics pour l'emploi et les plateformes de recrutement doivent répondre aux besoins des employeurs et des candidat.e.s. Pour les employeurs, il s'agira notamment de répondre aux préoccupations concernant l'adéquation des candidat.e.s, les nombreuses candidatures ne correspondant pas au profil recherché, et de faire connaître leurs besoins en matière de recrutement (et les implications pour la compétitivité). Ces mesures peuvent être prises dans le cadre d'un processus de co-conception et de campagnes de communication ciblées.[9] Les décideurs.euses politiques devront peut-être inciter les employeurs à utiliser un Services public pour l'emploi (SPE) parrainé par le gouvernement plutôt que leurs propres petits réseaux informels. L'encadré 4 présente les questions clés de la conception des services publics (ou soutenus par les pouvoirs publics) pour l'emploi.[10]

Encadré 4 : Concevoir des SPE pour l'emploi des jeunes

Les réponses à ces questions peuvent permettre aux décideurs.euses politiques de déterminer les meilleurs modèles en fonction de leur contexte : [47]

- Quels sont les groupes cibles de jeunes demandeurs.euses d'emploi qui ont besoin d'une aide financée par le gouvernement pour acquérir les compétences nécessaires à l'emploi et pour obtenir un emploi ?
- Quelle est la méthode la plus efficace pour identifier les offres d'emploi disponibles ?
- De quelle manière la fonction de mise en relation des offres d'emploi peut-elle répondre au mieux aux besoins des employeurs ayant des postes vacants (par exemple en vérifiant les informations fournies par les candidat.e.s) ?
- Comment les services d'assistance peuvent-ils être personnalisés pour répondre aux besoins spécifiques des demandeurs.euses d'emploi des groupes cibles (notamment en ce qui concerne la manière dont ils/elles accèdent au service, c'est-à-dire en ligne ou en personne) ?
- Comment mettre en place un système simple et rationalisé pour suivre le processus de placement ?
- Quelles sont les mesures à prendre pour que ce système puisse fonctionner dans différents lieux, selon les besoins, y compris par des moyens numériques ?
- Comment la plateforme peut-elle rassembler et vérifier les informations sur les compétences et l'expérience des demandeurs.euses d'emploi afin de fournir aux employeurs des données fiables sur l'aptitude des candidat.e.s ?
- Comment la plateforme peut-elle répondre au mieux aux besoins des employeurs en veillant à ce que seuls les candidat.e.s qualifiés et expérimentés posent leur candidature ?

L'UE propose une base de données de pratiques intéressantes de SPE en Europe :
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en

9 Une évaluation du programme SPE de L'USAID (Agence américaine pour le développement international), à Djibouti en octobre 2022 a révélé que les employeurs étaient réticents à publier des offres d'emploi sur la plateforme parce qu'ils craignaient de recevoir des candidatures inappropriées qui prendraient beaucoup de temps et que leurs concurrents soient en mesure de connaître leurs besoins en matière de recrutement (et donc de déterminer leurs plans de croissance). Consultez : https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00ZR8B.pdf

10 Pour des informations sur les Fidji et la Papouasie-Nouvelle-Guinée, consultez : https://www.adb.org/sites/default/files/publication/409216/improving-labour-market-outcomes-pacific.pdf, Chapitre 3.

Étude de cas n° 2: Des solutions numériques pour des systèmes d'emploi fragmentés : Jobtech Alliance [48]

Jobtech repose sur l'utilisation de la technologie pour permettre, faciliter ou améliorer la productivité des personnes afin qu'elles accèdent à et réalisent un travail de qualité. La majorité des pays ACP ne disposent pas d'un environnement réglementaire et des affaires efficace pour Jobtech. Pour de nombreux jeunes hommes et femmes, l'avenir du travail sera numérique (ou rendu possible par le numérique). Créer les conditions permettant aux écosystèmes jobtech de prospérer reste un objectif important pour de nombreux décideurs. euses politiques.

Jobtech Alliance (JTA), mise en œuvre par Mercy Corps, est une initiative de création d'écosystèmes autour d'un jobtech inclusive en Afrique. La JTA vise à créer des environnements favorables en rassemblant de multiples parties prenantes afin de créer les conditions permettant aux plateformes jobtech de prospérer et d'améliorer les opportunités de travail pour les jeunes et d'autres personnes. La JTA mène des recherches, crée des communautés et met en lumière le secteur, et partage ses recherches et ses idées sur les défis et les opportunités liés à la création d'écosystèmes jobtech.

Les lecteurs peuvent accéder ici à la bibliothèque des ressources et apprentissages JTA.

ii) Renforcer les solutions numériques et mobiles pour le recrutement et l'emploi des jeunes hommes et femmes, notamment par le biais d'une collaboration public-privé : Les gouvernements et les donateurs peuvent s'associer directement pour développer des plateformes numériques de mise en relation pour combler les principales lacunes en matière d'emploi, comme la plateforme sud-africaine d'emplois pour les jeunes, SAYouth.[49] La Jobtech Alliance en Afrique offre un exemple pour des régions telles que les Caraïbes et le Pacifique sur la manière dont les décideurs.euses politiques et d'autres acteurs peuvent renforcer les systèmes d'emploi en promouvant des offres numériques plus solides pour les SPE (étude de cas n° 2, ci-dessus). D'autres initiatives politiques peuvent se concentrer sur le renforcement des partenariats et l'élaboration de politiques de concurrence pour faciliter l'entrée de (nouveaux) acteurs de la plateforme qui aident les petites entreprises à publier de manière abordable des offres d'emploi pour des compétences de bas et de moyen niveau. Par exemple, la plateforme JobMatch de l'Education Development Center (EDC) d'Akazi Kanoze au Rwanda est un exemple d'initiative multipartenaires visant à améliorer les liens entre les emplois informels et formels pour les jeunes. La plateforme JobMatch, financée par l'USAID est une initiative multipartenaire dans le cadre de laquelle Souktel, un fournisseur de services mobiles, propose une plateforme de mise en relation par SMS pour les jeunes chômeurs. Cette plateforme est disponible sur les réseaux mobiles MTN et Tigo. La plateforme s'efforce de maintenir de faibles frais de fonctionnement. Par l'intermédiaire de 40 partenaires locaux, l'équipe nationale crée des liens directs avec les entreprises pour placer les jeunes dans des emplois du secteur formel et informel.[50] En Papouasie-Nouvelle-Guinée, PNGJobSeek contribue à réduire le chômage des jeunes. PNGJobSeek est une plateforme de recrutement privée qui met en relation les employeurs et les demandeurs.euses d'emploi. Au moins 50 % des emplois sont destinés à des personnes dont les compétences se situent entre le bas et le milieu de l'échelle des qualifications. PNGJobSeek propose trois niveaux de service allant de la gratuité à 350 PNG kinas, (environ 90 euros) pour une annonce de 30 jours pour un emploi, ce qui est souvent plus abordable pour les employeurs que d'autres possibilités d'annonces.[51]

Pour les entreprises qui recherchent des jeunes recrues, il sera nécessaire de les trouver là où elles se trouvent. Dans les pays où le taux de pénétration de la téléphonie mobile est élevé, il pourrait s'agir d'utiliser les réseaux sociaux ou les SMS comme solution rentable pour soutenir les jeunes chômeurs, en encourageant la collaboration entre les opérateurs de réseaux mobiles et les parties prenantes. Le DPP peut être utilisé pour identifier et partager les meilleures pratiques à cet égard, et les gouvernements et leurs agences peuvent s'en inspirer.

iii) Faire participer les employeurs : Les jeunes hommes et femmes représentent à la fois les employés actuels et futurs, les investisseurs et les consommateurs. Toutefois, les décideurs.euses politiques et les employeurs peuvent avoir besoin d'aide pour comprendre les besoins des différents groupes sous-représentés ainsi que les bénéfices que les jeunes travailleurs.euses peuvent apporter aux entreprises. Grâce au DPP et aux campagnes de communication, les décideurs.euses politiques peuvent collaborer avec les employeurs pour identifier et traiter les préoccupations et les biais liés au recrutement de jeunes hommes et de jeunes femmes, et faciliter les opportunités d'apprentissage concernant ces avantages ainsi que l'échange d'expériences et de bonnes pratiques. [52] Les décideurs.euses politiques, eux-mêmes, peuvent avoir besoin d'une formation, fondée sur la recherche dans ce domaine, pour comprendre les bonnes pratiques ainsi que les besoins et les avantages d'une main d'œuvre diversifiée et multigénérationnelle.[11]

iv) Inciter au recrutement des jeunes : L'accès à des avantages tels que les marchés publics peut inciter les entreprises à embaucher certains groupes de personnes, ce qui permet aux jeunes de faire leurs preuves et aux employeurs de découvrir leur potentiel. Par exemple, la politique B-BBEE en Afrique du Sud vise à renforcer la participation économique des citoyens noirs en utilisant un tableau de bord pour évaluer les performances d'une entreprise et déterminer sa note B-BBEE. Le tableau de bord est utilisé pour déterminer la note B-BBEE d'une entreprise, ce qui peut avoir une incidence sur sa capacité à remporter des marchés publics, à obtenir des financements et à rester compétitive.[53]

De même, les subventions salariales (par exemple, pour les nouveaux emplois ou les voies d'accès à l'emploi telles que les stages) ont eu des effets positifs sur l'emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes, mais elles sont moins utilisées dans les pays ACP en raison des coûts élevés de leur mise en œuvre.[54] Le programme Juventud y Empleo en République dominicaine est un exemple de programme de subvention salariale réussi. Son succès repose sur une approche holistique qui comprend un coaching/mentorat et le développement des compétences pour les jeunes participants, ce qui a permis d'améliorer l'attractivité du jeune employé pendant la durée de la subvention.[55] Les subventions salariales peuvent également être un moyen d'encourager les employeurs à formaliser les emplois.[56] Cependant, une fois de plus, il est nécessaire d'adopter une approche consultative et réfléchie dans le cadre du DPP, car le fait de s'appuyer uniquement sur les subventions peut ne pas créer des emplois durables, et il existe un risque de déplacement du marché parmi les travailleurs.euses plus âgés. La recherche a également montré que les entreprises ont tendance à n'embaucher des jeunes travailleurs.euses que pour la durée de la subvention.[57]

11 Par exemple, McKinsey mène une recherche chaque année sur les avantages de disposer d'une main d'œuvre diversifiée, notamment en ce qui concerne la diversité des genres. Ils constatent que les entreprises qui présentent une plus grande diversité au niveau des cadres supérieurs sont plus rentables : Mc Kinsey: https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth

Recommandation 3 : Augmenter la productivité des entreprises

Selon l'OIT, dans des régions telles que l'Afrique subsaharienne, l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, la tâche principale pour soutenir l'amélioration de l'emploi des jeunes est « *d'augmenter la qualité et la productivité des emplois ainsi que les mesures visant à promouvoir les opportunités dans les secteurs à plus forte valeur ajoutée* ».[58]

Il est essentiel de stimuler la croissance globale de l'emploi pour lutter contre le chômage des jeunes dans les régions ACP. Cela nécessite des REA globaux visant à renforcer la demande globale. La recommandation 3 met l'accent sur les REA qui soutiennent une augmentation de la productivité dans les entreprises, les industries et les secteurs existants, tandis que la recommandation 4 examine les moyens par lesquels les REA peuvent stimuler la croissance dans de nouvelles industries afin de fournir des emplois pour l'avenir.

i) Rationaliser les environnements réglementaires : La suppression des cadres réglementaires qui, par nature, créent des obstacles à l'embauche des jeunes est essentielle pour augmenter la productivité. La gestion de la réglementation du travail et la rationalisation des politiques régionales de mobilité des jeunes sont importantes pour garantir que les entreprises puissent accéder à la main-d'œuvre disponible et créative que les jeunes sont en mesure d'offrir aux régions ACP.

ii) Identifier les entreprises et les secteurs à fort potentiel : Des opportunités de création d'emplois et de développement de stratégies d'emploi ciblées pour les jeunes hommes et femmes peuvent être trouvées dans les secteurs formels et informels, notamment la main-d'œuvre non agricole, la main-d'œuvre agricole hors ferme, l'industrie légère et la transformation alimentaire dans les zones rurales. Des outils tels le que le guide de l'OIT sur Sector Selection for Decent Work: Tips, Tricks and Tools (Sélection sectorielle pour le travail décent : Conseils, astuces et outils)[59], et la note d'orientation Market Systems Development for Employment (Développement des systèmes de marché pour l'emploi) produite par la plateforme IDEAL de l'USAID (Implementer-Led Design, Evidence, Analysis and Learning)[60] offrent aux décideurs.euses politiques des conseils pratiques sur la sélection des secteurs et des entreprises en vue d'améliorer les conditions de travail des jeunes. La Jamaïque offre un exemple de cette approche, les industries de l'animation et du numérique ayant été identifiées comme des opportunités de croissance économique et d'emploi pour les jeunes. Le gouvernement a mis en œuvre des mesures visant à renforcer l'écosystème commercial, à stimuler la productivité des MPME et à intégrer les jeunes dans les chaînes de valeur (voir l'étude de cas n° 3, ci-dessous).

Étude de cas n° 3 : Stimuler la productivité du secteur et l'emploi des jeunes : Aligner les industries du numérique et de l'animation de la Jamaïque avec l'emploi des jeunes

Le gouvernement de la Jamaïque, grâce à un financement de la Banque mondiale, est en train de mettre en œuvre le programme pour l'emploi des jeunes dans les industries du numérique et de l'animation (YEDAIP).[61] Le YEDAIP est une initiative sectorielle qui vise à créer un environnement commercial favorable aux industries du numérique et de l'animation par l'élaboration d'un cadre politique et d'un plan stratégique. Les activités qui en découlent sont conçues pour stimuler les chaînes de valeur du numérique et de l'animation tout en favorisant l'emploi des jeunes.

Afin de centraliser l'initiative et de renforcer la coordination pour stimuler la croissance du secteur et de l'emploi, le YEDAIP a été transféré du ministère des sciences et des technologies au bureau du Premier ministre (OPM). Cette décision stratégique a été prise parce que l'OPM se concentre sur la croissance économique et la création d'emplois et que la centralisation de ces initiatives favorisera les résultats en matière d'emploi des jeunes. De même, des réformes clés du côté de l'offre, telles que le projet phare de la Jamaïque, à savoir le Human Employment and Resource Training /National Service Training Agency Trust (HEART/NSTA Trust), a également été centralisé pour renforcer la coordination avec la réforme plus large de la croissance économique. On estime qu'environ 5 000 emplois pourraient être créés dans les Caraïbes si la région se transformait en pôle du secteur de l'animation, la Jamaïque bénéficiant d'une grande partie de ces opportunités.

iii) Inciter à la formalisation par une approche adaptée : Les MPME, tant formelles qu'informelles, sont les principaux employeurs de jeunes dans la région ACP et ont un important potentiel de création d'emplois.[62] Cependant, la faible productivité des MPME ACP ralentit l'effet positif que ces acteurs peuvent avoir sur les marchés du travail des pays ACP.[63] Les MPME augmenteraient leur productivité si les décideurs.euses politiques supprimaient la condition préalable d'une formalisation immédiate afin d'obtenir l'accès au capital et aux avantages en termes d'emploi. Les REA doivent inciter à la formalisation en créant les conditions dans lesquelles les entreprises estiment que la formalisation offre plus d'avantages que de coûts. Il s'agit notamment d'améliorer l'application de la législation[64] afin d'éviter les « pièges de croissance », où une entreprise est indirectement encouragée à rester petite et informelle parce qu'il est plus facile et moins coûteux de faire des affaires de cette manière.[65] Les politiques de formalisation doivent tenir compte de l'égalité des sexes, car les femmes sont surreprésentées dans les rôles informels.[66]

iv) S'attaquer au « milieu manquant » : Les décideurs.euses politiques doivent adopter des stratégies à court, moyen et long terme qui aident les entreprises à progresser sur la voie de la formalisation au fur et à mesure de leur croissance tout en maximisant le potentiel d'emploi des jeunes [67] et en évitant tout impact négatif sur les travailleurs.euses informel.le.s, notamment les femmes. La formalisation ne doit pas être forcément l'objectif immédiat. Les décideurs.euses politiques peuvent se concentrer sur des secteurs ou des chaînes de valeur spécifiques qui contribuent à créer des liens entre les entreprises formelles et informelles (promotion de l'intégration) et à accroître la demande intérieure et la création d'emplois au fil du temps. Au fur et à mesure que les stratégies de croissance des entreprises locales se développent, la formalisation peut être intégrée dans les interventions.[68]

« Mon expérience m'a appris que les décideurs des pays en développement reconnaissent que le meilleur moyen de créer des opportunités d'emploi pour les jeunes est de favoriser la transformation économique en stimulant la croissance des secteurs productifs riches en emplois - que ce soit dans les secteurs manufacturiers tels que l'agro-transformation et l'habillement, l'agriculture à haute valeur ajoutée telle que l'horticulture, ou les services tels que le tourisme... Les gouvernements doivent se concentrer sur la mise en œuvre de politiques industrielles pour attirer les investissements dans les secteurs productifs et lever les contraintes qui pèsent sur la croissance et la compétitivité dans ces secteurs. »

Max Walter, spécialiste de la politique industrielle basé au Kenya (Reçu par email, 2023)

v) Identifier les opportunités dans les économies rurales : Dans beaucoup d'économies ACP, l'agriculture est susceptible de fournir la majorité des emplois pour les jeunes dans un avenir proche. Les décideurs.euses politiques doivent aider leurs secteurs agricoles à innover et à rester une option attrayante pour les jeunes (voir les études de cas n° 4, ci-dessous). Fox et Kaul soulignent la nécessité de soutenir les jeunes tout au long de la transition. Il peut s'agir de passer du travail informel et saisonnier dans les exploitations familiales à des emplois agricoles commerciales, notamment dans des chaînes d'approvisionnement rurales plus larges telles que l'agro-transformation, les industries rurales légères et le textile.[69] La FAO a identifié le potentiel des jeunes pour « rajeunir le secteur, acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour innover, adopter les nouvelles technologies, favoriser la compétitivité et être le fer de lance de la transformation numérique » et a élaboré des lignes directrices pour les professionnels de l'analyse de la chaîne de valeur sensible aux besoins des jeunes.[70]

Étude de cas n° 4 : Stratégies visant à garantir que l'agriculture reste une option d'emploi attrayante pour les jeunes hommes et les jeunes femmes

En Afrique en particulier, l'économie agricole se caractérise par une main-d'œuvre vieillissante, des niveaux élevés d'importation de denrées alimentaires et une faible efficacité agricole. Dans ce contexte, le 23e sommet de l'Union africaine en 2014 s'est engagé à créer des opportunités d'emploi pour au moins 30 % des jeunes dans les chaînes de valeur agricoles, et notamment l'entrée et la participation préférentielles des femmes et des jeunes dans le secteur de l'agro-industrie d'ici 2025.[71] Le programme pour les jeunes ENABLE YOUTH de La Banque africaine de développement vise à remédier à la dépendance de l'Afrique à l'égard des importations de denrées alimentaires en revitalisant le secteur, en créant 300 000 entreprises agroalimentaires et 1,5 million d'emplois pour les jeunes sur une période de cinq ans à partir de 2016.[72] De même, dans le Pacifique, les jeunes ont tendance à associer l'agriculture « à de faibles rendements, à un travail difficile et à un statut social médiocre. »[73]

vi) Veiller à l'équilibre entre les politiques de mobilité et de l'employabilité des jeunes : Les décideurs.euses politiques doivent adopter une approche stratégique qui permette de trouver un équilibre entre remédier à court terme au chômage et développer l'économie à long terme. Il s'agit notamment de gérer la mobilité de la main-d'œuvre afin d'éviter les effets négatifs, d'encourager les personnes rentrantes au pays à investir leurs compétences et leurs ressources dans leur pays d'origine et d'inciter les entreprises locales à se développer et à investir dans leur main-d'œuvre. Le gouvernement fidjien a réformé sa stratégie de recrutement de travailleurs.euses saisonnier.ère.s pour cibler des groupes et des régions spécifiques et a donné aux dirigeant.e.s des communautés locales la responsabilité d'attribuer les opportunités de travail à leur communauté afin de renforcer l'inclusion et le développement de la communauté (voir l'étude de cas n° 5, ci-dessous). L'adoption rapide de possibilités de travail flexible et à distance, facilitée par la technologie, incite les jeunes à travailler pour un employeur dans leur pays d'origine, quelle que soit sa situation géographique, et peut empêcher la fuite des cerveaux. Telles sont les conclusions d'un programme de trois ans mené avec des entreprises de services publics nigérianes, qui a permis aux nouvelles recrues de travailler pour elles depuis n'importe où, y compris de l'étranger. Dans de nombreux cas, les jeunes Nigérian.ne.s ont été formés à l'étranger, mais ils/elles utilisent maintenant leurs compétences pour soutenir l'économie nigériane, même s'ils/elles sont basés dans les pays du Nord.[74] Pour plus d'informations sur les questions de migration de la main-d'œuvre et de diaspora, veuillez-vous référer à l'ICRapport sur ce sujet.

Étude de cas n° 5 : Le gouvernement de Fidji met en œuvre une réforme de la politique de l'emploi menée par la communauté

En 2016, le gouvernement fidjien a adopté une nouvelle stratégie de recrutement de travailleurs.euses saisonnier.ère.s pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Cette stratégie a été conçue pour répondre aux plaintes des pays d'accueil concernant le manque de compétences et d'expérience des travailleurs.euses, ainsi que la sélection des personnes originaires des Fidji auxquelles étaient proposées les opportunités de travail saisonnier. La réforme visait à renforcer la participation et la responsabilité des communautés dans la sélection des travailleurs.euses, tout en répondant aux besoins des employeurs. La nouvelle stratégie s'est concentrée sur le recrutement dans les villages ruraux touchés par le cyclone Winston et a veillé à ce que les communautés villageoises soient responsables de la sélection des travailleurs.euses.

Pour promouvoir cette approche communautaire, le ministre du travail s'est personnellement rendu dans certaines zones pour souligner l'importance de sélectionner les bonnes personnes et leurs obligations envers la communauté. Une « équipe de sensibilisation et de sélection » a également fourni un service à guichet unique aux travailleurs.euses éligibles pendant une période jusqu'à deux semaines. En fonction de la structure sociale du village, les chefs de communauté étaient chargés de sélectionner les candidat.e.s au programme. Toutefois, les besoins des employeurs ont été pris en compte en priorité dans le processus de sélection et ils/elles ont été tenu.e.s au courant grâce au soutien du gouvernement.[75]

Grâce à l'implication des dirigeant.e.s communautaires, la participation des Fidjiens au programme australien de travailleurs.euses saisonnier.ère.s a été plus importante que celle des nations insulaires voisines, et leur implication dans la prise en compte des préoccupations et des attentes à la fois des travailleurs.euses et des employeurs a permis à ce chiffre d'augmenter.[76] Cette initiative a permis aux travailleurs.euses des villages touchés par des catastrophes naturelles de trouver du travail, mais les décideurs.euses politiques devront trouver un équilibre entre l'attrait du travail en Australie et les besoins de la croissance économique locale.

Recommandation 4 : Investir dans les zones de croissance

Dans le contexte de l'instabilité de la chaîne d'approvisionnement mondiale post-COVID, de la transition zéro émission nette et de la concurrence géopolitique, le rôle de la politique industrielle et du soutien gouvernemental aux entreprises et aux industries jugées stratégiquement importantes fait l'objet d'un nouveau débat.[77] Les décideurs.euses politiques doivent s'assurer qu'ils/elles comprennent les impacts nuancés et spécifiques propres à chaque contexte de l'avenir du travail, en particulier l'impact de la numérisation (voir encadré 5, ci-dessous), et la manière dont ils se conjuguent avec les besoins en compétences des entreprises et des jeunes, et notamment ceux des jeunes femmes et d'autres groupes défavorisés. Il est nécessaire de stimuler les efforts en matière de politique industrielle pour soutenir les industries (émergentes et futures) qui ont le plus grand potentiel de création d'emplois pour les jeunes.

Encadré 5 : La numérisation est susceptible d'avoir un impact sur l'emploi des jeunes de trois manières principales :

i) **L'innovation** - Les emplois numériques entièrement nouveaux (ou qui n'existent pas encore) et qui n'étaient pas possibles avant les innovations technologiques numériques. Il s'agit notamment de la robotique, de l'intelligence artificielle, de l'informatique en nuage, de la manipulation, du stockage et de l'analyse des données, de la programmation, du développement web et de la cybersécurité.

ii) **L'automatisation** - la technologie peut remplacer les travailleurs.euses dans les tâches faciles à automatiser. L'automatisation peut être accélérée par l'IA (par exemple, les chatbots remplaçant le personnel du service clientèle, facilitant les communications et le marketing, ou les services basés sur le web remplaçant les services en personne, comme dans le commerce électronique ou les services de réservation de voyages en ligne). Cela peut avoir un impact sur les compétences et l'expérience que les employeurs attendent des candidat.e.s débutant.e.s, car ce qui peut être considéré comme des tâches de premier échelon seront pris en charge par l'IA.[78] La fabrication est de plus en plus automatisée grâce à la robotique. Même lorsque les fonctions ne sont pas automatisées, il pourrait devenir impossible à l'avenir de travailler dans ces secteurs sans un certain niveau de compétences numériques.

iii) **Faciliter** – certains emplois sont facilités par les innovations numériques pour être plus rentables ou plus efficaces, mais ne sont pas considérés comme des « emplois numériques ». C'est le cas notamment dans le secteur de l'agriculture (par exemple, lorsqu'un agriculteur utilise un service mobile pour accéder à des informations sur les prix), dans le secteur du commerce de détail (lorsque le propriétaire d'un magasin traditionnel utilise les technologies de l'information pour commander ou contrôler son stock), ou dans l'hôtellerie (lorsqu'un propriétaire de restaurant prend des réservations en ligne). La « Jobtech » désigne l'utilisation de la technologie pour faciliter, aider ou améliorer la capacité des personnes à bénéficier d'un travail de qualité et à le fournir, et va des plateformes permettant aux citoyens de réserver des transports aux plateformes de livraison de nourriture, en passant par les plateformes permettant aux personnes de bénéficier des « petits boulots » de l'économie du savoir, et bien plus encore.[79]

Il se peut que le travail décrit au point iii) ci-dessus, devienne, au fil du temps, de plus en plus numérisé, mais il est peu probable qu'il dépende entièrement des technologies de l'information. Néanmoins, il se peut que certaines compétences numériques soient de plus en plus nécessaires ou attendues dans des secteurs où ce n'était pas le cas auparavant.

Dans notre entretien avec Louise Fox, chargée de recherche senior non résidente au Brookings Institute, et ancienne cheffe économiste à l'USAID, met en garde contre le fait, pour les pays ACP, de miser sur les métiers de la tech (emplois dans l'industrie des TIC, tels que ceux de i), par opposition aux emplois rendus possibles par la technologie, tels que le rôle typique d'un employé de bureau), qui ne représentent que 5,5 % de l'économie des États-Unis, le pays le plus avancé au monde en matière de technologie.[80]

En plus de ce qui précède, la technologie numérique et la pandémie ont accéléré les possibilités de travailler à distance dans des emplois fondés sur le savoir (par exemple par le biais de la délocalisation, de l'externalisation et du travail indépendant à distance). (Voir l'exemple du Nigéria à la recommandation 3 vi, ci-dessus).

i) Stimuler l'action multipartite sur la politique industrielle incluant les jeunes. Les décideurs.euses politiques doivent collaborer avec les ministères et les parties prenantes pour convenir des objectifs de la politique industrielle et accorder une priorité à des objectifs adaptés en matière d'emploi des jeunes. Les décideurs.euses politiques doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils/elles choisissent qui seront les « gagnants » dans le cadre de la politique industrielle, afin de s'assurer que les secteurs ou les industries sélectionnés ont un réel potentiel de création d'emplois pour les jeunes hommes et femmes.[81] Les décideurs.euses politiques doivent également veiller à ce que l'emploi des jeunes bénéficie d'une priorité adéquate par rapport aux objectifs plus larges de stabilité fiscale/financière et de croissance économique.[82] Lors de la sélection des industries et des secteurs qui ont un potentiel de création d'emplois, y compris les industries numériques, il est nécessaire de prendre en compte quatre aspects principaux :[83]

- **Potentiel de l'emploi des jeunes** – les décideurs.euses politiques doivent analyser les industries et les secteurs dont la croissance de l'emploi est la plus forte par rapport aux moyennes nationales. Les hypothèses doivent être vérifiées et les décisions prises doivent être fondées sur les données probantes disponibles, et pas seulement sur ce qui a fonctionné ailleurs. Les secteurs qui offrent la croissance la plus riche en emplois ne sont pas nécessairement ceux qui connaîtront la croissance financière la plus rapide.

- **Interdépendance** – les décisions doivent être étayées par la prise en compte du degré d'interdépendance des nouvelles industries/secteurs avec l'économie locale et les marchés plus larges. Cela permettra de mieux comprendre le potentiel d'effets multiplicateurs et de création d'emplois dans les chaînes d'approvisionnement et les marchés connexes. L'analyse des modèles d'utilisation de la main-d'œuvre et des ressources de différentes industries, ainsi que des destinations sectorielles et géographiques de leurs produits, permet de mieux comprendre les effets multiplicateurs d'entraînement des investissements dans ces industries ou secteurs et du soutien qui leur est apporté.

- **Avantage comparatif** – il est essentiel de comprendre où une industrie/un secteur particulier dans un pays ou une localité spécifique peut avoir un avantage comparatif. Les décideurs.euses politiques doivent également prendre en compte leur capacité à être compétitifs au niveau international ainsi qu'au niveau national ou local.

- **Assurer la pérennité** – il est important d'évaluer de manière critique le potentiel des industries pour l'avenir, notamment dans le contexte de leurs besoins en compétences numériques [84] et de comprendre les lacunes en termes de représentation dans les différentes industries (par exemple, les femmes dans le secteur des STIM). Le Comité d'experts de l'administration publique des Nations Unies (CEPA) a publié une note d'orientation stratégique sur la planification stratégique et la prospective dans le contexte du développement durable. Le rapport présente un certain nombre de méthodes de prospective et d'anticipation, qui peuvent aider les décideurs.euses politiques à éviter de penser à court terme dans leur planification stratégique.[85]

ii) Évaluer de manière critique le potentiel local en matière d'emplois numériques. Dans les pays ACP, les industries numériques peuvent faire partie d'une économie diversifiée. Des investissements et des actions contextualisés dans les infrastructures commerciales, juridiques et numériques ainsi que dans le développement des compétences (par exemple dans les disciplines STIM, en particulier pour les filles) restent également essentiels.[86] Entreprendre un audit de l'environnement des affaires pour s'assurer qu'il est adapté au contexte numérique et concevoir des REA pour combler les lacunes. L'externalisation et la délocalisation des emplois

numériques vers des économies où le coût de la main-d'œuvre est moins élevé ont mis en évidence un certain nombre de lacunes stratégiques que les REA peuvent contribuer à combler. Les décideurs.euses politiques devront procéder à une évaluation critique de l'environnement des affaires sous plusieurs angles, notamment :

- **Infrastructure et connectivité** - L'infrastructure numérique (notamment les infrastructures haut débit, mobiles et de sécurité) soutient-elle les emplois numériques d'aujourd'hui et de demain ? Par exemple, seul un quart de la population de l'Afrique subsaharienne a accès à l'internet, alors que c'est le cas de la moitié de la population mondiale.[87]

- **Protection des travailleurs.euses** - Les travailleurs.euses sont-ils/elles suffisamment protégés contre l'exploitation ? Une affaire juridique qui a fait date au Kenya a mis en lumière le manque de protection des jeunes réviseurs de contenu travaillant pour des entreprises mondiales de médias sociaux.[88]

- **Égalité hommes femmes** - La numérisation peut potentiellement renforcer la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe. En 2021, au niveau mondial, les femmes étaient toujours quatre fois moins nombreuses que les hommes à posséder des compétences avancées en matière de TIC et donc d'avoir accès aux possibilités d'emploi correspondantes. En Afrique, alors que les jeunes sont « à l'avant-garde de l'utilisation de l'internet », les femmes sont 25% moins nombreuses que les hommes à utiliser l'internet.[90]

- **Cadres juridiques** - Les politiques nationales sont parfois mal adaptées ou plus compliquées que nécessaire et en conséquence entravent l'agilité et la croissance des industries du numérique. Il peut s'agir par exemple de réglementations qui empêchent la collaboration numérique transfrontalière, la protection des consommateurs dans le commerce électronique, l'installation des jeunes en tant qu'indépendants dans l'économie du savoir ou l'accès des entreprises aux services numériques dont elles ont besoin. Un exemple d'environnement favorable en ce qui concerne ce dernier point et qui a également un potentiel de création d'emplois, est le « bac à sable » Fintech du Rwanda, qui facilite la fourniture de produits de micro-pension et de micro-assurance là où ces services étaient auparavant réservés aux grandes banques et étaient inaccessibles aux personnes à faibles revenus[91]

L'OIT et l'Union internationale des télécommunications (UIT) - pour soutenir l'Union africaine - mettent en œuvre un cycle itératif d'actions spécifiques à chaque pays afin d'identifier les méthodes efficaces susceptibles d'intéresser les décideurs.euses politiques au-delà des pays cibles initiaux, à savoir la Côte d'Ivoire, le Kenya, le Nigeria, le Rwanda, le Sénégal et l'Afrique du Sud.[92]

Malgré les défis existants, il existe des exemples de la manière dont les investissements stratégiques dans l'industrie numérique et le développement des compétences peuvent aider les pays ACP à devenir des pôles pour des industries particulières, à attirer des investissements et à créer des emplois. Par exemple, le programme pour l'emploi des jeunes dans les industries du numérique et de l'animation (YEDAI) en Jamaïque visait à créer un pôle pour l'industrie de l'animation numérique dans les Caraïbes (voir l'étude de cas n° 2 ci-dessus).[93] La stratégie et la feuille de route pour le commerce électronique dans la région du Pacifique établissent un cadre ambitieux pour un commerce électronique plus important et plus inclusif dans les secteurs interentreprises et entreprises-consommateurs dans le contexte d'une économie « bleue du Pacifique » plus intégrée.[94] Le Rwanda a développé un modèle de « bac à sable » pour développer une nouvelle industrie fintech.[95]

Stephen Opio, conseiller technique principal et responsable, OIT, Ouganda nous a indiqué lors de notre entretien :

« Il existe un réel potentiel d'emploi pour les jeunes dans l'économie verte et numérique. Toutefois, ce potentiel doit être exploité en investissant dans des compétences adaptées, de la technologie et des infrastructures appropriées et nécessaires pour améliorer l'accès et la participation des jeunes. Un nombre important de jeunes citadins exploitent déjà les possibilités offertes par l'économie des petits boulots, tandis que les groupes de défense font pression pour des investissements verts qui créent des emplois verts. Ces deux éléments nécessiteront une action gouvernementale délibérée sur les cadres politiques. »

iii) Utiliser le DPP pour comprendre les secteurs de croissance et les besoins futurs en matière de compétences. En collaboration avec les principales parties prenantes, notamment le secteur privé, les décideurs. euses politiques peuvent tenter d'identifier les principales forces, faiblesses, opportunités et menaces qui pointent, telles que le potentiel de la numérisation, des industries STIM, des entreprises sociales, des secteurs verts et bleus pour créer des emplois pour les jeunes. Cela permettra d'élaborer des stratégies pour gérer les impacts nuancés et spécifiques propres à chaque contexte de l'avenir du travail, en particulier l'impact de la numérisation, et la manière dont ils se conjuguent avec les besoins en compétences des entreprises et des jeunes, et notamment ceux des jeunes femmes et d'autres groupes défavorisés.

Grâce au DPP, le secteur privé peut informer les décideurs.euses politiques de ses besoins futurs notamment en matière de compétences et contribuer à l'élaboration des REA qui lui permettrait de tirer parti au mieux de nouvelles opportunités telles que la numérisation, les nouveaux marchés et les partenariats. Le DPP est traité en détail dans un autre rapport de cette série. L'OIT et l'OCDE ont publié des orientations sur la mise en place de systèmes efficaces d'évaluation et d'anticipation des compétences, qui décrivent un approche en quatre étapes. Ces documents peuvent être utiles pour encadrer les DPP.[96]

iv) Créer des environnements favorables à l'économie sociale et solidaire (ESS). La législation joue un rôle clé, allant de cadres généraux à des lois spécifiques concernant différentes formes d'organisation telles que les coopératives. [97] Les décideurs.euses politiques doivent définir des réglementations et des interventions efficaces qui profitent à la fois aux unités d'économie sociale et à la promotion du travail décent pour les jeunes. Une intervention d'assistance technique de la Facilité ICR en Jamaïque a abordé cette question.[12] [13]Bien que le gouvernement ait inclus un chapitre sur la création de valeur sociale dans la politique actualisée sur les MPME et l'entrepreneuriat (2018), il n'existait pas de législation ou de politique spécifique pour réglementer les entreprises sociales. Des ateliers ont amélioré la compréhension de l'économie sociale et ont souligné la nécessité que les cadres juridiques à venir correspondent à la législation existante en matière d'entreprises caritatives. L'assistance technique a également soutenu la préparation d'un projet de loi sur le statut juridique de l'entreprise sociale et les outils pour sa mise en œuvre et son évaluation une fois la loi adoptée.

Les décideurs.euses politiques peuvent envisager de tester les réformes pour permettre l'expérimentation avant de les généraliser. De même, les cadres réglementaires doivent soutenir les nouveaux types de coopératives/d'unités ESS, en veillant à ce que les politiques soient harmonisées avec d'autres politiques pertinentes (telles que les PAN et la politique de l'emploi) et à ce que les jeunes hommes et femmes soient inclus dans le processus d'élaboration des politiques, par exemple par le biais du DPP (pour éviter les attitudes d'exclusion à l'égard des jeunes et pour garantir que l'égalité entre les sexes est prise en compte).

12 https://www.icr-facility.eu/ber-for-social-enterprise-sector-in-jamaica-support-for-legal-framework-implementation
13 https://www.icr-facility.eu/default-d35463dfb0

Encadré 6 : Recommandations et la manière dont la Facilité ICR peut vous aider

Sur la base de l'analyse fournie, ce rapport de la Facilité ICR formule quatre recommandations à l'intention des décideurs.euses politiques et de ceux qui les informent, afin de surmonter les défis auxquels les décideurs.euses politiques et les parties prenantes sont confrontés dans la lutte contre le chômage des jeunes. D'autres rapports stratégiques de cette série couvrent l'entrepreneuriat des jeunes et l'inclusion des jeunes dans le DPP.

Si vous êtes un décideur politique ou une autre partie prenante dans un pays ACP et que vous souhaitez bénéficier du soutien de la Facilité ICR pour mettre en œuvre ces recommandations, veuillez-vous rendre sur le site suivant : www.icr-facility.eu/fr

Voici quelques exemples illustrant comment la Facilité ICR peut vous venir en aide :

- Aider à la collecte de données probantes sur les secteurs porteurs pour l'emploi des jeunes ou examiner le potentiel de certaines recommandations dans votre contexte
- Aider au dialogue stratégique pour mobiliser les énergies pour apporter un changement aux cadres stratégiques
- Soutien personnalisé sur les évolutions réglementaires et stratégiques, telles que l'intégration de la jeunesse dans les cadres stratégiques et réglementaires existants
- Soutien de la création et du renforcement de capacités intermédiaires, des réseaux industriels et des organismes professionnels pour lutter contre le chômage des jeunes et aider à la création d'emplois
- Soutenir l'établissement de relations intersectorielles et interagences plus étroites
- Soutenir l'intégration des objectifs relatifs à la jeunesse et à l'égalité des sexes dans les institutions publiques, les plans de développement et les marchés publics
- Renforcement des institutions participant au DPP
- Soutien de la mise en place de systèmes de mesure de la participation des jeunes sur le marché du travail

En outre, la Facilité ICR organise des activités pour soutenir la constitution de réseaux et l'apprentissage par les pairs. Ces activités peuvent prendre la forme d'échanges entre pairs, de sessions en petits groupes, de webinaires, etc. - veuillez consulter le pôle de connaissance pour plus d'informations.

CONCLUSION

Le défi de l'emploi des jeunes dans les pays d'Afrique, des Caraïbes et des îles du Pacifique (ACP) est de taille. Malgré les efforts réalisés pour améliorer l'employabilité des jeunes homme et femmes, les créations d'emplois se font attendre et les jeunes n'ont pas suffisamment d'opportunités d'acquérir une expérience professionnelle et d'obtenir un emploi décent. Après la tendance historique à privilégier les mesures axées sur l'offre, les réformes de l'environnement des affaires sensibles au genre et la coordination des politiques sont désormais nécessaires pour intensifier ce travail tout en stimulant la demande de main d'œuvre de jeunes hommes et de jeunes femmes. L'action requise est nécessairement spécifique au contexte, étant donné les différences entre les environnements commerciaux, les caractéristiques économiques et les contraintes des économies ACP, mais il est possible d'apprendre beaucoup grâce à l'échange de connaissances entre les régions et entre les pays, avec le soutien de la Facilité ICR (voir Encadré 6).

Irwin et al mettent en garde contre le fait d'envisager le problème de l'emploi des jeunes comme un simple sous problème des défis économiques plus larges : « Si les jeunes sont confrontés à des problèmes spécifiques d'exclusion, de discrimination ou de disqualification, même une croissance économique (théorique) n'impactera pas toutes les parties prenantes de la même manière. »[98] Cela signifie que deux types de REA sont nécessaires : celles qui visent spécifiquement les jeunes et leur besoin d'avoir un travail décent et celles qui garantissent que les spécificités du défi du chômage des jeunes soient prises en compte dans le contexte plus large de l'élaboration de politiques économiques. Les recommandations 1 (sur un cadre de politique publique coordonné pour lutter contre le chômage des jeunes) et 2 (sur l'élimination des obstacles spécifiques aux jeunes) visent spécifiquement à relever le défi de l'emploi des jeunes. D'autre part, les recommandations 3 (sur la stimulation de la productivité actuelle du secteur privé) et 4 (sur la stimulation de la croissance pour les emplois de demain) conseillent d'intégrer le paramètre de la jeunesse à la politique économique et industrielle qui vise la création d'emplois.

En plus du manque d'emplois, les économies ACP présentent un déficit en termes de travail décent, ce qui pose un dilemme aux décideurs.euses politiques. Un équilibre doit être trouvé entre la création d'emplois et la transition des emplois informels et précaires vers la formalisation et la stabilité. Les décideurs.euses politiques doivent engager un dialogue avec les parties prenantes du monde des affaires pour comprendre leurs inquiétudes et trouver des moyens d'y répondre et éviter les pièges de croissance (lorsque les entreprises ne se développent pas parce qu'une bureaucratie supplémentaire ou d'autres coûts réduiraient leurs marges) pour soutenir l'emploi des jeunes.

Il convient de noter que les REA qui soutiennent l'emploi des jeunes dépendent énormément du contexte. Si le chômage élevé des jeunes, le sous-emploi et l'informalité de l'emploi sont des constantes, les économies des pays ACP ne sont pas homogènes, ni entre elles ni à l'intérieur de ces pays. Néanmoins, il y a beaucoup à faire pour partager et apprendre les uns des autres par le biais de forums tels que la Facilité ICR.

Ce rapport de la Facilité ICR doit être lu conjointement avec les autres rapports de la série, à savoir comment les REA peuvent soutenir efficacement l'entreprenariat des jeunes et comment les REA peuvent soutenir efficacement l'emploi des jeunes et leur participation au DPP. Ces trois rapports et les documents annexes sont disponibles sur le site de la Facilité ICR. Le site web contient également des informations sur la façon dont la Facilité ICR peut soutenir la mise en œuvre des REA dans l'ensemble des pays ACP grâce à son unité de soutien technique.

Remerciements

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les personnes que nous avons contactées ou avec lesquelles nous avons travaillé dans le cadre de l'élaboration de ce rapport, en particulier les experts suivants pour le temps, la générosité et l'expertise qu'ils/elles ont consacrés à ce travail : Adrian Frey, Ashleigh Tsuro et Andy Tasker de MozParks/MozYouth ; Christian Viegelahn et Felix Weidenkaff, le bureau de l'OIT pour les pays insulaires du Pacifique; Claudius Emmanuel, Département du développement économique, St. Lucie ; Dennis Sitieney, Standard Chartered Foundation ; Ever-jan Quak, Institute of Development Studies; Jacqui Bassett, Bassett International Consultants ; Jacquiline Lidonde, Next Step Foundation ; Karlos L. Moresi, Secrétariat du Forum des îles du Pacifique ; Koba Tchegoun, SNV ; Kunkyebe et Dianne Dusaidi, Mastercard Foundation; Max Walter, Africa Industrial Policy Specialist ; Nelson Okwonna, Octoville Development Company ; Miski Omar et Robinson Layne, The Commonwealth ; Rosie Lugg, Mott Macdonald; Stephen Hunt, Carsis Consulting ; Sharmi Surianarain, Harambee Youth Employment Accelerator, South Africa ; Stephen Opio, OIT, Ouganda; Tashmia Ismail-Saville, Mitacs ; Agathe Gondinet, Diego Borrero, Irene Danquah, Marijke Geerts, Steffen Felix, Anastasiia Nahorna, et Owen Dowsett de l'équipe de la Facilité ICR ; Miguel Campo Llopis et Joanna Kahiluoto de la Commission européenne et Anthony Brand de l'organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique.

Citations

1 African Development Bank. « The Potential of Africa's Youth: Demographic Dividend or Demographic Disaster? » African Development Bank, 2012. Web.

2 United Nations Development Programme. « The State of the World's Youth 2014: Youth and the Post-2015 Development Agenda. » United Nations Development Programme, 2014. Web.

3 United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. « Youth and the Millennium Development Goals: A Statistical Review. » United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2014. Web.

4 Fox, L. and Thomas, A. (2016) « Africa's Got Work to Do: A Diagnostic of Youth Employment Challenges in Sub-saharan Africa », Journal of African Economies 25 https://doi.org/10.1093/jae/ejv026

5 Sukarieh M, Tannock S. The global securitisation of youth. Third World Q. 2018; 39(5):854–870.

6 Hellebrandt, Thomas. How Lowering Youth Unemployment Leads to Consumption Growth. 23 January 2014. https://www.piie.com/blogs/realtime-economic-issues-watch/how-lowering-youth-unemployment-leads-consumption-growth

7 Chelangat, C., Ibrahim, K., and Kassa, B. (2021). Government Youth Employment Policies and Programmes That Advance Inclusive Growth in Africa. INCLUDE Knowledge Platform and Dutch Ministry of Foreign Affairs.

8 ILO (2022) Global Employment Trends for Youth 2022 Investing in transforming futures for young people. International Labour Office – Geneva: ILO, 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853329.pdf

9 Sumberg, J., Fox. L., Flynn, J. and Mader P. (2021) Africa's "youth employment" crisis is actually a "missing jobs" crisis. Dev Policy Rev. 2021; 00:1–23

10 Osborne, H and Vandenberg, P. (2021). Youth Employment Support in Asia and the Pacific: What Works. ADB Briefs No. 211. Asian Development Bank.

11 International Labour Organization Two decades of national employment policies 2000-2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_817748.pdf, p.13

12 International Labour Organization (2020). Global Employment Trends for Youth 2020 – Technology and future of jobs https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf, p.13

13 United Nations African renewal (2017). Youth & Employment- Africa's jobless youth cast a shadow over economic growth ILO (2016) quoted in https://www.un.org/africarenewal/magazine/special-edition-youth-2017/africas-jobless-youth-cast-shadow-over-economic-growth

14 ILO (2018) Women and men in the informal economy: A statistical picture. Third Edition. ISBN 978-92-2-131580-3

15 Barford et al (2019). Youth experiences of the decent work deficit. Geography Vol 105 Part 2 Summer 2020

16 United Nations African renewal (2017). Youth & Employment- Africa's jobless youth cast a shadow over economic growth ILO (2016) quoted in https://www.un.org/africarenewal/magazine/special-edition-youth-2017/africas-jobless-youth-cast-shadow-over-economic-growth

17 Irwin et al (2018) How youth-specific is Africa's youth employment challenge? https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5b4323f4ed915d39ff09ff21d/How_youth-specific_is_Africas_youth_employment_challenge_FinalV2.pdf

18 Schöer and Rankin (2011) cité dans AfDB, 2016a: 'Africa's Youth in the Labour Market', African Development Report 2015. Growth, Poverty and Inequality Nexus: Overcoming Barriers to Sustainable Development, Abidjan: African Development Bank (AfDB). Tiré de https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/ADR15_UK.pdf

19 Irwin et al (2018)

20 IZA World of Labor (2018). Why is youth unemployment so high and different across countries? https://wol.iza.org/articles/why-is-youth-unemployment-so-high-and-different-across-countries/long

21 McKinsey & Company. 19 May 2020. Diversity wins: How inclusion matters https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters

22 ILO, (2008) Youth Employment: Breaking gender barriers for young women and men. Available at: Youth Employment: Breaking gender barriers for young women and men.

23 Irwin et al (2018) How youth-specific is Africa's youth employment challenge? https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5b4323f4ed915d39ff09ff21d/How_youth-specific_is_Africas_youth_employment_challenge_FinalV2.pdf, pp. 18-21

24 https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators

25 Department of Economic and Social Affairs Youth https://www.un.org/development/desa/youth/youth-employment.html

26 International Labour Organization (2020). Global Employment Trends for Youth 2020 – Technology and future of jobs https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf, p.3

27 Youth Policy Organization (2023). National Youth policy Overview https://www.youthpolicy.org/nationalyouthpolicies

28 Chelangat, C., Ibrahim, K., and Kassa, B. (2021). Government Youth Employment Policies and Programmes That Advance Inclusive Growth in Africa. INCLUDE Knowledge Platform and Dutch Ministry of Foreign Affairs.

29 Fox & Kaul (2017) The Evidence Is In: How Should Youth Employment Programs In Low-Income Countries Be Designed? p. vii

30 IEG (2012) Youth Employment Programs- An Evaluation of World Bank and IFC Support https://www.oecd.org/derec/worldbankgroup/Youth%20Employment%20Programs%20An%20Evaluation%20of%20World%20Bank%20and%20IFC%20Support.pdf

31 Fox & Kaul (2018) The Evidence Is In: How Should Youth Employment Programs in Low-Income Countries Be Designed? p.v

32 Fox, L. and Thomas, A. (2016) 'Africa's Got Work to Do: A Diagnostic of Youth Employment Challenges in Sub-saharan Africa', Journal of African Economies 25 https://doi.org/10.1093/jae/ejv026

33 African Economic Research Consortium, 10/11/21, Identifying Growth Sectors for Youth Employment in Africa: Workshop Update https://aercafrica.org/identifying-growth-sectors-for-youth-employment-in-africa-workshop-update/

34 Nelson, Asha, Dark Cloud of Youth Unemployment, n.d. https://www.oecs.org/en/oecs-yes-blog/146-dark-cloud-of-youth-unemployment

35 Decent Jobs for youth, Digital Skills for Youth, https://www.decentjobsforyouth.org/theme/digital-skills-for-youth#Why

36 Chelangat, C., Ibrahim, K., and Kassa, B. (2021). Government Youth Employment Policies and Programmes That Advance Inclusive Growth in Africa. INCLUDE Knowledge Platform and Dutch Ministry of Foreign Affairs.

37 Osborne, H and Vandenberg, P. (2021). Youth Employment Support in Asia and the Pacific: What Works. ADB Briefs No. 211. Asian Development Bank.

38 Agence de l'économie de la jeunesse https://www.youtheconomy.lc/

39 ILO (2008) Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116007.pdf

40 ILO (2008) Detail on suggested roles and responsibilities is provided in NAP https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116007.pdf pp. 18-22.

41 NDP2030 (2023) Presidential Youth Employment Intervention https://www.stateofthenation.gov.za/assets/downloads/pyei/v2/Overview-digital_13Feb23.pdf

42 Presidential Youth Employment Intervention. Overview of and progress update. 4 November 2022. https://static.pmg.org.za/221104PYEI_Progress_Update.pdf

43 ILO, Labour Market Information Systems (LMIS), https://ilostat.ilo.org/resources/labour-market-information-systems/

44 SPC (2015) The Pacific Youth Development Framework 2014–2023 A coordinated approach to youth-centred development in the Pacific. https://www.spc.int/sites/default/files/resources/2018-05/Pacific_Youth_Development_Framework.pdf, p. 6

45 BERF (2017) Barriers to Job Creation and Labour Market Access for Youth in Sub-Saharan Africa https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c77df70e5274a0ec5100a31/BERF-Youth-Labour-Markets-Research-Sept-2017.pdf, p. 37

46 Remnant et al (2022), Disability inclusive employment in urban Malawi: A multi-perspective interview study https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jid.3678

47 ILO (2017) Improving labour market outcomes in the Pacific: Policy Challenges and Priorities. ILO Country Office for Pacific Island Countries.

48 Jobtech Alliance (2023) Everything you need to know about inclusive jobtech in Africa https://jobtechalliance.com/

49 SA Youth (2023) Connecting you to the opportunities around you https://sayouth.mobi/Home/Index/EN

50 Dawes, L., Nema, P. and Zelenzy-Green, R. (2014). Scaling Mobile Employment Services: A Stakeholder Perspective. Increasing opportunities for youth through mobile. GSMA: gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2014/05/Scaling-Mobile-Employment-Services-A-Stakeholder-Perspective.pdf

51 PNGJobSeek, Prodcuts, https://www.pngjobseek.com/products/

52 Cominetti, N., Sissons,P. and Jones, K. (2013) Beyond the business case: The employer's role in tackling youth unemployment. The Work Foundation Missing Million Paper 3: July 2013.

53 Norton Rose Fullbright (2018). Broad-based black economic empowerment – basic principles. Online article: https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/fe87cd48/broad-based-black-economic-empowerment---basic-principles

54 European Training Foundation (2021). Assessment of the Effectiveness of Active Labour Market Policies in Crisis and Post-Crisis Situations. European Union: Brussels.

55 European Training Foundation (2021). Assessment of the Effectiveness of Active Labour Market Policies in Crisis and Post-Crisis Situations. European Union: Brussels.

56 Decent Jobs for Youth, Youth Transitioning to the Formal Economy, https://www.decentjobsforyouth.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/08/Thematic-Plan-6-Youth-transitioning-to-the-formal-economy.pdf, p.6

57 Cominetti, N., Sissons,P. and Jones, K. (2013),p. 26

58 ILO (2021) Two decades of national employment policies 2000-2020 Part I: Employment policy design: Lessons from the past, policies for the future https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_817748.pdf, p. 21

59 ILO (2017). Sector Selection for Decent Work: Tips, Tricks and Tools. Part of the ILO's The Lab: Market Systems Development for Decent Work. Available at: https://www.ilo.org/empent/Projects/the-lab/WCMS_563289/lang--en/index.htm

60 DevLearn. (2022). A New Approach to Labor Market Assessments – Report: Insights from Systems Labor Market Assessments in Zimbabwe and Haiti. Washington, DC: Implementer-led Design, Evidence, Analysis and Learning (IDEAL) Activity. Available at: https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/2023-01/A_New_Approach_to_SLMAs_Report.pdf

61 The World bank (2023). JM Youth Employment in Digital and Animation Industries https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P148013

62 Ayele, S., Glover, D. and Oosterom, M. (2018). 'Youth Employment and the Private Sector in Africa'. IDS Bulletin Vol. 49 No. 5

63 Quak & Flynn, (2019), p. 3

64 White, Simon for DCED, Creating Better Business Environments for Micro and Small Enterprises, November 2018 https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/DCED-BEWG-BER-and-MSEs-Report-FINAL.pdf

65 White, Simon, Business Environment Reform, 13/1/22 https://simonwhite.au/2022/01/13/business-environment-reform/

66 ILO (2017). Gender and the informal economy: Key challenges and policy response. Employment Policy Department Employment Working Paper No. 236

67 Kaleb Abreha et al (2022) Deconstructing the Missing Middle: Informality and Growth of Firms in Sub-Saharan Africa https://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/pdf/Missing_middle_April-2022.pdf

68 Quak & Flynn, (2019), p.40

69 Fox & Kaul (2017) The Evidence Is In: How Should Youth Employment Programs In Low-Income Countries Be Designed?, p. 5

70 Heiko Bammann, Agricultural economist of the agrifood economics division, FAO, cited at Ibid.

71 African Union, Malabo Declaration on Accelerated Agricultural Growth and Transformation for Shared Prosperity and Improved Livelihoods https://archives.au.int/handle/123456789/5527

72 AFDB. Agro-millionaires in the making. (n.d.) https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Generic-Documents/Enable_Youth_brochure.pdf

73 Pacific Farmer Organisations. "The engagement of young people is key to rejuvenating the sector," December 2021. https://pacificfarmers.com/the-engagement-of-young-people-is-key-to-rejuvenating-the-sector/

74 Chikumbo, Maxine et al. Closing Nigeria's Power and Green Skills Gaps: A Pathway to Increased Energy Access. 18 May 2023 https://rmi.org/closing-nigerias-power-and-green-skills-gaps-a-pathway-to-increased-energy-access/

75 ILO (2017) Improving labour market outcomes in the Pacific: Policy Challenges and Opportunities. ILO Country Office for Pacific Island Countries https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_559066.pdf

76 R. Curtain & H. Sherrell. How recruitment and selection can shape seasonal work programs: comparing Fiji and Papua New Guinea. 2 February 2017. https://devpolicy.org/recruitment-selection-shape-seasonal-work-programs-comparing-fiji-png-20170202/?print=print

77 Agarwal, Ruchir/IMF, 21/3/23, Is it time to strike a new balance between state intervention and market forces? https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/Series/Analytical-Series/industrial-policy-and-the-growth-strategy-trilemma-ruchir-agarwal

78 Craig, Ryan, How ChatGPT will raise the bar for millions of entry-level jobs, 18/5/23 https://www.fastcompany.com/90889327/how-chatgpt-will-raise-the-bar-for-millions-of-entry-level-jobs

79 Challenge Fund for Youth Employment, Future of Work: Digitally-Enabled Jobs, https://fundforyouthemployment.nl/future-of-work-digitally-enabled-jobs/

80 CompTIA (2023) THE DIGITAL ECONOMY AT YOUR FINGERTIPS. https://www.cyberstates.org/

81 Crawley, Andrew, LSE Blog, 25/10/17, Regional development: Forget the Silicon Valley approach and play to local strengths, https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/regional-development-forget-silicon-valley-approach/

82 Agarwal, Ruchir/IMF (2023)

83 Adapté du contexte du Royaume-Uni décrit dans : Crawley, A., & Munday, M. (2017). Priority sectors in city regions? Some issues from a study of the Cardiff Capital Region. Local Economy, 32(6), 576–589. https://doi.org/10.1177/0269094217728247

84 Agarwal, Ruchir/IMF (2023)

85 Tully, C & Houmdi, L, February 2021, UNDESA< CEPA strategy guidance note on Strategic planning and foresight, https://publicadministration.desa.un.org/publications/cepa-strategy-guidance-note-strategic-planning-and-foresight-0

86 Institute of Development Studies (2016) Can Digital Jobs Solve Africa's Unemployment Crisis? https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/8835

87 FMO. Responsible digitalization is key for youth employment in Africa https://www.fmo.nl/blog-linda-broekhuizen-digitalization-youth-employment-africa

88 Insider (2022). A factory line of terrors: TikTok's African content moderators complain they were treated like robots, reviewing videos of suicide and animal cruelty for less than $3 an hour. https://www.amnestykenya.org/statement-on-meta-ruling-justifiable-under-kenya-law/

89 United Nations Development Programme, (2021), Gender equality in digitalization: Key issues for programming. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/eurasia/UNDP-RBEC-Gender-Equality-Digitalization-guidance.pdf

90 ITU (2017) ICT Facts and Figures, https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf

91 Ministry of ICT and Innovation, Rwanda Fintech Strategy 2022-2027, April 2022 https://www.minict.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=41306&token=-d582a81725e7b8289f1579fd34e9dbc40b8ad087

92 ILO, Boosting decent jobs and enhancing skills for youth in Africa's digital economy, https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/digital-jobs-for-youth/lang--en/index.htm

93 World Bank (2023). JM Youth Employment in Digital and Animation Industries https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P148013 and https://www.s4ye.org/sites/default/files/2020-09/Jobs%20in%20the%20Orange%20Economy.pdf

94 Forum des îles du Pacifique (2021). Stratégie et feuille de route pour le commerce électronique dans la région du pacifique. https://www.forumsec.org/wp-content/uploads/2021/02/Regional-Ecommerce-Strategy-Roadmap.pdf

95 National Bank of Rwanda. Regulatory Sandbox Regulation. 2022. https://www.bnr.rw/laws-and-regulations/regulatory-digest-market-consultation/regulatory-digest/regulatory-sandbox-regulation/

96 ILO (2018). Approaches to anticipating skills for the future of work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646143.pdf

97 ILO (2022). Decent work and the social and solidarity economy. International Labour Conference, 110th Session, 2022. ILC.110/VI

98 Irwin et al (2018), p.1

MENTIONS LÉGALES

Ce rapport a été établi dans le cadre d'une intervention soutenue par la Facilité ICR. La Facilité ICR est cofinancée par l'Union européenne (UE), l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (OEACP) dans le cadre du 11e Fonds européen de développement (FED), le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) et le British Council. La Facilité est mise en œuvre par GIZ, le British Council, Expertise France et SNV. Cette intervention spécifique est menée par IPC GmbH pour le compte de la GIZ.

Le contenu de cette publication relève de l'entière responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement les opinions des donateurs ou des partenaires d'exécution.

La Facilité ICR aide les parties prenantes publiques et privées des pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) à créer un contexte économique et un climat d'investissement plus favorables, plus durables et plus inclusifs.

ÉDITEUR:
ICR Facility, Rue du Trône 108,
1050 Brussels - Belgium
www.icr-facility.eu

AUTEUR: Lynn Houmdi

CONCEPTION:
FLMH Labor für Politik und Kommunikation

URL LINKS:
La responsabilité du contenu des liens vers les sites externes liés à cette publication incombe toujours à leurs éditeurs respectifs. La Facilité ICR n'est pas responsable de ce contenu.

Brussels, Janvier 2025

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ? N'Hésitez-pas nous contacter

Rue du Trône 108
1050 Brussels
Belgium

Contactez-nous :
info@icr-facility.eu
/icr-facility

Visitez notre site :
ICR Facility
www.icr-facility.eu