

Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent

Rapport VI

Emploi des jeunes: le défi à relever

Sixième question à l'ordre du jour

ISBN 92-2-215373-1
ISSN 0251-3218

Première édition 2005

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/pblns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Chapitre 1. L'emploi des jeunes: potentiel et défi	3
1.1. Tendances du marché du travail des jeunes: aperçu général.....	4
1.2. Les jeunes: un potentiel immense qu'il serait catastrophique de négliger.....	6
1.2.1. Ce qu'il en coûterait de négliger l'emploi des jeunes	7
1.2.2. L'intérêt d'investir dans la jeunesse.....	8
1.3. Pourquoi les jeunes sont-ils désavantagés sur le marché du travail? Quels sont les facteurs en cause?.....	9
1.3.1. Demande globale et croissance économique	9
1.3.2. Nombre de jeunes, salaires minimaux et protection de l'emploi	10
1.3.3. Impact du cycle économique	10
1.3.4. Employabilité.....	11
1.4. Créer des emplois de qualité.....	11
1.4.1. Garantir la qualité des emplois	13
1.5. Renforcer l'employabilité	18
1.6. Vulnérabilité: pourquoi certains jeunes sont-ils plus désavantagés que d'autres sur le marché du travail? Impact de la discrimination et de l'exclusion.....	25
1.7. Expression et représentation des jeunes: rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs.....	34
1.8. Résumé: idées-force	34
Chapitre 2. Initiatives nationales visant à promouvoir l'accès des jeunes à un travail décent.....	37
2.1. Créer des emplois de qualité pour les jeunes.....	37
2.1.1. Une approche globale, cohérente, intégrée.....	38
2.1.2. Initiatives macroéconomiques	42
2.1.3. Politiques sectorielles.....	43
2.1.4. Un cadre réglementaire favorable	47
2.1.5. Initiatives microéconomiques	50
2.2. Renforcer l'employabilité	53
2.2.1. Intégrer la formation, l'expérience professionnelle et les services du marché du travail	54
2.2.2. Education et formation	58
2.2.3. Information sur le marché du travail et services d'emploi.....	62
2.3. Résumé: enseignements clés	64

	<i>Page</i>
Chapitre 3. Le rôle de l'OIT dans la promotion d'un travail décent pour les jeunes	67
3.1. Le Réseau pour l'emploi des jeunes: donner aux jeunes une chance réelle de trouver un travail décent	68
3.2. Elaborer des stratégies d'emploi pour les jeunes par le biais de l'agenda du travail décent.....	72
3.2.1. Normes internationales du travail et emploi des jeunes.....	72
3.2.2. Renforcer la base de connaissances sur l'emploi des jeunes.....	75
3.2.3. Activités de sensibilisation du BIT	78
3.2.4. L'emploi des jeunes: les services du BIT aux mandants.....	81
3.3. Créer des emplois de qualité: perspective de l'OIT	83
3.3.1. Politiques macroéconomiques centrées sur l'emploi	84
3.3.2. Politiques de développement sectoriel	85
3.3.3. Réglementation du marché du travail.....	86
3.3.4. Politiques actives du marché du travail.....	87
3.4. Améliorer l'employabilité des jeunes: le point de vue de l'OIT	92
3.4.1. Education et formation	92
3.4.2. Les programmes actifs de formation pour l'insertion sur le marché du travail améliorent l'employabilité.....	97
3.4.3. Lutter contre la discrimination et les désavantages par des initiatives ciblées.....	100
3.5. Résumé: les messages clés.....	103
Chapitre 4. Les chemins de l'avenir	107
4.1. Points appelant une discussion	108
 Encadrés	
Chapitre 1	
1.1. Définir la jeunesse.....	3
1.2. Erosion de la légitimité politique et insécurité au Kenya	7
1.3. Normes internationales du travail et création d'emplois.....	12
1.4. Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle.....	17
1.5. Normes internationales du travail et employabilité.....	18
1.6. VIH/SIDA et éducation	21
1.7. Promotion de l'esprit d'entreprise par une organisation d'employeurs au Mexique ..	33
1.8. L'action en faveur de la jeunesse d'une organisation de travailleurs en Espagne....	33
 Chapitre 2	
2.1. Consultation et représentation des jeunes dans le processus DSRP	41
2.2. Voyage et tourisme: des possibilités d'emploi pour les jeunes	45
2.3. Ratifications des conventions relatives à l'emploi des jeunes.....	48
2.4. Loi sur la formation et l'intégration des jeunes sur le marché du travail	49

	<i>Page</i>
2.5. Création d'emplois et formation pour les jeunes de milieux défavorisés	52
2.6. Stratégies pour la création de travail pour les jeunes en milieu urbain en Afrique: recommandations.....	55
2.7. Aide aux jeunes des catégories défavorisées.....	61
2.8. Services du marché du travail à «guichet unique»	64
 Chapitre 3	
3.1. Le Réseau pour l'emploi des jeunes: plans d'action nationaux.....	67
3.2. Résolutions récentes relatives à l'emploi des jeunes.....	68
3.3. Les jeunes et les principes et droits fondamentaux au travail.....	70
3.4. Agenda global pour l'emploi: promouvoir l'emploi, le développement économique et la justice sociale.....	71
3.5. Normes internationales du travail: promotion de l'emploi.....	73
3.6. Normes internationales du travail: protection des jeunes travailleurs.....	74
3.7. Outils du BIT: conditions de travail	75
3.8. Outils du BIT: collecte et analyse de données.....	76
3.9. Indicateurs	77
3.10. Réunions tripartites sur l'emploi des jeunes	79
3.11. Conclusions et recommandations relatives à l'emploi des jeunes de récentes réunions tripartites de l'OIT	80
3.12. Le dialogue social pour l'emploi des jeunes	80
3.13. Outils du BIT: recommandations relatives à l'emploi des jeunes	81
3.14. L'action du BIT au Sri Lanka	82
3.15. Outils du BIT: égalité des chances en matière d'emploi et législation.....	87
3.16. Outils du BIT: développement à forte intensité d'emplois	88
3.17. Les outils du BIT	90
3.18. Outils du BIT: le Programme Finance et solidarité.....	91
3.19. Outils du BIT: initiatives en matière de mise en valeur des ressources humaines ...	93
3.20. Apprentissage traditionnel et personnes handicapées.....	95
3.21. L'apprentissage traditionnel: points forts et points faibles.....	96
3.22. Outils du BIT: la formation axée sur la communauté	98
3.23. Formation pour la démarginalisation économique des populations rurales (TREE) .	99
3.24. Outils du BIT: les services se rapportant au marché du travail	100
3.25. L'emploi des jeunes et l'intégration sociale au Kosovo	102
3.26. CINTERFOR: un observatoire de bonne pratique en matière de formation	103

Introduction

1. L'OIT joue un rôle international majeur en faveur de l'emploi des jeunes dans le cadre du Réseau pour l'emploi des jeunes mis en place par le Secrétaire général des Nations Unies et de la résolution de 2002 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur «la promotion de l'emploi des jeunes». Par ailleurs, elle souscrit aux objectifs du Millénaire pour le développement (ODM) et en particulier à l'objectif n° 8 qui consiste à formuler et à appliquer, en collaboration avec les pays en développement, des stratégies permettant aux jeunes d'accéder à un travail décent et productif. Ces responsabilités reflètent l'engagement de longue date tant des mandants que de l'Organisation en faveur de l'accès des jeunes des deux sexes à un travail décent.
2. En novembre 2003, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé que la question de l'emploi des jeunes ferait l'objet d'une discussion générale à la session de 2005 de la Conférence internationale du Travail. Pour préparer cette discussion, le Conseil d'administration a approuvé la tenue en octobre 2004 d'une Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes («L'emploi des jeunes: mesures à prendre»). Cette discussion avait pour principal objectif d'évaluer les politiques et les programmes nationaux visant à encourager la création d'emplois de qualité pour les jeunes hommes et les jeunes femmes et d'identifier les premiers domaines d'accord sur les dimensions politiques, sociales et économiques de la question afin de fournir un cadre à la discussion plus approfondie devant avoir lieu sur le sujet à la session de juin 2005 de la Conférence internationale du Travail, au cours de laquelle «des conclusions plus complètes feront l'objet d'une décision»¹.
3. Le présent rapport débute par une présentation générale de l'emploi des jeunes et des facteurs socio-économiques qui aident ou handicapent les jeunes à la recherche d'un emploi. Il analyse les initiatives prises au niveau national et tire des enseignements des politiques et des programmes qui ont porté leurs fruits. En proposant des approches et des instruments qui leur ont été ou qui leur seront utiles, ce rapport témoigne du soutien que l'OIT apporte à ses mandants dans le domaine de la promotion du travail décent pour les jeunes.
4. La Conférence pourra également se référer utilement aux conclusions de la réunion tripartite d'octobre 2004 et au rapport du BIT intitulé *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes (2004)*.

¹ BIT: *Conclusions de la Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes: mesures à prendre*, Genève, 13-15 oct. 2004 (document TMYEWF/2004/7).

Chapitre 1

L'emploi des jeunes: potentiel et défi

5. Le défi que représente l'emploi des jeunes est lié à la situation globale de l'emploi, mais ses aspects propres appellent des mesures spécifiques. Dans les pays en développement, il est essentiel de maximiser le potentiel offert par les jeunes travailleurs pour promouvoir le développement et favoriser la croissance, ce qui aura pour effet de réduire la pauvreté. Tant dans les pays en développement que dans les pays développés, un certain nombre de facteurs économiques et sociaux, notamment les discriminations, les handicaps sociaux et les tendances structurelles et cycliques de l'économie, ont des répercussions négatives sur le passage à la vie active et la transition vers l'âge adulte. L'impact inégal de la mondialisation fait aussi sentir ses effets sur la jeunesse du monde entier (voir encadré 1.1 sur les différentes définitions de la jeunesse).

Encadré 1.1.

Définir la jeunesse

Le concept de jeunesse et d'enfance diffère considérablement de pays à pays, allant de l'âge de 7 ans à celui de 39 ans. En Ouganda, par exemple, un jeune a entre 12 et 30 ans alors qu'au Nigeria et au Bangladesh, il a entre 18 et 35 ans^a. En règle générale, la jeunesse peut être définie comme étant la période de la vie qui précède le passage à l'âge adulte et celle-ci peut varier en fonction de facteurs divers tels que l'âge moyen auquel les jeunes terminent leurs études et leur formation initiale et celui auquel ils sont censés assumer leurs responsabilités d'adultes dans la collectivité. Le statut légal de la jeunesse peut également varier à l'intérieure d'un même pays et ce seront des éléments variés tels que le mariage, le droit de vote, le droit foncier, les délits pénaux, l'âge du service militaire ou encore la possibilité d'accéder aux services médicaux sans le consentement des parents qui seront pris en compte pour le définir. Les caractéristiques de la jeunesse diffèrent selon les pays et varient à l'intérieure d'un même pays, ce qui doit être pris en considération lors de l'élaboration de mesures s'appliquant à un contexte spécifique^b.

Dans le présent rapport, la jeunesse sera définie de la façon la plus large et générale qui soit, à savoir comme la période du cycle de vie qui précède le début de l'âge adulte. Pour ce qui est des statistiques portant sur la jeunesse citées dans ce rapport, elles devront être entendues comme se référant à la définition standard que l'ONU donne des jeunes, à savoir tout individu âgé de 15 à 24 ans^c.

^a BIT: Symposium sur la mondialisation et l'avenir des jeunes en Asie, Tokyo, Japon, 2-3 déc. 2004, Rapport national du Bangladesh, accessible prochainement à l'adresse: www.ilo.org/youth.

^b F. Casanova: Local development, productive networks and training (CINTERFOR, 2004). ^c Nations Unies: Statistical charts and indicators on the situation of youth, 1970-1990 (New York, 1992).

1.1. Tendances du marché du travail des jeunes: aperçu général

6. Avant d'analyser la participation des jeunes des deux sexes au marché du travail et d'en dégager les idées-force, nous présenterons ci-dessous un aperçu des différentes dimensions de la question ¹.

Emploi

- En 2004, moins de la moitié des jeunes disponibles pour un travail disposaient d'un emploi.
- De nombreux jeunes sont sous-employés: ils sont contraints de travailler à temps partiel ou d'occuper un emploi temporaire ou un emploi à faible productivité ².

Qualité des emplois

- La grande majorité des jeunes travaillent dans l'économie informelle. En Afrique, 93 pour cent des nouveaux emplois et, en Amérique latine, presque tous les emplois nouvellement créés (pour les jeunes qui accèdent au marché du travail) le sont dans l'économie informelle. Les jeunes employés dans l'économie informelle accomplissent souvent de longues heures de travail, sont mal rémunérés, ont des conditions de travail médiocres et précaires, n'ont pas de protection sociale et se voient dénier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.
- On estime que 59 millions de jeunes âgés de 15 à 18 ans effectuent des travaux dangereux ³.

Chômage

- Le taux de chômage des jeunes demeure partout élevé. Selon de récentes estimations, 88 millions de jeunes sont actuellement privés d'emploi, soit 47 pour cent de la population au chômage dans le monde. Dans de nombreux pays, les jeunes femmes courent un risque plus élevé de se retrouver au chômage que leurs homologues masculins.
- En l'absence d'une croissance économique et d'un développement soutenus, cette tendance devrait se poursuivre ou même s'aggraver en raison de l'augmentation de la population et de l'entrée de nombreux jeunes sur le marché du travail dans beaucoup de pays en développement et malgré la diminution du nombre de jeunes dans les pays de l'OCDE.
- Dans toutes les régions du monde, le taux de chômage des jeunes est plus élevé que la moyenne. Dans tous les pays pour lesquels le BIT possède des données, le taux de chômage des jeunes est largement supérieur au taux de chômage des adultes. En 2003, le taux de chômage des jeunes était trois fois et demie plus élevé que celui des adultes.

¹ A moins d'autres précisions, les principaux éléments d'analyse sont extraits de la publication du BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (Genève, 2004). Pour une analyse des tendances régionales du marché du travail des jeunes, voir également: *Pour bien démarrer dans la vie: un travail décent pour les jeunes*; document de base, Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes: mesures à prendre, 13-15 oct. 2004 (document TMYEWF/2004), ainsi que BIT: *Improving prospects for young women and men in the world of work: A guide to youth employment* (Genève, 2004).

² H. Görg et E. Strobl: *The incidence of visible underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago* (Centre for Research in Economic Development and International Trade, University of Nottingham, 2001).

³ Estimation mondiale en 2002 (IPEC).

- Un chômage de longue durée peut fragiliser les jeunes et les conduire à l'exclusion. Il faut d'urgence réunir des informations sur l'ampleur et l'impact du chômage de longue durée chez les jeunes afin que les responsables puissent prendre des mesures à l'intention des jeunes qui sont dans cette situation et les aider à se réinsérer dans le monde de la production.

Taux d'activité

- Le taux d'activité des jeunes a diminué de presque 4 points entre 1993 et 2003. La raison principale en est que les jeunes sont de plus en plus nombreux à poursuivre leur scolarité, à prolonger leurs études ou leur formation, à cesser leur activité professionnelle ou à rester à l'écart du monde du travail. Entre 1990 et 2000, le nombre d'élèves poursuivant des études secondaires dans le monde a augmenté de 15 pour cent et celui des étudiants de 8 pour cent⁴.
- Certaines catégories de population comme les jeunes handicapés (hommes et femmes), les jeunes contaminés par le VIH/SIDA, les jeunes issus de populations indigènes, les jeunes soldats démobilisés, les jeunes travailleurs migrants et d'autres jeunes défavorisés sur le plan social sont plus exposés au risque de chômage et de sous-emploi que le restant de la population. Beaucoup de ces jeunes choisissent de quitter la vie active dans les pays où ils ont la possibilité d'être financièrement pris en charge par la sécurité sociale.
- Environ 238 millions de jeunes vivent avec moins de un dollar par jour, ce qui signifie que près du quart des jeunes (22,5 pour cent de près de 1,1 milliard de jeunes âgés de 15 à 24 ans), sont dans une situation d'extrême pauvreté. Si l'on prend comme seuil de pauvreté moins de deux dollars par jour, on constate plus de 40 pour cent des jeunes (à savoir 43,5 pour cent des 1,06 milliard de jeunes âgés de 15 à 24 ans) vivent dans la pauvreté⁵.

Perspectives

- En 2015, pas moins de 660 millions de jeunes travailleront ou chercheront un emploi, ce qui représente une augmentation de 7,5 pour cent par rapport au nombre de jeunes actifs recensés en 2003.
- Entre 2003 et 2015, l'effectif des jeunes à la recherche d'un premier emploi atteindra un niveau sans précédent, ce qui impliquera la création d'un nombre considérable d'emplois décents pour les jeunes. Le problème se posera avec une acuité particulière dans les régions qui connaîtront la plus forte croissance de la population active, à savoir l'Afrique subsaharienne, où le nombre de jeunes devrait augmenter de 30 millions (soit 28 pour cent), et l'Asie du Sud où cette augmentation est estimée à 21 millions (15 pour cent).

Diversité régionale

- Le monde compte plus d'un milliard de jeunes et 85 pour cent de ces jeunes vivent dans les pays en développement où nombre d'entre eux sont particulièrement menacés par l'extrême pauvreté.
- L'emploi des jeunes varie considérablement selon les régions, et certains pays sont confrontés à plus de difficultés que d'autres en raison du VIH/SIDA, des conflits

⁴ Les statistiques sur les niveaux d'instruction proviennent de la Banque mondiale: *World development indicators* (CD-ROM, 2004).

⁵ Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales: *Rapport mondial sur la jeunesse, 2003: La situation actuelle des jeunes dans le monde: quelques faits marquants* (New York, 2004), p. 2 (chiffres de 2000).

armés, de l'expansion rapide du secteur informel et de la stagnation de l'économie formelle. Les pays d'Afrique, d'Asie du Sud-Est et d'Amérique latine sont particulièrement concernés.

7. Ces chiffres, et notamment le fait que le taux de chômage des jeunes soit 3,5 fois plus élevé que celui des adultes, révèlent qu'il est beaucoup plus difficile aux jeunes qu'aux adultes de trouver un emploi décent. Ils montrent également que le défi à relever en la matière est gigantesque, qu'il s'agisse du nombre des emplois ou de leur qualité. L'ignorer serait suicidaire.

Taux de chômage des jeunes par région (pourcentage)

	1997	2001	2002	2003
Monde	12,9	13,9	14,3	14,4
Economies industrialisées	14,2	12,3	13,4	13,4
Economies en transition *	17,9	19,5	19,3	18,6
Asie de l'Est	6,4	7,1	6,8	7,0
Asie du Sud-Est	9,9	14,4	16,4	16,4
Asie du Sud	13,1	13,2	13,6	13,9
Amérique latine et Caraïbes	14,6	16,6	17,2	16,6
Moyen Orient et Afrique du Nord	26,0	25,4	25,5	25,6
Afrique subsaharienne	20,7	20,6	21,1	21,0

* A partir de 2005, les statistiques du BIT rendront compte des nouveaux regroupements régionaux.

Source: BIT: Tendances mondiales de l'emploi, 2003; voir également note technique dans: BIT: Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, 2004.

1.2. Les jeunes: un potentiel immense qu'il serait catastrophique de négliger

8. Les jeunes des deux sexes âgés de 15 à 24 ans forment environ le cinquième (18 pour cent) de la population. Parmi ces jeunes, beaucoup poursuivent des études⁶ ou occupent des emplois décents et productifs mais beaucoup d'autres sont au chômage, cherchent un emploi, changent d'activité ou travaillent dans le secteur informel de l'économie. D'autres encore ont de grandes difficultés à trouver un emploi décent et productif et cela pour toute une série de raisons: déficit d'employabilité, manque d'emplois décents, discriminations, travail forcé, travaux dangereux, pauvreté extrême, conflits armés, migrations forcées ou VIH/SIDA.

9. Les jeunes, qui sont sous-employés, occupent des emplois de piètre qualité, sous-rémunérés et sous-productifs, constituent un énorme potentiel inexploité. Leur nombre a augmenté de façon significative ces dernières années et devrait encore croître, notamment en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud⁷. Ainsi que l'attestent les initiatives nationales et internationales visant à promouvoir l'accès des jeunes à des

⁶ Environ 70 pour cent des jeunes âgés de 13 à 18 ans, contre 55 pour cent en 1990, poursuivaient des études secondaires en 2000. Le pourcentage de jeunes (de la tranche d'âge considérée) poursuivant des études supérieures est globalement passé de 16 pour cent en 1990 à 24 pour cent en 2000. Banque mondiale: *Indicateurs du développement dans le monde* (Washington, 2000).

⁷ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, op. cit.

emplois décents, notamment en facilitant la transition entre l'école et le monde du travail, les pays, la communauté internationale, les organismes internationaux et, notamment, l'OIT prennent de plus en plus conscience de l'importance qu'il y a à utiliser cette ressource fondamentale.

1.2.1. Ce qu'il en coûterait de négliger l'emploi des jeunes

10. Le chômage et le sous-emploi des jeunes coûtent très cher à la société. Un chômage prolongé dès le début de la vie active risque d'avoir un impact durable sur l'employabilité, le revenu et l'accès à des emplois de qualité, et cela d'autant que les comportements et les attitudes adoptées tôt dans l'existence persistent durablement. Pour les gouvernements, le chômage des jeunes équivaut à un gaspillage des investissements réalisés dans l'éducation et la formation, à une diminution des recettes fiscales, à une augmentation des dépenses sociales et à une baisse de leur popularité chez les jeunes électeurs. Pour les organisations d'employeurs, le sous-emploi et le chômage des jeunes signifient que les jeunes ont moins d'argent à dépenser en produits et services et moins d'argent à investir dans l'économie. Enfin, pour les organisations de travailleurs, le chômage des jeunes se traduit par une diminution du nombre des membres potentiels et donc de leur capacité d'améliorer les droits, la protection sociale et les conditions de travail des salariés⁸. En outre, des taux de chômage élevés ou en progression chez les jeunes peuvent être des facteurs d'instabilité sociale, d'augmentation de la toxicomanie et de la criminalité (encadré 1.2). La pauvreté ne peut qu'augmenter lorsque les jeunes sont au chômage ou sous-rémunérés.

La montée du chômage pénalise lourdement les jeunes, particulièrement vulnérables aux perturbations du marché du travail. Les licenciements, les restructurations et les difficultés d'accès au monde du travail condamnent nombre d'entre eux à une vie de précarité et de désespoir. Trop de jeunes vies sont gâchées par la délinquance, la toxicomanie, les guerres civiles, voire le terrorisme.

Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies, quatrième Journée internationale de la jeunesse, 2003.

Encadré 1.2.

Erosion de la légitimité politique et insécurité au Kenya

Les 143 bidonvilles de Nairobi sont des zones de non-droit contrôlées par des milices d'autodéfense armées constituées de jeunes indigents. La plus importante et la plus étonnante de ces milices se nomme Mungiki. Mouvement spirituel à ses débuts, elle s'est aujourd'hui politisée et rackette la population. Wangari Maathai qui, l'an dernier, a été la première Africaine à recevoir le prix Nobel de la paix a déclaré que les membres de cette milice sont «des déshérités à qui tout a été refusé. Ils ont été rejetés des écoles, faute de place, et n'ont pas trouvé de travail. Si l'oppression se poursuit, si l'on continue de tuer nos frères, la guerre civile éclatera dans ce pays.»

Source: J.C. Servant: «Jeunes Kenyans entre dérive mafieuse et révolte sociale», *Le Monde diplomatique*, 6 janv. 2005.

11. Ce qu'il en coûterait de négliger les jeunes peut être mesuré en termes d'appauvrissement du capital social et humain. Pour la croissance économique, ce serait un manque à gagner d'autant plus important que ces générations vieilliraient sans

⁸ BIT: *Youth and work: Global trends* (Genève, 2002).

acquérir d'expérience professionnelle. Les coûts induits par l'instabilité sociale et les conflits endémiques sont, quant à eux, plus difficiles à évaluer⁹.

1.2.2. L'intérêt d'investir dans la jeunesse

12. Les stratégies visant à promouvoir l'emploi des jeunes servent l'intérêt général. Investir dans la jeunesse, c'est investir dans la société. En stimulant la demande de consommation et en augmentant les recettes fiscales, l'accès des jeunes à un travail décent a des effets multiplicateurs sur l'ensemble de l'économie. La demande de prestations sociales diminue considérablement quand les jeunes ont des emplois décents car ceux-ci emploient utilement leur temps, renforcent l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes et vivent sainement. De bons débuts dans la vie professionnelle débouchent sur des perspectives de carrière à long terme. Ils permettent aux jeunes de ne pas dépendre de l'aide sociale et d'être autosuffisants, d'échapper à la pauvreté et de contribuer activement à la société.

Réduire de moitié le taux de chômage des jeunes et le rapprocher de celui des adultes, tout en maintenant un écart naturel, pourrait rapporter entre 2,2 et 3,5 billions de dollars à l'économie mondiale, soit 4,4 à 7 pour cent du PIB mondial de 2003*.

* Le PIB est mesuré en dollars courants de 2003, ajustés à l'aide des PPA. Les estimations se fondent sur les élasticités historiques des PIB nationaux par rapport à l'emploi des jeunes. Si l'élasticité est négative ou supérieure à 1,75, elle est remplacée par l'élasticité sous-régionale. L'estimation basse est fondée sur l'hypothèse des résultats décroissants: dans le premier quart d'emplois supplémentaires, l'élasticité est égale à 100 pour cent, dans le deuxième, elle est égale à 75 pour cent, dans le troisième, elle est égale à 50 pour cent et dans le quatrième à 25 pour cent. L'estimation haute est calculée selon une hypothèse de résultats constants, sans diminution de l'élasticité.

Source: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, op. cit.

13. Les jeunes des deux sexes s'efforcent de contribuer au bien-être de leur famille, de leur communauté et de la société; ils désirent fonder un foyer et améliorer leur situation. Ils ont des rêves et des aspirations qu'ils sont impatients de réaliser. Seul un travail décent leur permettra d'aller de l'avant et s'ils ne peuvent emprunter cette voie, non seulement leur avenir sera condamné, mais également celui des familles, des communautés et des sociétés auxquels ils appartiennent.

14. Depuis peu, on prend de plus en plus conscience de la nécessité de tenir compte des questions intergénérationnelles dans l'élaboration des politiques et de l'importance de l'analyse en fonction du cycle de vie. Par exemple, la diminution de la population active liée au vieillissement de la population et les préoccupations portant sur la participation des jeunes adultes à la société et à l'économie sont des facteurs plus fréquemment pris en considération dans les analyses. Dans ce contexte, on accorde plus d'importance au fait que les jeunes puissent entrer sans difficultés dans la vie active.

15. L'entrée «sans heurts» des jeunes dans le monde du travail a des répercussions sur d'autres étapes essentielles de l'existence (indépendance économique, autonomie, fondation d'un foyer). Dans les pays où les jeunes accèdent, en moyenne, tardivement au marché du travail, ces étapes (par exemple fonder un foyer) sont retardées¹⁰. Ainsi, les

⁹ Pour une analyse des coûts économiques, sociaux et individuels du chômage des jeunes, voir: L. Brewer: *Youth at risk: The role of skills development in facilitating the transition to work*, SKILLS Working paper n° 19 (Genève, BIT, 2004).

¹⁰ Commission européenne: *La situation sociale dans l'Union européenne 2000* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000).

changements qui retardent l'entrée des jeunes dans la vie active retardent également d'autres étapes du cycle de vie ¹¹.

16. Une bonne compréhension des facteurs qui ont une incidence sur l'emploi des jeunes est essentielle pour relever le défi consistant à maximiser le potentiel que représentent les jeunes et à réduire les coûts qu'induirait un échec en la matière.

1.3. Pourquoi les jeunes sont-ils désavantagés sur le marché du travail? Quels sont les facteurs en cause?

17. Les facteurs qui ont une incidence négative sur l'emploi des jeunes peuvent être classés dans trois catégories: ceux qui influent sur la création d'emplois telles la demande globale et la croissance économique, ceux qui, comme la législation, les réglementations et le cycle économique, ont un impact sur les conditions de travail; ceux qui affectent l'employabilité, y compris l'éducation et la formation, l'expérience professionnelle, les services de l'emploi ainsi que la capacité des structures institutionnelles d'insérer les jeunes dans le processus de croissance. Ces facteurs seront examinés ci-dessous ainsi que les moyens permettant de les maîtriser (sections 1.4 et 1.5).

1.3.1. Demande globale et croissance économique

18. Dans de nombreuses études, l'activité économique globale est considérée comme ayant un impact considérable sur le taux d'emploi des jeunes ¹². Dans les pays de l'OCDE, par exemple, le taux de chômage a été relativement élevé pendant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix et la demande de jeunes travailleurs s'est beaucoup ressentie de la situation économique globale. Nouveaux venus sur le marché du travail, les jeunes travailleurs manquent de la formation spécifique ou de l'ancienneté qui permet justement aux salariés plus anciens de ne pas être entièrement soumis aux fluctuations du marché. L'emploi des jeunes dépend étroitement de la santé de l'économie.

19. Beaucoup de pays en développement sont incapables de générer des taux de croissance satisfaisants et de créer le nombre d'emplois et d'activités génératrices de revenus nécessaire pour occuper la plus grande partie de leur population active. La faible croissance de l'économie formelle est l'une des causes principales du taux élevé de chômage chez les jeunes, notamment parmi ceux qui, dans les pays en développement, ont un niveau élevé d'instruction. Les études indiquent que la croissance économique est non seulement insuffisante par rapport à la croissance de la main-d'œuvre mais également très volatile ¹³. En Afrique subsaharienne, par exemple, les mesures d'ajustement structurel et de stabilisation mises en œuvre pendant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix ne sont pas parvenues à relancer l'investissement et la croissance économique dans la plupart des pays. Malgré quelques réussites en matière de stabilisation économique, notamment en termes de maîtrise de l'inflation et de réduction des déficits budgétaires, leur impact sur l'investissement (qui est un facteur de croissance déterminant) est resté limité. Le taux de croissance de la production et de l'emploi, notamment dans le secteur formel de l'économie, est donc insuffisant et

¹¹ K. Orr: *From education to employment: The experience of young people in the European Union*, présenté à l'occasion du Forum européen de la jeunesse (2000). Voir ouvrage publié sous la direction de C. Groth et W. Maennig: *Zukunft schaffen: Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit* (Francfort, Peter Lang, 2001).

¹² Pour des références bibliographiques, voir BIT: *Les jeunes au travail: Promouvoir la croissance de l'emploi* (Genève, 2000).

¹³ Pour une liste des études menées par le BIT sur ces questions, voir document GB.291/ESP/1.

l'économie informelle a tendance à croître, faisant ainsi progresser le nombre d'emplois de piètre qualité.

20. Le chômage des jeunes est inextricablement lié aux difficultés que rencontrent les pays dans leur lutte contre le chômage, lequel est fonction de la croissance économique. Certains font valoir qu'une hausse de la demande se traduirait par un recul du chômage et notamment du chômage des jeunes qui diminuerait deux fois plus que celui des adultes¹⁴. Il est donc important de s'attaquer à l'insuffisance de la demande globale et de trouver le moyen de stimuler la croissance économique.

1.3.2. Nombre de jeunes, salaires minimaux et protection de l'emploi

21. Il ne semble pas que la hausse du chômage des jeunes pendant les deux dernières décennies soit liée à des facteurs tels que le nombre de jeunes, le niveau de leur rémunération ou encore l'existence de salaires minimaux. Dans les pays de l'OCDE, malgré la diminution relative du nombre de jeunes, la baisse de leur rémunération et le bas niveau des salaires minimaux, le taux de chômage des jeunes est en augmentation. Les changements qui ont affecté la demande globale et l'augmentation de la demande de travailleurs qualifiés en sont principalement la cause. Contrairement à ce que beaucoup pensent, il ne semble pas qu'un taux de chômage élevé soit principalement à imputer à la protection de l'emploi, à la taxation du travail, à la puissance des syndicats ou à la rigidité des salaires¹⁵.

1.3.3. Impact du cycle économique

22. Des changements structurels significatifs ainsi qu'une faible croissance économique ont pour effet de ralentir la croissance de l'emploi. Etant donné que les employeurs, lorsqu'ils ont du mal à vendre leurs produits ou services, embauchent moins et licencient prioritairement les salariés ayant le moins d'expérience, les mauvaises performances économiques ont un impact prononcé sur l'emploi des jeunes. Les jeunes qui sont à la recherche d'un premier emploi ou qui viennent d'être embauchés sont proportionnellement beaucoup plus vulnérables aux aléas du cycle économique: en période de récession, ce sont eux qui ne trouvent pas de travail ou qui sont licenciés les premiers.

23. Certains éléments donnent à penser que de nombreux jeunes seraient prêts à travailler pour leur compte, notamment en période de faible croissance de l'emploi. Il serait utile d'identifier les handicaps qu'ils doivent surmonter dans ce domaine. Les études portant sur la micro-entreprise révèlent que le manque de capital initial est la principale difficulté que rencontrent les jeunes qui souhaitent se mettre à leur compte. Il est donc important de prendre en considération le problème du manque de liquidités lorsqu'on élabore une politique économique. Des exemples montrent comment l'Etat et le secteur privé peuvent aider les jeunes à se constituer le capital nécessaire¹⁶. Il serait possible de s'en inspirer pour concevoir des instruments utiles.

Idée-force: La faible demande de main-d'œuvre pénalise beaucoup plus les jeunes que le reste de la population active: ils sont plus vulnérables aux aléas du cycle économique et par conséquent plus exposés à l'exclusion. En période de récession économique, ils

¹⁴ BIT: *Les jeunes au travail...*, *op. cit.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ De nombreux ouvrages abordent cette question. Pour quelques exemples, voir BIT: *Les jeunes au travail...*, *op. cit.*

ont un risque plus élevé que les adultes de perdre leur emploi ou de rester au chômage. La pratique qui veut que les derniers recrutés soient les premiers licenciés fait que ce sont les premières victimes des licenciements.

1.3.4. Employabilité

24. Même en période de forte croissance de l'activité économique et de l'emploi, le chômage des jeunes peut rester élevé. C'est le cas des jeunes qui ne peuvent bénéficier de cette croissance en raison d'un niveau d'instruction et de formation insuffisant, d'un manque d'expérience professionnelle, du manque d'information et/ou de services en matière d'emploi ou encore des discriminations qui font obstacle à leur entrée dans la vie active. Ces obstacles peuvent être partiellement aplanis par des politiques actives du marché du travail qui favorisent le renforcement des compétences, l'acquisition d'une expérience professionnelle et une meilleure adéquation de l'offre et de la demande. Les réglementations qui permettent de lutter contre les discriminations sur le marché du travail ont également un rôle important à jouer.

Idée-force: Il est plus difficile pour les jeunes que pour les adultes d'obtenir un emploi décent. Cette difficulté est plus ou moins grande selon les régions. L'accès des jeunes à un travail décent dépend de multiples facteurs, notamment le niveau et les fluctuations de la demande globale, la densité en emploi de la croissance, la présence d'un cadre réglementaire favorable aux travailleurs et aux entreprises, la qualité et les résultats de l'enseignement et de la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, les possibilités de création d'entreprises, la discrimination et l'exclusion.

1.4. Créer des emplois de qualité

25. De bonnes politiques macroéconomiques, des réglementations appropriées et la promotion de l'entreprise sont des instruments importants pour exploiter pleinement le potentiel de la croissance économique et faciliter l'accès des jeunes à un travail décent (voir encadré 1.3).

Rôle des politiques macroéconomiques

26. Dans de nombreux pays, les politiques macroéconomiques pourraient davantage contribuer à la création d'emplois. Beaucoup de pays en développement sont prisonniers d'une stabilisation à un bas niveau qui limite la capacité de ces politiques de stimuler la demande. Les mesures rigoureuses de stabilisation ont permis de juguler l'inflation, de réduire les déficits budgétaires et de maîtriser la balance des paiements, mais elles n'ont pas réussi à générer le taux d'investissement nécessaire pour relancer durablement la croissance. Or il ne saurait y avoir de demande soutenue de main-d'œuvre sans un accroissement des investissements.

27. L'instabilité de la croissance est aussi un problème. Des crises de nature variée (liées à des facteurs économiques et financiers, à des catastrophes naturelles, à des conflits politiques dégénéralant souvent en conflits armés) provoquent soit des périodes prolongées de ralentissement économique (et parfois de croissance négative), soit de violentes fluctuations qui ont de lourdes répercussions sur le marché du travail.

Encadré 1.3.

Normes internationales du travail et création d'emplois

La **convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964**, vise à faire de la création d'emplois une des priorités essentielles des gouvernements. Elle demande aux Etats Membres de formuler et d'appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à donner du travail à toute personne disponible et à la recherche d'un emploi. Les mesures de mise en œuvre de cette politique doivent être déterminées et revues régulièrement dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée et en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs et d'autres parties prenantes. Malheureusement, la promotion de l'emploi est loin d'être un objectif essentiel pour de nombreux pays et acteurs du développement.

La **recommandation n° 122**, qui se rattache à la convention n° 122, prévoit, de surcroît, qu'il faudrait «accorder une priorité spéciale aux mesures destinées à résoudre le problème sérieux et, dans certains pays, d'une importance croissante que constitue le chômage des jeunes gens».

La **recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998**, comporte des dispositions concernant le rôle fondamental que les petites et moyennes entreprises devraient jouer en ce qui concerne la promotion du plein emploi, productif et librement choisi, l'élargissement des possibilités d'exercer une activité rémunératrice et génératrice de richesse et la participation économique accrue des groupes défavorisés et marginalisés de la société (entre autres, les jeunes).

28. Même dans les pays développés, il est fréquent que les politiques macroéconomiques n'accordent pas une priorité suffisante à la croissance et à l'emploi. Il est donc impératif d'examiner les options en la matière permettant de relancer l'investissement et de favoriser des taux de croissance plus élevés et plus stables.

29. Une croissance à forte intensité d'emplois est particulièrement importante pour les pays en développement. La croissance est une condition nécessaire mais non suffisante. Il est fondamental de créer un environnement qui permette à la croissance de créer un grand nombre d'emplois. Les politiques macroéconomiques ont leur rôle à jouer à ce niveau en stimulant la croissance des secteurs et activités qui, par leur nature même, sont créateurs d'emplois. Les politiques et cadres réglementaires favorables à l'entreprise et à l'activité peuvent également contribuer à ce que la croissance soit riche en emplois¹⁷.

Cadre réglementaire

30. Des législations nationales appropriées, fondées sur les normes internationales du travail, ainsi qu'une bonne gouvernance du marché du travail sont essentielles pour créer un climat de croissance économique propice à la réalisation d'objectifs sociaux. Les législations et réglementations favorisant l'expansion ainsi que les instruments relatifs aux questions d'équité jouent un rôle fondamental dans la création d'emplois pour les jeunes. L'approche adoptée peut aussi bien stimuler que freiner la croissance des emplois productifs à plein temps ou à temps partiel, temporaires ou permanents, permettant aux jeunes d'exercer pleinement leurs droits au travail, de la même façon qu'elle peut encourager ou entraver la création d'entreprises par des jeunes. Les

¹⁷ Le secteur de l'infrastructure étant un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, des emplois peuvent y être créés sans que cela nuise à l'efficacité et la productivité. Il serait judicieux, notamment dans les pays en développement à bas revenu qui disposent d'une réserve de main-d'œuvre inactive ou sous-employée, de mener des politiques d'investissement qui pourraient aider à exploiter le gisement d'emplois de ce secteur.

gouvernements doivent favoriser et stimuler la croissance des investissements productifs et la création d'emplois tout en protégeant les droits des travailleurs ¹⁸.

Esprit d'entreprise et création d'entreprises

31. Il est essentiel de promouvoir l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et rompre le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion. Les gouvernements doivent promouvoir un concept large et dynamique d'entrepreneuriat qui stimule aussi bien les initiatives individuelles que les initiatives plus ambitieuses d'organisations très diverses, relevant ou non du secteur privé, à savoir les petites et grandes entreprises, les coopératives, le secteur public, les organisations de travailleurs et les organisations de jeunes.

1.4.1. Garantir la qualité des emplois

32. La création d'emplois est l'objectif essentiel de la plupart des politiques en faveur de l'emploi des jeunes et cela, en partie, pour deux raisons: d'une part, le chômage est l'aspect le plus visible des problèmes d'emplois que rencontrent les jeunes, d'autre part, les statistiques en la matière sont faciles à obtenir. On ne dispose guère d'informations sur les questions relatives à la qualité des emplois, de sorte que ces questions sont moins prises en considération. Cependant, une bonne compréhension des conditions auxquelles sont confrontés les jeunes des deux sexes sur le marché du travail est essentielle pour élaborer des stratégies en faveur de la jeunesse qui élargissent les possibilités de travail décent et productif ¹⁹. Il faut examiner les difficultés plus ou moins grandes que les jeunes doivent surmonter et en tirer d'utiles leçons pour les politiques futures. L'examen détaillé des conditions de travail des jeunes qui ont un emploi est également incontournable si l'on veut s'attaquer au problème du sous-emploi et des conditions de travail.

33. Les chiffres du chômage sont insuffisants pour mesurer les problèmes auxquels se heurtent les hommes et les femmes sur le marché du travail et ils ne sauraient être utilisés isolément. La définition courante du chômage exclut de la catégorie des chômeurs les personnes qui désirent travailler mais ne «cherchent» pas activement un travail parce que les possibilités d'emploi sont très limitées, parce que leur mobilité professionnelle est réduite ou encore parce qu'elles se heurtent à des pratiques discriminatoires ou à des obstacles structurels, sociaux ou culturels. Les personnes concernées sont ici majoritairement des femmes. Des questions telles que les conditions de travail (notamment la durée de l'emploi, le temps de travail, le type de contrat, l'appartenance au secteur formel ou informel, les salaires) sont souvent ignorées et, comme il a été dit, cela se traduit fréquemment par la mise en place de politiques qui sont axées sur le chômage des jeunes pris comme un tout et qui ne prennent pas en considération la situation de nombreuses catégories de jeunes qui pourraient bénéficier d'une aide – par exemple ceux qui ont le plus de mal à accéder au marché du travail, ceux qui sont surqualifiés par rapport à leur emploi ou encore ceux qui occupent des emplois de piètre qualité.

34. Dans de nombreux pays, beaucoup de jeunes travaillant dans des situations d'emploi informelles, provisoires et sans sécurité sont souvent soumis à des horaires de travail inacceptables. Dans bien des pays en voie de développement, que ce soit dans les

¹⁸ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2005: Un meilleur climat de l'investissement pour tous* (Washington, DC, 2004), p. 13.

¹⁹ Voir à ce sujet: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, op. cit.*; *Pour bien démarrer dans la vie...*, *op. cit.*

zones rurales ou urbaines, les personnes en situation de sous-emploi²⁰ ou occupées dans l'économie informelle²¹ sont en très forte majorité des jeunes²².

35. Les politiques doivent prendre en compte les diverses situations des jeunes par rapport à l'emploi. Dans le cas des jeunes qui sont salariés, il faut prendre en considération leurs conditions de travail – contrat temporaire ou permanent, taux de rémunération, temps de travail, couverture sociale, possibilités d'avancement et prestations non salariales²³. D'autres jeunes travaillent à leur compte. D'autres encore exercent une activité non déclarée dans l'économie formelle ou travaillent – en tant qu'indépendants, salariés d'une petite entreprise ou travailleurs familiaux non rémunérés – dans l'économie informelle où le travail est difficile, dangereux, généralement peu rémunéré et caractérisé par une faible productivité, une production de médiocre qualité et des conditions de travail souvent non satisfaisantes²⁴.

En matière d'emploi, les droits de l'homme comptent autant que le revenu. Les personnes aspirent à l'équité et à la dignité, et des conditions de travail décentes doivent leur être assurées. Au XXI^e siècle, relever le défi de l'emploi, c'est faire en sorte que chacun puisse avoir du travail sans être obligé d'accepter n'importe quel emploi, à n'importe quelle condition.

BIT: *Agenda global pour l'emploi*, Forum global sur l'emploi, Genève, 1-3 nov. 2001.

36. Certains jeunes sont au chômage, soit parce qu'ils prennent leur temps pour trouver un emploi qui corresponde à leurs qualifications, leurs aptitudes et leurs aspirations (chômage de transition), soit parce qu'ils doivent surmonter des difficultés spécifiques et ont éventuellement connu des périodes de chômage répétées qui se sont parfois prolongées. D'autres sont en situation d'inactivité – ils ne suivent ni études ni formation, ne travaillent pas, ne recherchent pas d'emploi tout en étant à même de travailler – en raison de l'expérience négative qu'ils ont traversée lors de leur recherche d'emploi ou des difficultés réelles ou supposées qu'implique une nouvelle recherche.

Idée-force: Le grand nombre de données disponibles sur le chômage des jeunes et l'absence relative d'informations sur la nature du travail qu'ils exercent (par exemple, travail à temps partiel, occasionnel, saisonnier, informel) ont pour effet que les politiques négligent les conditions de travail.

²⁰ La Conférence internationale des statisticiens du travail a défini comme étant en situation de sous-emploi (lié à la durée du travail) «toute personne pourvue d'un emploi dont la durée du travail est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que celle-ci est disposée à accepter et à même d'occuper» (Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat adoptée par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail, oct. 1998).

²¹ La Conférence internationale des statisticiens du travail définit comme étant occupées dans le secteur informel, les personnes qui, indépendamment de leur situation dans la profession (personnes rémunérées et salariées; travailleurs indépendants, travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale) et du fait que cet emploi constitue leur activité principale ou secondaire, sont employées dans au moins une unité du secteur informel, au sein d'entreprises non constituées en sociétés et appartenant à des particuliers (Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, janv. 1993).

²² BIT: *Conclusions de la Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes...*, *op. cit.*

²³ S. Lee: «Working-hours gaps. Trends and issues» dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Messenger: *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance* (Londres et New York, Routledge, 2004).

²⁴ H.C. Haan: *Training for work in the informal economy* (Genève, BIT, à paraître).

37. Dans les pays en développement, le passage de l'école à la vie active est un concept abstrait car de nombreux jeunes n'ont jamais été scolarisés ou ont abandonné très tôt leurs études. Quant au travail, ils n'en trouvent pas. C'est ce qu'a révélé une enquête menée dans les zones urbaines de Zambie qui a relevé que la plupart des jeunes n'avaient pas de sources de revenu. Environ 70 pour cent des garçons et 83 pour cent des filles de 15 à 19 ans et 92 pour cent des hommes et 8 pour cent des femmes de 20 à 24 ans ont indiqué qu'ils «ne faisaient rien». Les jeunes femmes de ce dernier groupe d'âge ont majoritairement indiqué qu'elles «comptaient sur leurs parents ou sur leurs amis» pour assurer leur subsistance²⁵.

38. Il est difficile de réunir des données sur les jeunes qui ne sont ni scolarisés ni en formation et qui n'ont pas de travail et n'en recherchent pas mais on estime que le pourcentage de jeunes dans cette situation est de 9,5 pour cent au Royaume-Uni²⁶ et d'environ 10 pour cent en Belgique, en Espagne, en Grèce et en Italie²⁷.

39. Les conditions de travail des jeunes des deux sexes peuvent être positivement influencées par les campagnes et les formations visant à sensibiliser les jeunes travaillant dans l'économie informelle aux réglementations en vigueur et aux droits et obligations qui en découlent par la création d'institutions formelles pour les travailleurs de l'économie informelle (par exemple, l'accès à des établissements de formation, ou à des services d'appui aux entreprises et à des établissements de microcrédit) par la simplification du cadre réglementant l'activité indépendante, par une plus grande transparence et l'application systématique des règles et des procédures, par la réduction du coût des transactions et par une meilleure application des législations qui «renforcent les aspects normatifs, favorables et protecteurs du droit et en simplifient les aspects répressifs ou contraignants afin qu'il soit mieux respecté par les entreprises et les travailleurs»²⁸.

40. Les études du sous-emploi ont porté presque exclusivement sur l'emploi à temps partiel involontaire. Les rares études disponibles montrent que, dans de nombreux pays, la proportion des jeunes en situation de sous-emploi, c'est-à-dire qui accomplissent moins d'heures de travail que ce qu'ils souhaiteraient, est particulièrement élevée. Le sous-emploi est généralement classé en deux catégories: le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible. Le premier regroupe les emplois de durée insuffisante (travail à temps partiel ou temporaire non choisi) et le second le travail à faible productivité²⁹. Le sous-emploi visible et lié au temps de travail semble faire l'objet de plus d'attention que celui caractérisé par une productivité insuffisante.

41. Il peut advenir que les jeunes ne trouvent qu'un travail à temps partiel, comme c'est par exemple souvent le cas en France (notamment pour les jeunes femmes) et en Indonésie, ou un travail saisonnier, comme cela arrive fréquemment dans les économies agricoles de l'Asie du Sud et de l'Afrique subsaharienne. Tant en zone rurale qu'en zone

²⁵ F. Chigunta et R. Mkandawire: «Emerging issues and challenges for young women and men in Africa», *Livelihood Pathway*, vol. I (Ottawa, Canadian Youth Foundation, 2002).

²⁶ P. Bivand: «Outside education and work: Do the numbers add up?», *Working brief*, 119 (Londres, Centre for Economic and Social Inclusion, 2000), pp. 12-13.

²⁷ OCDE: Regards sur l'éducation (Paris, 2000).

²⁸ BIT: *Improving prospects for young women and men in the world of work*, *op. cit.*, p. 46; ces questions seront analysées dans les chapitres 2 et 3.

²⁹ G. Holger et E. Strobl, *op. cit.*

urbaine, le sous-emploi est également élevé chez les jeunes qui travaillent dans les unités familiales de production du secteur informel ³⁰.

42. Un taux élevé de sous-emploi chez les jeunes laisse supposer que de nombreux jeunes acceptent des conditions de travail médiocres soit parce qu'ils considèrent que l'emploi en question n'est que temporaire (c'est par exemple le cas d'étudiants finançant leurs études), soit parce qu'ils manquent d'assurance ou n'ont pas suffisamment voix au chapitre pour négocier de meilleures conditions de travail ³¹ (voir section 1.7).

Idée-force: Dans le monde entier, de nombreux jeunes gens sont souvent soumis à des horaires de travail inacceptables, dans des situations d'emploi informelles, provisoires et sans sécurité.

43. Les données disponibles indiquent que l'emploi temporaire est particulièrement fréquent parmi les jeunes travailleurs ayant un faible niveau de formation ³². Ces travailleurs sont «plus exposés que les autres travailleurs au chômage et à l'exclusion du marché du travail et sont en général moins bien rémunérés que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée ayant un niveau de qualification et un emploi similaires» ³³. Le problème est ici de savoir si le travail temporaire représente ou non un facteur additionnel d'insécurité et de précarité pour les travailleurs.

44. Les jeunes travailleurs ont un risque plus élevé que les travailleurs âgés de se voir proposer des contrats de courte durée et de les accepter et le recours de plus en plus fréquent à ce type de contrat constitue un bon indicateur des difficultés croissantes que rencontrent les jeunes sur le marché du travail. En 1995, dans l'Union européenne, 35 pour cent des salariés de moins de 25 ans travaillaient au titre de contrats de courte durée. Le taux était de 47 pour cent pour les travailleurs âgés de 15 à 19 ans et de 14 pour cent pour l'ensemble des salariés ³⁴. Bien que ces taux élevés puissent s'expliquer par le fait que les contrats de courte durée concernent également les jeunes effectuant des stages ou des formations, il n'en reste pas moins que de nombreux jeunes interrogés lors d'une enquête EUROSTAT ont déclaré que le travail de courte durée était pour eux la seule alternative faute de possibilités de trouver un meilleur emploi ³⁵.

45. La dichotomie entre emploi et chômage n'a plus grande signification quand seule une minorité de travailleurs dispose d'un emploi régulier. Le concept même de chômage se vide de son sens lorsque la plupart des jeunes sans travail ne bénéficient pas de couverture sociale. Beaucoup de jeunes ont un emploi occasionnel, s'en sortent tant bien que mal en exerçant une activité indépendante qu'ils n'ont pas choisie, sont sous-employés ou ont divers emplois à temps partiel.

Idée-force: Beaucoup de jeunes travaillent en deçà de leurs possibilités en occupant des emplois à temps partiel, temporaires, occasionnels ou saisonniers.

46. Dans la plupart des pays en développement, le déclin de l'économie formelle ainsi que la diminution des soutiens financiers versés par les familles ou par l'Etat

³⁰ M. R. Rosensweig: «Labour markets in low-income countries» dans l'ouvrage publié sous la direction de H. Chenery et T. N. Srinivasan: *Handbook of development economics*, vol. 1 (Rotterdam, Elsevier, 1998).

³¹ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, op. cit.

³² OCDE: *Perspectives de l'emploi* (Paris, 2002), p. 6.

³³ Commission européenne: *Emploi en Europe* (Bruxelles, Direction générale pour l'emploi et les affaires sociales, 2003), p. 127.

³⁴ Commission européenne: *Youth in the European Union: From education to working life* (Luxembourg, 1997).

³⁵ EUROSTAT: *Labour force survey 2000* (Luxembourg, 2000).

contraignent des millions de jeunes chômeurs à chercher du travail dans l'économie informelle (voir section 1.1).

47. Contrairement à ce qui avait été prévu, l'économie informelle se développe rapidement dans presque toutes les régions du monde, y compris dans les pays industrialisés, et on ne peut plus la considérer comme un phénomène temporaire, résiduel ou en voie de régression. Face à l'ampleur et à la complexité du problème, il devient de plus en plus difficile de trouver des solutions adéquates (voir encadré 1.4).

Encadré 1.4.

Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle

«L'expansion de l'économie informelle peut souvent être imputée aux politiques macroéconomiques et sociales inappropriées, inefficaces, mal avisées ou mal mises en œuvre qui ont été dans bien des cas formulées sans consultation tripartite, et à l'absence de cadres légaux et institutionnels incitatifs et de bonne gouvernance permettant d'appliquer de façon pertinente et effective les politiques et les lois. Des politiques macroéconomiques, y compris les politiques d'ajustement structurel, de restructuration économique et de privatisation qui n'étaient pas suffisamment axées sur l'emploi, ont détruit des emplois ou n'ont pas créé suffisamment de nouveaux emplois dans l'économie formelle.»

Source: Résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 90^e session, 2002, paragr. 14.

48. Les jeunes qui travaillent dans le secteur informel ont généralement des emplois de piètre qualité, non productifs et non rémunérateurs qui ne sont ni reconnus ni protégés par la législation. Ces jeunes, qui se voient dénier les droits que devrait pouvoir exercer tout travailleur, n'ont pas de protection sociale adéquate et ne sont pas représentés³⁶.

Idée-force: La plupart des jeunes, des zones rurales comme des zones urbaines, travaillent dans l'économie informelle. Ils n'ont ni revenu suffisant, ni protection sociale, ni sécurité et ils ne sont pas représentés.

49. Le manque de productivité, la faiblesse des revenus et les mauvaises conditions de travail nuisent à la compétitivité des entreprises, lesquelles ne peuvent en conséquence proposer des conditions d'emploi décentes. Il s'agit d'un véritable cercle vicieux et, si cette tendance se poursuit, la plupart des emplois proposés aux jeunes dans le futur seront mal rémunérés et de piètre qualité.

Je travaille depuis trois ans au marché de Kalimati. Je commence à travailler à 3 heures du matin quand les camions de légumes arrivent à Katmandou. Le reste de la journée, je travaille dans un petit restaurant où je fais la cuisine et la vaisselle. Au marché, je peux gagner 250 roupies (3,20 dollars) par jour et, au restaurant, je suis payé 2000 roupies par mois. Quand je reviens le soir au marché aux légumes, je suis fatigué et je m'endors sur des sacs.

Anil, 16 ans.

Source: A. Askgaard: *Lives and work of Nepalese children: A view from below* (Katmandou, Formal Printing Press, Axal, 2002).

³⁶ BIT: *Travail décent et économie informelle*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002.

50. Malheureusement, les principales informations disponibles sur les conditions de travail dans l'économie informelle se limitent à des observations ponctuelles comme dans le témoignage présenté dans l'encadré. Le manque de données empêche de bien cerner cette partie très hétérogène de l'économie. Pour obtenir des résultats, il faudrait disposer de davantage d'informations.

1.5. Renforcer l'employabilité

51. De solides études, une bonne formation professionnelle adaptée aux besoins, des informations sur le marché du travail fournies par des services compétents et, enfin, une expérience professionnelle – telles sont les clés de l'employabilité qui conditionne une insertion réussie sur le marché du travail (voir également encadré 1.5)

Encadré 1.5.

Normes internationales du travail et employabilité

La **convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975**, est l'instrument fondamental de l'OIT pour ce qui concerne les systèmes et politiques d'orientation et de formation professionnelles. Elle demande à chaque Etat Membre de créer et de développer, à l'intérieur ou à l'extérieur du système scolaire, des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle, qui soient étroitement liés au marché du travail, notamment par le biais des services publics de l'emploi.

La **recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004**, souligne la nécessité de promouvoir l'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie ainsi qu'à des systèmes d'orientation et de formation professionnelles étroitement liés à l'emploi.

Education et formation

52. Les opportunités, l'offre, les aspirations individuelles et les ressources financières sont autant de facteurs qui influencent de façon prépondérante les possibilités qu'ont les jeunes de suivre une formation ou des études. Il en résulte que les jeunes des deux sexes ont des niveaux d'instruction très variés, depuis l'absence totale de scolarisation jusqu'au diplôme universitaire. Beaucoup de jeunes ont un niveau d'instruction et de formation plus qu'insuffisants et sont donc menacés de marginalisation et d'exclusion. Parallèlement, dans un certain nombre de pays, des jeunes ayant un bon niveau d'instruction sont au chômage ou sous-employés.

Idée-force: Il faut savoir lire, écrire, compter et posséder des compétences professionnelles de base pour trouver sa place sur le marché du travail. Environ 96 millions de jeunes femmes et 57 millions de jeunes hommes, vivant pour la plupart dans les pays en développement, sont analphabètes.

Scolarisation

53. Il est important de reconnaître les effets positifs de la scolarisation sur l'employabilité des jeunes. Il n'est pas envisageable aujourd'hui de vouloir participer à la société du savoir sans savoir au moins lire, écrire et compter. Certaines tendances clés et données essentielles relatives à la scolarisation et à son impact sur l'emploi des jeunes sont résumées ci-dessous.

Education primaire

- Les enfants actuellement en âge de fréquenter l'école primaire et qui ne sont pas scolarisés seront demain des adultes illettrés, dont les perspectives d'avenir, y compris en termes d'emploi, seront des plus sombres. En 2000, 113 millions d'enfants en âge de fréquenter l'école primaire n'étaient pas scolarisés. Environ 97 pour cent de ces enfants vivaient dans les pays les moins développés et les trois cinquièmes étaient des filles ³⁷.
- Dans les pays les moins avancés, assurer l'éducation primaire universelle n'est guère envisageable sans renforcer les réseaux d'éducation non conventionnelle. Ce n'est pas parce que les écoles existent que les enfants les fréquentent forcément. Quant à la scolarisation, elle est loin de constituer un gage d'assiduité et de succès dans les études. L'éducation primaire universelle garantit l'acquisition de compétences de base par les jeunes adultes, mais seule l'éducation non conventionnelle peut atteindre ceux d'entre eux pour qui l'éducation conventionnelle est inaccessible ³⁸.
- Environ 96 millions de jeunes femmes et 57 millions de jeunes hommes vivant pour la plupart dans les pays en développement sont analphabètes. On estime actuellement que près de 21 pour cent de la population de 15 ans et plus sont aujourd'hui dans ce cas. Seuls les pays d'Asie de l'Est et du Pacifique, d'Amérique latine et des Caraïbes peuvent raisonnablement espérer diminuer le pourcentage d'analphabètes de moitié d'ici à 2015 ³⁹.
- Les indicateurs clés de la Banque mondiale pour 2000 révèlent qu'en Asie du Sud 40 pour cent des femmes âgées de 15 à 24 ans (et 23 pour cent des hommes appartenant à la même tranche d'âge) sont analphabètes. En Europe et en Asie centrale, le taux d'analphabétisme de ce groupe d'âge tombe à 2 pour cent pour les jeunes femmes et à 1 pour cent pour leurs congénères masculins.

Education secondaire et supérieure

- Mener à leur terme des études secondaires – y compris l'enseignement technique, la formation professionnelle en milieu scolaire ou la formation en alternance – devient peu à peu la norme dans de nombreux pays de l'OCDE et les filières menant à ce niveau de qualification se diversifient.
- Dans les pays de l'OCDE, bien qu'il y ait des écarts importants entre les pays, un jeune âgé de 17 ans peut aujourd'hui espérer passer en moyenne 2,5 années dans l'enseignement tertiaire (toutes filières confondues) ⁴⁰.
- Les programmes et les qualifications de l'enseignement secondaire du second cycle visaient à l'origine un faible pourcentage de jeunes ayant vocation à entreprendre

³⁷ UNESCO, Institut de statistiques: *Gender and literacy performance: Results from PISA 2000*, UIS Policy Note n° 3 (Montréal, 2003), p. 10.

³⁸ Nations Unies: *Rapport mondial sur la jeunesse, 2003*, *op. cit.*

³⁹ UNESCO: *Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous* (Paris, 2001), tableau n° 3.

⁴⁰ Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement (CERI): *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE* (Paris, OCDE, 2001), graphique C3.1. Ces chiffres doivent être interprétés avec prudence car, dans certains pays, des pourcentages plus élevés de jeunes font des études professionnelles supérieures qui peuvent bénéficier d'un statut équivalent et offrir les mêmes perspectives que l'éducation supérieure «non professionnelle».

des études universitaires et non pas la grande majorité des jeunes engagés dans des filières diverses débouchant sur la formation et l'emploi ⁴¹.

- A l'origine, la plupart des filières de l'enseignement supérieur, notamment les universités traditionnelles, n'étaient pas destinées à prodiguer un enseignement de masse multiforme. Dans plusieurs pays, tels l'Autriche, l'Allemagne et l'Italie, cela explique qu'un très grand nombre d'étudiants ne terminent pas leurs études universitaires ⁴².
- Dans certains pays, de nombreux jeunes ayant atteint un niveau d'études relativement élevé ne parviennent pas à trouver du travail au terme de leurs études, en raison du décalage entre leurs qualifications et les compétences demandées par le marché. Ce sont les chômeurs diplômés.

Idée-force. La période de transition entre le terme de l'éducation et de la formation initiales et l'entrée sur le marché du travail tend à se prolonger. Les jeunes qui trouvent du travail occupent généralement pendant une période plus longue des emplois temporaires précaires.

Formation et enseignement professionnels

54. L'offre de formation et d'enseignement professionnels est limitée dans les pays et les régions les moins développés et seul un petit nombre de jeunes en bénéficient ⁴³. Les jeunes qui désirent poursuivre leurs études après l'école primaire doivent souvent travailler pour les financer car leurs familles ne peuvent les prendre en charge. Ils trouvent un travail occasionnel et à temps partiel pour compléter le revenu familial. Ceux qui parviennent à accéder à la formation et à l'enseignement professionnels constituent un petit groupe relativement privilégié mais leurs perspectives d'emploi ne sont pas nécessairement meilleures que celles de leurs congénères ayant des qualifications de base.

Idée-force: Dans certains pays, beaucoup de jeunes («les chômeurs diplômés») ne parviennent pas à trouver de travail au terme de leurs études même s'ils ont atteint un niveau relativement élevé parce que leurs qualifications ne sont pas adaptées aux exigences du marché du travail.

55. Beaucoup de jeunes, notamment dans les pays en développement, suivent des formations offrant peu de débouchés, voire aucun sur le marché du travail. Actuellement, les filières de formation professionnelle donnent souvent aux étudiants des techniques trop étroites, trop compartimentées, alors que les besoins des employeurs évoluent très rapidement. Les programmes de formation sous-évaluent également l'importance des compétences en matière de gestion. Un nouveau modèle de formation professionnelle – un modèle qui encourage la formation des travailleurs à l'intérieur des entreprises – est aujourd'hui nécessaire.

56. Beaucoup de jeunes n'ont pas le niveau de qualification et de compétence technique requis au terme de leurs études ou de leur formation. En outre, ils ne possèdent pas les compétences de base exigées actuellement par le marché du travail – aptitude à travailler en équipe et à résoudre les problèmes, compétences facilitant l'acquisition et

⁴¹ *Rapport mondial sur la jeunesse 2003, op. cit.*

⁴² *Ibid.*

⁴³ Voir Mahbud ul Haq et Khadija Haq: *Human development in South Asia* (Oxford University Press, 1998); PNUD: *Rapport arabe sur le développement humain 2002* (New York, Nations Unies, 2002).

l'application des informations nouvelles – qui sont essentielles dans une activité salariée ou indépendante.

57. Il faudrait assurer l'accès universel et gratuit à une éducation primaire et secondaire de qualité dispensée par les établissements publics et investir dans la formation professionnelle et l'acquisition de connaissances tout au long de la vie en vue de favoriser l'employabilité des jeunes ⁴⁴. Savoir lire, écrire et compter, posséder des compétences professionnelles de base, est un prérequis fondamental dans la vie active ⁴⁵.

58. Dans de nombreux pays, le problème de l'éducation et de la formation est aggravé par le VIH/SIDA et ses incidences (encadré 1.6).

Idée-force: Beaucoup de jeunes, notamment dans les pays en développement, suivent des formations offrant peu de débouchés, voire aucun sur le marché du travail et/ou ils ne possèdent pas les compétences de base exigées par le marché du travail.

Encadré 1.6.

VIH/SIDA et éducation

Des décennies d'investissement dans le capital humain risquent d'être réduites à néant par le VIH/SIDA. La pandémie frappe non seulement les élèves et étudiants mais également le personnel d'encadrement, hypothèque le processus éducatif, compromet la qualité de l'enseignement et accroît le risque d'analphabétisme et de déscolarisation. Parallèlement, les répercussions du VIH/SIDA sur la croissance économique diminuent les rentrées fiscales, ce qui réduit les investissements publics dans l'éducation et dans d'autres secteurs, tel celui de la santé, qui participent à la constitution et à la préservation du capital humain. Le VIH/SIDA est une menace majeure pour l'initiative *Education pour tous*, initiative dirigée par une coordination de partenaires nationaux et internationaux qui vise à atteindre l'un des Objectifs du Millénaire pour le développement, à savoir que tous les enfants puissent accéder à l'enseignement primaire d'ici à 2015.

En République-Unie de Tanzanie où, chaque jour, 100 instituteurs meurent du SIDA, on estime que d'ici à 2006, 45 000 nouveaux enseignants devront être formés pour remplacer les victimes de l'épidémie. A cause de ces décès, des classes sont supprimées ou regroupées jusqu'à accueillir 50, voire 100 élèves. La situation est similaire en Afrique du Sud où le nombre moyen d'enseignants par élève a reculé de 25,5 pour cent en cinq ans, passant de 1 pour 27 en 1990 à 1 pour 34 en 2001. Au Botswana, le taux de mortalité des instituteurs est passé de 0,7 pour mille en 1994 à 7,1 pour mille en 1999. Selon les rapports, les instituts de formation pédagogique ne sont pas en mesure de former suffisamment d'enseignants pour combler le déficit créé par les départs à la retraite et les décès.

Source: BIT: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response* (Genève, 2004).

59. La vie professionnelle peut emprunter des voies diverses et comporte autant de risques qu'elle présente de chances à saisir. Préparer les jeunes à traverser avec succès les phases de transition qui jalonnent la vie professionnelle doit devenir une priorité essentielle de l'enseignement et de la formation. L'acquisition de connaissances tout au long de la vie doit permettre aux jeunes d'acquérir les compétences dont ils pourraient avoir besoin pour affronter ces périodes de transition dans le moyen et le long terme. Mettre en place des dispositifs permettant d'accéder à l'éducation et à la formation à tout

⁴⁴ Pour la définition de l'employabilité par le BIT, voir BIT: *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000.

⁴⁵ BIT: *Conclusions de la Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes*, op. cit.

moment de l'existence est fondamental pour que les compétences de chacun soient en permanence adaptées au contexte culturel, social et économique. La diversité des contextes et des filières d'apprentissage à tous les niveaux et pour tous les âges facilite l'accès et la participation des jeunes à la vie économique en augmentant leurs chances de suivre des études et de les réussir⁴⁶. L'éducation et la formation tout au long de la vie permettraient à l'ensemble des jeunes de suivre des enseignements ou des formations plus appropriés, donneraient ses lettres de noblesse à l'acquisition non formelle ou informelle du savoir et faciliteraient l'insertion et la participation de ceux qui sont en difficulté dans le cadre d'une scolarité normale. Des approches innovantes sont nécessaires pour relever le défi de taille que représente l'accès généralisé à la formation et à l'éducation tout au long de la vie.

Expérience professionnelle

60. A leur entrée dans la vie active, les jeunes manquent évidemment d'expérience professionnelle alors que celle-ci est très prisée par les entreprises. En outre, le rythme de l'intégration des jeunes à la recherche d'un premier emploi sur le marché du travail varie considérablement en fonction de l'âge, du sexe, du milieu social, de la situation familiale, du niveau d'instruction et d'autres facteurs éventuels de handicap⁴⁷.

La recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, détaille les mesures spéciales à prendre pour aider les diverses catégories de jeunes à trouver un premier emploi et faciliter le passage de l'école au monde du travail. Elle fait valoir que ces mesures «devraient faire l'objet d'une surveillance attentive afin de s'assurer [qu'elles] ont des effets favorables sur l'emploi des jeunes» et devraient être compatibles avec les conditions d'emploi établies par la législation et la pratique nationales.

61. Le manque de possibilités d'acquérir une expérience professionnelle (travail estival, stages, activité bénévole ou rémunérée), conjugué à l'absence d'informations et d'orientation professionnelle, à la relative inefficacité des mécanismes de placement et à la demande insuffisante rendent encore plus difficile l'obtention d'un travail décent.

62. Le manque d'expérience professionnelle récente peut être à l'origine d'autres difficultés. Il peut avoir pour effet de miner progressivement la confiance en soi d'un demandeur d'emploi. Au sortir d'une longue période d'inactivité, les compétences et l'expérience d'un travailleur risquent en outre de ne plus correspondre aux exigences du marché. Il est clair que les employeurs qui en ont la possibilité préfèrent choisir l'option la plus sûre, à savoir embaucher une personne qui travaille déjà ou qui est inactive depuis peu de temps⁴⁸. Le manque d'expérience professionnelle récente peut donc sérieusement freiner l'accès à l'emploi. Plus longue est la période de chômage et plus la réinsertion devient difficile.

⁴⁶ BIT: *Rapport mondial sur la jeunesse, 2003, op. cit.*

⁴⁷ *Pour bien démarrer dans la vie: un travail décent pour les jeunes, op. cit.* p. 16.

⁴⁸ Voir, par exemple, United Kingdom Parliament, the Education and Employment Committee: *Recruiting unemployed people: Fifth special report, 2000-01* (Londres, 2001).

La recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970, fixe les conditions qui doivent présider à la mise en œuvre de programmes spéciaux pour les jeunes. La recommandation précise que ces programmes ne doivent pas faire double emploi avec des programmes permanents d'enseignement, de formation ou d'emploi, bien que des exceptions au principe de la participation volontaire puissent être autorisées par la législation pour autant qu'elles soient pleinement conformes aux dispositions des conventions internationales du travail relatives au travail forcé et à la politique de l'emploi. Parmi ces exceptions figurent les programmes de formation et d'instruction impliquant la participation obligatoire des jeunes chômeurs. En pareil cas, l'obligation de participer devrait s'assortir, dans la mesure du possible, de la liberté de choisir le type et le lieu d'activité.

63. Lors d'une enquête récente menée en Indonésie, 22 pour cent des demandeurs d'emploi interrogés ont estimé que c'est avant tout parce qu'ils n'ont pas d'expérience professionnelle qu'ils ont des difficultés à trouver un travail décent. Les employeurs interrogés partagent le même point de vue: 20 pour cent d'entre eux déclarent que l'expérience professionnelle est le critère décisif quand il s'agit de pourvoir un poste administratif ou technique et 27 pour cent affirment que c'est l'expérience professionnelle qu'ils recherchent avant tout chez un travailleur manuel⁴⁹. Au Vietnam, 38 pour cent des jeunes hommes et 33 pour cent des jeunes filles à la recherche d'un travail estiment que le manque d'expérience professionnelle est le plus grand des handicaps pour un demandeur d'emploi, et environ 50 pour cent des employeurs indiquent que l'expérience professionnelle est ce qu'ils prisent le plus chez un candidat⁵⁰. Enfin, 17 pour cent des jeunes chômeurs interrogés en Australie en 1997 ont également déclaré que c'est le manque d'expérience professionnelle qui leur posait le plus de difficultés dans leur recherche d'emploi⁵¹.

Je pense que je n'ai pas obtenu le type d'emploi que je désirais parce que les employeurs ont estimé que je n'avais pas suffisamment d'expérience professionnelle... J'ai demandé à une organisation si elle pouvait éventuellement me proposer un stage. On m'a répondu que je devais tout d'abord terminer ma licence. J'ai donc terminé ma licence et redemandé une place de stagiaire. On m'a alors déclaré que je devais être inscrite en maîtrise pour en obtenir une. Selon moi, pour permettre aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle, les entreprises ou les organisations devraient fixer des critères précis permettant de les intégrer en tant que stagiaires.

Jeune diplômée, Ethiopie.

64. Certains jeunes, aidés financièrement par leur famille, peuvent se permettre de rechercher plus longtemps un premier emploi. En fonction de leur employabilité, ils pourront par la suite trouver une activité si la croissance économique renforce la demande sur le marché du travail. De nombreux jeunes, cependant, ne sont pas embauchés parce qu'ils n'ont pas d'expérience professionnelle et ne peuvent acquérir d'expérience professionnelle parce qu'ils n'ont jamais été embauchés.

65. Au Japon, le comportement des jeunes qui abordent pour la première fois le marché du travail est plus complexe. Dans ce pays, de plus en plus nombreux sont les jeunes qui

⁴⁹ G. Sziraczki et A. Reerink: *Report of survey on the school-to-work transition in Indonesia* (Genève, BIT, 2004).

⁵⁰ BIT: *Report of survey on the school-to-work transition of young women and men in Vietnam* (Genève, 2004).

⁵¹ Bureau australien des statistiques: *Job search experience of unemployed persons* (Canberra, 1997).

n'entament pas de carrière professionnelle après leurs études primaires, secondaires ou tertiaires mais choisissent un emploi à temps partiel, occasionnel, faiblement qualifié et rémunéré, ou décident de travailler pour leur compte. Ces jeunes gens que l'on appelle des «freeters» vivent habituellement chez leurs parents jusqu'à un âge avancé. Ils ne gagnent pas un revenu suffisant pour fonder un foyer et n'ont guère de perspectives de carrière. Célébrés au départ comme des jeunes fidèles à leurs rêves et décidés à jouir pleinement de la vie, ces «freeters» sont maintenant perçus comme ayant un impact significatif sur la culture des entreprises, au même titre que d'autres effets de la mondialisation. Ce phénomène de société a une incidence sur les pratiques de recrutement qui privilégient désormais les compétences plutôt que l'expérience. Le nombre de «freeters» est passé de 0,5 million en 1982 à 2,17 millions en 2003 et devrait atteindre les dix millions en 2014⁵². Si cette tendance se poursuit, le marché du travail sera mis sous pression, d'autant plus que la main-d'œuvre diminue au Japon à cause du vieillissement de la population.

Aujourd'hui, au Japon, on ne nous donne pas d'informations sur les emplois ou sur les carrières; on ne nous dit pas non plus comment trouver du travail. Après avoir étudié dur dans ces boîtes à bachot que sont les lycées, nous nous retrouvons à l'université et c'est là qu'on s'interroge sur ce qu'on veut faire dans la vie. On ferait mieux d'y réfléchir avant de choisir son université parce qu'une fois qu'on s'aperçoit qu'on est engagé dans la mauvaise filière, il est trop tard pour reculer et on perd toute motivation.

Jeune étudiant japonais.

Services et information liés au marché du travail

66. Très souvent, les jeunes manquent des informations et conseils nécessaires pour mieux s'orienter sur le marché du travail. Une orientation professionnelle et des conseils adaptés aux besoins individuels aident les jeunes à surmonter les difficultés liées au manque d'expérience et de relations. Des conseillers d'orientation compétents, ayant accès à des informations récentes sur le marché du travail, peuvent améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois de qualité et réduire la durée du chômage⁵³. Les services de l'emploi jouent un rôle important dans la mesure où ils permettent aux jeunes, y compris ceux qui appartiennent à des groupes défavorisés, d'accéder à une information complète sur les possibilités d'emploi et de bénéficier des conseils les plus appropriés en matière d'orientation professionnelle.

Idée-force: La difficulté d'acquérir une expérience professionnelle, que ce soit par le biais de travaux d'été, de stages en entreprise, d'un travail bénévole ou rémunéré, conjuguée à l'absence d'informations et d'orientation professionnelle adéquates, à la relative inefficacité des mécanismes de placement et à la demande insuffisante du marché du travail rend encore plus difficile l'obtention d'un travail décent.

⁵² BIT, Symposium sur la mondialisation et l'avenir des jeunes en Asie, Tokyo, 2004.

⁵³ A. G. Watts et R. G. Sultana: *Career guidance policies in 36 countries: Contrasts and common themes*, document présenté à la Conférence sur l'orientation professionnelle et la politique publique: Comment combler l'écart? (CEDEFOP, oct. 2003).

1.6. Vulnérabilité: pourquoi certains jeunes sont-ils plus désavantagés que d'autres sur le marché du travail? Impact de la discrimination et de l'exclusion

67. Pour certaines catégories de jeunes, il est moins difficile de trouver un emploi et de le conserver. Les jeunes qui font des études et sont issus de milieux favorisés abordent avec plus de facilité la transition vers le monde du travail alors que les jeunes défavorisés sur le plan économique et socialement exclus sont confrontés à davantage de difficultés. Tous les jeunes, sans exception, devraient être considérés comme un atout et non pas comme un problème.

68. Les perspectives d'emploi des jeunes varient selon le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique, le niveau d'instruction et de formation, les antécédents familiaux, l'état de santé et l'existence éventuelle d'un handicap. Certains groupes sont plus vulnérables et donc désavantagés lorsqu'il s'agit d'entrer sur le marché du travail et de s'y maintenir. L'objectif doit être de faire accéder les jeunes à un travail décent sans porter préjudice aux jeunes et aux adultes qui ont un emploi ⁵⁴.

69. Les jeunes des deux sexes forment un groupe hétérogène: ils peuvent être employés ou sous-employés, travailler dans l'économie formelle ou dans l'économie informelle ou encore être inactifs ⁵⁵. Quels facteurs font que certains jeunes trouvent un travail décent, que d'autres acceptent n'importe quel emploi pour survivre, que d'autres encore ne parviennent pas à trouver du travail et s'inscrivent au chômage ou se découragent et ne cherchent plus d'emploi? Ces facteurs doivent être identifiés et les besoins qu'ils supposent clairement définis et pris en considération si l'on veut que les mesures de lutte contre le chômage des jeunes soient correctement ciblées et aient l'impact désiré.

70. Souvent, les stratégies adoptées ciblent la jeunesse dans son ensemble sans tenir compte du fait que certains jeunes sont confrontés à des problèmes divers comme les discriminations, des difficultés économiques, ou une situation géographique défavorable ⁵⁶. Souvent, ces trois facteurs de vulnérabilité se conjuguent, ce qui a pour effet de renforcer l'exclusion. Dans bien des cas, les politiques adoptées ne ciblent pas les plus défavorisés parce que ceux-ci constituent une minorité. Ainsi, les interventions destinées à promouvoir leur accès à l'emploi ne figurent pas parmi les objectifs prioritaires.

La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, enjoint aux Etats Membres de formuler et d'appliquer une politique visant à éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession, y compris la discrimination fondée sur le sexe. Elle est applicable dans des domaines essentiels pour les jeunes demandeurs d'emploi, notamment l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, les services de placement ainsi que l'accès à l'emploi et les conditions de travail après embauche.

⁵⁴ BIT: *Conclusions de la Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes, op. cit.*

⁵⁵ Les inactifs sont définis comme étant des personnes qui ne travaillent pas et ne recherchent pas de travail (ils ne relèvent pas de la population active), *Key Indicators of the Labour Market*, 3^e édition (Genève, BIT, 2003), p. 8.

⁵⁶ Les chiffres de l'emploi des jeunes sont généralement ventilés par sexe et par âge (les adolescents et les jeunes adultes pourront, par exemple, constituer deux catégories différentes).

71. Les besoins divers des jeunes, les filières qu'ils peuvent emprunter en matière d'éducation et de formation, les aides destinées à faciliter l'entrée sur le marché du travail, les possibilités d'emploi qui leur sont ouvertes et la nature des emplois qui leur sont proposés constituent un ensemble d'éléments qu'il est fondamental de bien connaître pour relever le défi multiforme de l'emploi des jeunes.

72. En outre, les jeunes diffèrent les uns des autres en termes de vécu et de besoins en matière d'emploi, ce qui a une incidence sur le type d'intervention requis. Le fait de passer sans heurts de l'école au monde du travail est une expérience que bien des jeunes n'ont jamais connue ou ne connaîtront jamais. Durant leur enfance, certains ont travaillé par nécessité ou sous la contrainte, d'autres ont été achetés, vendus, d'autres ont même été enrôlés de force. Beaucoup de jeunes que le VIH/SIDA a privé de leurs parents assurent la subsistance de leurs proches ou sont directement frappés par la pandémie et se heurtent à la discrimination lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi ou d'une formation. Certains ont des responsabilités familiales et doivent entretenir des personnes dépendantes. D'autres ont émigré de leur pays d'origine et cherchent à gagner leur vie dans des pays où leur présence n'est pas forcément bien acceptée. D'autres encore sont frappés d'un handicap entravant leur participation à l'éducation et à la formation.

73. Le passage de l'école au monde du travail n'est pas le seul type de transition que les jeunes doivent affronter à ce stade de leur existence. Ils peuvent entamer des études après avoir été forcés de travailler dans leur enfance, se retrouver inactifs ou au chômage après avoir été scolarisés, exercer une activité indépendante ou travailler dans des coopératives après avoir été salariés, se retrouver au chômage ou sans activité après avoir occupé un emploi. Ils peuvent également changer d'emploi ou se retrouver sans activité une fois démobilisés.

74. Les jeunes en quête d'un travail décent mais désavantagés par leur situation socio-économique ont moins de chances d'acquérir une instruction de base aussi solide que d'autres jeunes plus favorisés et ils sont souvent victimes d'une discrimination fondée sur l'appartenance sociale, l'origine ethnique, le sexe ou le handicap. Certaines de ces catégories de la population sont protégées par les normes de l'OIT.

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

Pauvreté

75. Comme il a été indiqué précédemment, 238 millions de jeunes vivent avec moins de un dollar par mois et quelque 462 millions avec moins de 2 dollars, et plus de 160 millions de jeunes sont sous-alimentés⁵⁷.

76. Les jeunes vivant dans la pauvreté sont fréquemment ignorés par les stratégies classiques de développement alors que la pauvreté limite fortement leurs possibilités en matière d'emploi. Les jeunes femmes pauvres doivent surmonter un handicap supplémentaire dû à leur sexe. Il faut prendre conscience que la pauvreté représente un défi considérable, que les jeunes ont droit à un travail décent et productif et que la pauvreté et la discrimination fondée sur le sexe sont de biens lourds fardeaux pour certains jeunes. Il faut également comprendre que pauvreté et chômage sont étroitement

⁵⁷ R. Curtain: *Youth in extreme poverty: Dimensions and policy implications with a particular focus on South East Asia* (ONU, Département du développement économique et social, Département des affaires économiques et sociales, 2004); les chiffres sur la pauvreté sont tirés des *Indicateurs du développement dans le monde* (année 2004) de la Banque mondiale. Les chiffres relatifs à la sous-alimentation chez les jeunes sont extraits du *Rapport mondial sur le développement humain 2004*.

liés, que la reproduction de la pauvreté est un cercle vicieux alimenté par l'utilisation non durable des ressources naturelles et financières et que l'on ne peut s'acheminer vers une bonne gouvernance sans éradiquer les pires formes de la pauvreté et donner, dans un délai raisonnable, du travail aux jeunes qui en sont victimes⁵⁸.

77. La pauvreté des jeunes constitue un véritable défi en matière de développement, notamment parce que, dans les pays en développement, un grand nombre de jeunes sont dans une situation de pauvreté absolue. Plus que d'autres groupes d'âge, les jeunes sont menacés par la pauvreté en raison des dynamiques et des incertitudes propres au passage de l'enfance à l'âge adulte ou de la discrimination fondée sur l'âge, notamment sur le marché du travail. Dans bien des cas, la pauvreté se perpétue de l'enfance à l'âge adulte⁵⁹. Il est fondamental de comprendre ce qui détermine cette pauvreté et ce qui la rend chronique pour élaborer des politiques d'intervention efficaces.

Zones rurales

78. Environ 55 pour cent des jeunes sont des ruraux. En raison de l'industrialisation, les possibilités d'emploi en milieu rural ont diminué partout sur la planète. Les jeunes qui ont du mal à gagner leur vie dans le secteur agricole traditionnel et à accéder à l'éducation et la formation migrent souvent vers les zones urbaines ou à l'étranger⁶⁰.

79. Dans les pays en développement, la pauvreté concerne surtout les zones rurales et particulièrement les petits paysans et les familles sans terre. Au total, 75 pour cent des jeunes pauvres vivent dans les zones rurales⁶¹. Quant à la pauvreté en milieu urbain, elle résulte principalement de la misère et du déclin économique des zones rurales, qui poussent les populations à migrer vers les villes⁶². Les jeunes ruraux risquent davantage de travailler dès l'enfance, sont plus facilement recrutés par les mouvements extrémistes et sont les principales victimes de la traite et de l'exploitation sexuelle⁶³.

80. Il a été suggéré que les jeunes ruraux soient la cible privilégiée des initiatives visant à lutter contre la pauvreté, afin d'endiguer, notamment, le vaste mouvement migratoire actuel des jeunes vers les villes⁶⁴ (voir le chapitre 2, section 2.1.3).

Sexisme

81. Plus de femmes que d'hommes sont au chômage dans presque toutes les régions du monde et les jeunes femmes sont confrontées à des difficultés beaucoup plus importantes que les hommes en matière d'emploi⁶⁵. Il n'y a qu'en Asie de l'Ouest et en Afrique

⁵⁸ P. Wignaraja: *Double burden of poor youth in search of work and dignity*, étude sur les idées et les pratiques innovantes en matière de mobilisation des ressources en faveur des jeunes chômeurs (Education Development Center, Inc., 2002).

⁵⁹ K. Moore: *Chronic, life-course and intergenerational poverty, and South-East Asian youth* (Manchester, Chronic Poverty research Centre, 2004).

⁶⁰ Parlement international de la jeunesse OXFAM, 2002: *Problèmes mondiaux*, http://www.iyp.oxfam.org/issues_fr/.

⁶¹ Conseil économique et social: *Segment du dialogue multipartite de la deuxième session de la Commission du développement durable constituée en comité préparatoire du Sommet mondial pour le développement durable*, Note du Secrétaire général, «Document de concertation établi par les jeunes», deuxième session préparatoire, 28 janv. - 8 fév. 2002.

⁶² Assemblée générale des Nations Unies, Conseil économique et social: *Rapport mondial sur la jeunesse, 2005*, Rapport du Secrétaire général (A/60/61 - E/2005/7), déc. 2004.

⁶³ YES Campaign: *Employment for rural youth in Asia and the Pacific* (Massachusetts).

⁶⁴ *Rapport mondial sur la jeunesse 2005*, op. cit.

⁶⁵ BIT: *Modèle des tendances mondiales de l'emploi 2004*; voir également note technique dans *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, op. cit.

subsaharienne que le taux de chômage des hommes est plus élevé que celui des femmes. En Amérique latine et aux Caraïbes ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, le taux de chômage des jeunes femmes est supérieur de plus de 7 pour cent à celui des hommes du même âge. Le fait d'être une femme et d'être jeune peut constituer une double source de discrimination. Il est particulièrement difficile à une jeune femme de trouver un emploi et de le garder en période de récession⁶⁶. Si cette jeune femme appartient à une minorité ethnique ou est, par exemple, handicapée, elle risque d'être victime d'un troisième type de discrimination fondée, cette fois, sur l'appartenance ethnique ou le handicap, et sa situation au regard de l'emploi s'en trouvera aggravée.

82. Comme il a été précisé précédemment, les chiffres du chômage ne reflètent que partiellement la situation des jeunes et plus particulièrement des jeunes femmes sur le marché du travail. Les données disponibles pour les économies industrialisées révèlent que les femmes représentent approximativement les deux tiers des travailleurs découragés en Allemagne, en Australie, en Autriche, en Belgique, en Grèce, en Norvège, aux Pays-Bas et au Portugal et que le pourcentage est d'environ 90 pour cent en Italie et en Suisse⁶⁷.

Handicap

83. En 2003, plus de 100 millions de femmes et d'hommes âgés de 15 à 24 ans étaient handicapés. Les handicapés sont désavantagés en termes d'accès à l'emploi, avec en moyenne 21 pour cent de sans emploi dans les pays de l'OCDE et un taux d'emploi qui varie considérablement selon les pays: il est de plus de 60 pour cent en Norvège et en Suède et de seulement 20 pour cent en Espagne⁶⁸. Selon les estimations, le coût économique des personnes handicapées inactives, tous âges confondus, se situe entre 1,37 à 1,94 billions de dollars par an⁶⁹.

La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, invite les Etats Membres à adopter et à mettre en œuvre une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle, la formation et l'emploi des personnes handicapées, fondée sur le principe d'égalité des chances et de traitement entre les jeunes travailleurs handicapés et les autres catégories de travailleurs.

Les personnes handicapées ont du mal à trouver du travail car elles sont considérées comme incapables d'exercer une activité quelconque.

Jeune demandeur d'emploi handicapé, Sri Lanka.

84. Certaines des difficultés que les jeunes handicapés rencontrent pour trouver un emploi et le conserver sont directement liées à leur handicap mais beaucoup sont à imputer à leur environnement matériel et social. L'accès inégal à l'éducation et à la formation, les attitudes et préjugés discriminatoires, l'inaccessibilité des bâtiments, des

⁶⁶ L. Brewer, *op. cit.*

⁶⁷ *Ibid.* La notion de «découragement» est utilisée pour désigner les personnes qui voudraient travailler mais ne cherchent pas de travail parce qu'elles pensent ou constatent qu'il n'en existe pas. Il s'agit donc d'un indicateur subjectif, contrairement au chômage qui, lui, est calculé selon des critères objectifs (cité dans *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, op. cit.*).

⁶⁸ OCDE: *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: Vers des emplois plus nombreux et meilleurs* (Paris, 2003).

⁶⁹ R.L. Metts: *Disability issues, trends and recommendations for the World Bank* (Washington, Banque mondiale, 2000); ce chiffre se réfère aux personnes handicapées, tous âges confondus.

transports publics et de l'information ainsi que l'absence de législations et de politiques en leur faveur sont les principaux facteurs qui empêchent les jeunes handicapés d'accéder à l'emploi. Les jeunes femmes handicapées ont plus de difficultés à trouver du travail que leurs homologues masculins en raison des multiples discriminations dont elles sont victimes (elles sont jeunes, ce sont des femmes, elles sont handicapées).

Trouver un travail a transformé toute mon existence. J'ai pu me marier, fonder un foyer et j'ai changé d'attitude vis-à-vis des autres.

Travailleur handicapé, République de Corée.

Pires formes de travail des enfants

85. Selon les estimations, 59 millions de jeunes âgés de 15 à 18 ans exercent un travail dangereux, l'une des pires formes de travail des enfants. Comme tous les autres jeunes défavorisés vivant dans la pauvreté, ils n'ont guère de chances d'avoir une scolarité normale. Dans certains cas, des problèmes de santé dus à leur travail font qu'il leur est difficile d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder à un travail décent. Le fait que le travail des enfants soit toléré par certaines sociétés et par certaines familles est un frein supplémentaire à l'insertion des jeunes.

La **convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973**, interdit d'établir un âge minimum d'entrée dans la vie professionnelle inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire et fixe les modalités de l'admission par étapes des jeunes à des travaux légers.

La **convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999**, vise à soustraire les jeunes âgés de moins de 18 ans à toute une série d'activités leur portant préjudice. Elle invite les gouvernements à prendre, dans un délai déterminé, des mesures efficaces pour éviter que des enfants ne soient soumis aux pires formes de travail d'exploitation, pour soustraire les enfants à ce type d'activités et pour assurer leur réadaptation et leur réinsertion sociale.

Un jour, nos chefs nous ont contraints de tuer toute une famille. ... Aujourd'hui, j'ai peur. Je ne sais pas lire. Je ne sais pas où est ma famille. Je n'ai pas d'avenir ... pas d'espoir.

Kalami, 15 ans,
République démocratique du Congo.

86. Il arrive également que des enfants soient impliqués dans des conflits armés. Selon certains chiffres, il y aurait aujourd'hui plus de 300 000 enfants soldats⁷⁰. Le temps qu'ils passent «à l'armée», ils ne le passent à l'école et, lorsqu'ils sont démobilisés et se mettent en quête d'un travail, ils sont donc désavantagés par rapport aux autres jeunes.

87. L'abolition effective du travail des enfants est indissociable du principe selon lequel la place des enfants se trouve à l'école et non au travail, au moins jusqu'au terme de leur scolarité obligatoire. La convention n° 138 exige que l'âge minimum d'entrée dans la vie active ne soit pas inférieur à celui qui marque le terme de la scolarité obligatoire ni, en tout cas, à 15 ans. Cet âge coïncide avec la limite d'âge la plus basse

⁷⁰ R. Brett et I. Specht: *Young soldiers: Why they choose to fight?* (Genève, BIT, 2004).

définie comme étant celle à partir de laquelle un enfant est considéré comme un jeune qui peut légitimement chercher un emploi.

Après une formation et grâce à un microcrédit du projet du BIT et de la Banque mondiale, j'ai maintenant un élevage de volaille.

Jeune femme démobilisée,
République démocratique du Congo.

88. Il est admis que les jeunes âgés de 15 à 18 ans doivent être protégés des types d'exploitation qui font partie des pires formes de travail des enfants. Le travail des enfants est souvent un signe avant-coureur des problèmes d'emploi affectant les jeunes. La promotion de l'emploi des jeunes et l'élimination du travail des enfants devraient être considérées comme une stratégie de développement qui permettra de mieux préparer la prochaine génération à un travail décent et productif.

Appartenance ethnique

89. Les jeunes appartenant à des minorités ethniques ⁷¹ sont victimes du même processus de discrimination et d'exclusion que leurs aînés. Bien qu'elle soit interdite par l'ensemble des législations nationales et par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique reste encore pratiquée dans presque tous les pays.

La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, invite les Etats Membres à veiller à ce que ces peuples bénéficient des mêmes droits et possibilités que ceux que la législation nationale accorde aux autres membres de la population et à adopter, avec la participation et la coopération des peuples concernés, des politiques visant à aplanir les difficultés que ceux-ci rencontrent face à de nouvelles conditions de vie et de travail.

90. Bien que les statistiques de la population active ne reflètent pas toujours la situation des peuples tribaux et indigènes en matière d'emploi, tout porte à croire que ces peuples sont défavorisés dans ce domaine. En Australie, par exemple, où les statistiques sont ventilées en fonction de l'origine nationale, les jeunes d'origine autochtone dans la population active ont un risque deux fois plus élevé d'être au chômage (28 pour cent) que les jeunes non autochtones (13 pour cent) et aussi un risque plus élevé de rester à l'écart du marché du travail (50 pour cent) que les autres jeunes (34 pour cent). Les jeunes femmes autochtones ont légèrement plus de chances de trouver un emploi que leurs congénères masculins, mais le risque qu'elles ont d'être inactives est en revanche beaucoup plus élevé que celui des femmes non autochtones et des jeunes autochtones de sexe masculin ⁷².

VIH/SIDA

91. On estime que 11,8 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans sont atteints du VIH/SIDA ⁷³. Les statistiques relatives à l'évolution de la pandémie révèlent que les jeunes sont beaucoup plus exposés à cette maladie que les autres groupes d'âge et que la moitié des nouveaux cas d'infection surviennent chez les jeunes. Le nombre de cas de

⁷¹ Minorité du fait de son statut et non de sa taille.

⁷² Bureau australien des statistiques, *op. cit.*

⁷³ *Rapport mondial sur la jeunesse*, 2003, *op. cit.*

VIH/SIDA est en notable augmentation chez les jeunes femmes. En Afrique subsaharienne, par exemple, 76 pour cent des jeunes atteints par le VIH/SIDA sont des femmes⁷⁴. De plus en plus de familles sont affectées par le VIH/SIDA, ce qui oblige les jeunes, et plus particulièrement les filles, à mettre un terme à leur scolarité pour soigner ou aider financièrement leurs proches.

92. Cette tendance s'explique par la combinaison de plusieurs facteurs socio-économiques, et notamment par le haut niveau de pauvreté chez les jeunes, par la mobilité accrue des jeunes à la recherche d'un emploi ainsi que par les changements structurels, y compris la fragmentation de l'organisation traditionnelle de travail et la multiplication des emplois précaires.

Nous inclure dans la lutte contre le VIH/SIDA, c'est préserver l'avenir. Nous en exclure, c'est hypothéquer à la fois le présent et l'avenir.

Un jeune Kenyan présent à la 14^e Conférence internationale sur le SIDA, 12 juillet 2002, Barcelone.

93. Beaucoup de jeunes ont perdu leurs parents à cause du VIH/SIDA. On estime à 13 millions le nombre d'orphelins du SIDA. En l'absence d'une protection sociale adéquate et du fait de l'effritement des familles élargies, beaucoup de ces orphelins remplacent les chefs de famille et assurent la subsistance de leurs frères et sœurs ou de leurs parents malades. La diminution de la population active adulte a réduit la moyenne d'âge de la main-d'œuvre. Dans certains pays, de jeunes travailleurs sont appelés à combler le «déficit de productivité» induit par la maladie ou le décès des adultes⁷⁵. Il arrive que, par nécessité, les jeunes se mettent à travailler prématurément, parfois dès l'enfance, et manquent ensuite de la formation et du savoir que n'ont pu leur transmettre les travailleurs plus âgés atteints par la maladie. Cela a non seulement une incidence sur la productivité et sur la qualité de la production, mais peut également inciter les jeunes à accepter des travaux dangereux et les fragiliser lorsqu'ils veulent négocier des salaires ou des conditions de travail décentes. En outre, le déficit de compétences et de recettes fiscales induit par les décès provoqués par le VIH/SIDA a un impact négatif sur d'autres aspects du développement, ce dont souffrent particulièrement les jeunes et ce qui réduit leurs chances de trouver un travail décent. On citera notamment l'éducation (familiale et publique) et l'offre suffisante d'enseignants (voir également encadré 1.6).

Migration

94. Le vieillissement de la population et la diminution de la population active dans les pays développés induisent un déficit de main-d'œuvre qui menace le niveau de vie et les systèmes de sécurité sociale et que viennent combler de jeunes travailleurs provenant des pays en développement (migration de remplacement). Dans certains cas, ces jeunes émigrent parce qu'ils sont hautement qualifiés et invités à s'expatrier sur la base de leurs qualifications. Dans d'autres cas, ils choisissent de migrer pour obtenir de meilleurs salaires et de plus grandes possibilités d'emploi. Il arrive aussi que des jeunes soient contraints de quitter leur pays à cause de la famine, de la pauvreté, d'une catastrophe naturelle, de la dégradation de l'environnement, de la guerre ou de persécutions. Les travailleurs qui partent à l'étranger pour occuper des emplois non qualifiés dans les segments du marché du travail désertés par les travailleurs natifs attirés par de meilleurs

⁷⁴ ONUSIDA: *Rapport sur l'épidémie mondiale de SIDA* (Genève, 2004).

⁷⁵ BIT: *HIV/AIDS and work*, op. cit.

emplois sont majoritaires dans les flux actuels de migration ⁷⁶. Dans leur pays d'adoption, où ils sont souvent en situation irrégulière, beaucoup d'immigrés sont exploités et travaillent dans des conditions intolérables. Ils peuvent même être assujettis à un travail forcé. Ils sont souvent mal rémunérés, travaillent dans un environnement déplorable, sont dépourvus de protection sociale et de droits syndicaux, ou encore sont confrontés à la discrimination, à la xénophobie, et vivront exclus ⁷⁷. Les jeunes travailleuses migrantes sont particulièrement vulnérables; pour survivre ou compléter leurs maigres revenus, elles peuvent être tentées d'accepter n'importe quel travail et tomber ainsi entre les griffes de trafiquants qui les obligeront à se prostituer, ce qui leur fera en outre courir le risque d'être contaminées par le VIH/SIDA.

95. Dans l'Union européenne, le taux de chômage des non-ressortissants âgés de 15 à 24 ans est systématiquement plus élevé que celui des ressortissants du même âge. Il est, par exemple, deux fois plus élevé en France, en Suède et en Suisse et trois fois plus élevé en Belgique et au Portugal. Le taux de chômage des jeunes immigrés est également plus élevé que celui de la population immigrée dans son ensemble, et celui des jeunes immigrées est considérablement plus élevé que celui des jeunes immigrés, sauf en Allemagne et en Autriche. Dans tous les pays, Grèce exceptée, le taux de chômage des jeunes immigrées est beaucoup plus élevé que celui des ressortissantes du pays ⁷⁸. Le fort taux de chômage des jeunes immigrés résulte des possibilités d'accès réduites à la formation et à l'éducation ainsi qu'aux services et programmes destinés à l'ensemble de la société. Par exemple, les jeunes immigrés de la deuxième ou de la troisième génération – qu'ils aient acquis ou non la citoyenneté – sont désavantagés en termes d'éducation et d'emploi, quel que soit leur statut légal ⁷⁹.

La **convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949**, exige que les immigrants bénéficient d'un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qui est réservé aux ressortissants du pays d'accueil, y compris en matière d'apprentissage et de formation.

La **convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975**, demande notamment aux Etats Membres de formuler et d'appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession pour les travailleurs migrants et leurs familles.

La **recommandation n° 151** qui s'y rattache indique que cette égalité des chances et de traitement s'applique ainsi à l'accès aux services de placement et d'orientation professionnelle ainsi qu'à la formation professionnelle.

96. Cette présentation succincte d'un certain nombre de catégories vulnérables rend compte de l'impact négatif que peuvent avoir la discrimination et d'autres obstacles sur l'intégration des jeunes. Souvent, les jeunes les plus vulnérables ne sont pas entendus et leurs besoins ne sont pas pris en considération. Il leur est donc difficile de réaliser leurs aspirations. S'ils ne sont pas entendus, c'est parce qu'ils sont rarement représentés dans les syndicats ou les organisations d'employeurs et n'appartiennent à aucun parti politique. Ils sont encore moins bien représentés que les autres jeunes. Les responsables

⁷⁶ BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.

⁷⁷ *Ibid.*, p. 47.

⁷⁸ O. Yoda: *Immigrant youth and employment* (Genève, BIT, 2004).

⁷⁹ Voir *Migrant youth vision: A statement of the Filipino youth encounter in Europe*, <http://www.philsol.nl/of/99/FYNE-jun99.htm>.

font donc peu de cas de leurs besoins et aspirations⁸⁰. Des mesures sont actuellement prises pour y remédier (voir encadrés 1.7 et 1.8).

Encadré 1.7.

Promotion de l'esprit d'entreprise par une organisation d'employeurs au Mexique

Le projet «Des entreprises plus nombreuses et plus performantes», parrainé par la Commission des jeunes chefs d'entreprise de l'Organisation des employeurs du Mexique (COPARMEX) vise à promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes par diverses initiatives: programme de tutorat, une brochure d'information sur la création d'entreprises, un portail Internet pour les différents groupes de jeunes entrepreneurs, et organisation d'événements et de réunions axées sur le développement de l'entrepreneuriat, avec la participation de jeunes entrepreneurs performants. La commission a conclu des alliances avec certaines des universités les plus importantes du Mexique et avec d'autres organisations d'Amérique latine, ainsi qu'avec l'Organisation des Etats américains et la Banque interaméricaine de développement.

Source: <http://www.jovenescoparmex.com/>.

Encadré 1.8.

L'action en faveur de la jeunesse d'une organisation de travailleurs en Espagne

En Espagne, l'Unión General de Trabajadores (UGT), prenant acte du fait que 40 pour cent de la main-d'œuvre salariée a moins de 35 ans, a mis en place des projets de recrutement pour mobiliser les jeunes travailleurs. Le syndicat préconise des politiques de la jeunesse plutôt que des politiques syndicales en faveur des jeunes. Les résolutions et les statuts de l'UGT affirment clairement la nécessité de trouver des solutions pour les jeunes occupant des emplois temporaires et précaires. Un département de la jeunesse a été créé pour traiter de l'emploi des jeunes et favoriser leur mobilisation. Son objectif est de faire mieux connaître les politiques syndicales en faveur de l'emploi des jeunes et de veiller à ce que les problèmes des jeunes soient dûment pris en compte à tous les niveaux. Le syndicat évalue actuellement ses politiques et élabore des directives de bonnes pratiques sur la négociation collective ainsi que pour les politiques visant l'emploi des jeunes .

* BIT: *Note sur les travaux*, Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes: mesures à prendre, Genève, 13-15 oct. 2004 (document TMYEWF/2004/8).

97. Ces dernières années, on est devenu de plus en plus conscient de la nécessité de consulter les jeunes, et les organisations de jeunes participent de plus en plus activement à l'élaboration de recommandations et de propositions visant à combattre le chômage des jeunes. Certains groupes de jeunes, surtout ceux qui ont un niveau d'instruction élevé, ont voix au chapitre et les responsables politiques leur répondent. D'autres groupes, en revanche, se font moins entendre et sont fréquemment ignorés. Il est nécessaire d'écouter ce que les jeunes ont à dire sur les questions qui les concernent, les obstacles qu'ils rencontrent, les solutions qu'ils proposent. De plus en plus de gouvernements et d'organisations de travailleurs et d'employeurs sollicitent leur avis afin que les mesures prises pour combattre le chômage des jeunes soient prises en connaissance de cause (pour des exemples, voir le chapitre 2).

⁸⁰ Pour bien démarrer dans la vie..., *op. cit.*, p. 17.

1.7. Expression et représentation des jeunes: rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

98. Les gouvernements doivent veiller à ce qu'une grande priorité soit accordée aux problèmes des jeunes, et notamment à leurs problèmes sur le marché du travail. Le déficit de représentation des jeunes et le caractère complexe et pluridimensionnel de l'emploi des jeunes exigent que l'Etat joue un rôle moteur dans ce domaine.

99. Cela dit, l'Etat ne saurait se passer de la coopération des autres acteurs principaux du marché du travail, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs. L'implication des partenaires sociaux dans la conception et la réalisation des politiques peut avoir plusieurs avantages. Elle permet aux gouvernements de ne pas assumer seuls leur politique de l'emploi, de promouvoir la coresponsabilité des partenaires sociaux et de renforcer la qualité et l'efficacité des décisions prises sur la base des connaissances, du savoir-faire et de l'expérience de ces derniers. Etant donné qu'elles occupent une position clé sur le marché du travail et qu'elles en connaissent les mécanismes, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle important à jouer dans la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi, qu'il s'agisse de resserrer les liens entre les établissements d'enseignement et de formation et le marché du travail ou d'élaborer et d'appliquer, par exemple, des politiques sectorielles et des programmes de travaux publics⁸¹.

100. Ces dernières années, l'emploi des jeunes est devenu une question prioritaire pour les organisations d'employeurs comme pour les syndicats. Les orientations préconisées par les partenaires sociaux diffèrent sur un certain nombre de points selon les pays, mais toutes reconnaissent le coût socio-économique du chômage et du sous-emploi des jeunes⁸².

101. Néanmoins, les jeunes sont peu représentés dans les organisations d'employeurs et de travailleurs, ils sont très nombreux dans l'économie informelle ou sont considérés comme ne satisfaisant pas aux besoins des entreprises. Il faut prendre conscience que les jeunes constituent une ressource humaine dynamique, ce qui permettra d'augmenter le nombre des adhérents, de renforcer le pouvoir de négociation, l'utilité et donc la force des partenaires sociaux. Si l'on n'arrive pas à mobiliser les jeunes, il est improbable qu'ils se syndiquent à l'âge adulte⁸³.

Idée-force: Etendre les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs à la jeunesse en général et plus particulièrement à ceux qui travaillent dans l'économie informelle renforcerait la position des jeunes travailleurs.

1.8. Résumé: idées-force

102. Dans ce chapitre, où la situation des jeunes en matière d'emploi a été présentée dans ses grandes lignes, nous avons insisté sur un certain nombre de points importants qui devraient être pris en considération pour faciliter l'accès des jeunes à un travail décent.

⁸¹ BIT: *Improving prospects for young women and men in the world of work*, op. cit., pp. 66-67.

⁸² BIT: *Pour bien démarrer dans la vie...*, op. cit., p. 47.

⁸³ BIT: *Improving prospects for young women and men in the world of work*, op. cit.

103. Les politiques et programmes destinés à accroître la demande de main-d'œuvre et à améliorer la qualité des emplois des jeunes des deux sexes doivent tenir compte des considérations suivantes:

- Il est plus difficile pour les jeunes que pour les adultes d'obtenir un emploi décent. Cette difficulté est plus ou moins grande selon les régions. L'accès des jeunes à un travail décent dépend de multiples facteurs, notamment le niveau et les fluctuations de la demande globale, la densité en emploi de la croissance, la présence d'un cadre réglementaire favorable aux travailleurs et aux entreprises, la qualité et les résultats de l'enseignement et de la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, les possibilités de création d'entreprises, la discrimination et l'exclusion.
- La faible demande de main-d'œuvre pénalise beaucoup plus les jeunes que le reste de la population active: ils sont plus vulnérables aux aléas du cycle économique et par conséquent plus exposés à l'exclusion. En période de récession économique, ils ont un risque plus élevé que les adultes de perdre leur emploi ou de rester au chômage. La pratique qui veut que les derniers recrutés soient les premiers licenciés fait que ce sont les premières victimes des licenciements.
- Le grand nombre de données disponibles sur le chômage des jeunes et l'absence relative d'informations sur la nature du travail qu'ils exercent (par exemple, travail à temps partiel, occasionnel, saisonnier, informel) ont pour effet que les politiques négligent les conditions de travail.
- Dans le monde entier, de nombreux jeunes gens sont souvent soumis à des horaires de travail inacceptables, dans des situations d'emploi informelles, provisoires et sans sécurité.
- Beaucoup de jeunes travaillent en deçà de leurs possibilités en occupant des emplois à temps partiel, temporaires, occasionnels ou saisonniers.
- La plupart des jeunes, des zones rurales comme des zones urbaines, travaillent dans l'économie informelle. Ils n'ont ni revenu suffisant, ni protection sociale, ni sécurité et ils ne sont pas représentés.

104. Les politiques et programmes en faveur de l'emploi des jeunes doivent prendre en considération différentes questions relatives à l'offre:

- Il faut savoir lire, écrire, compter et posséder des compétences professionnelles de base pour trouver sa place sur le marché du travail. Environ 96 millions de jeunes femmes et 57 millions de jeunes hommes, vivant pour la plupart dans les pays en développement, sont analphabètes.
- Les jeunes ayant tendance à conserver plus longtemps un emploi temporaire et peu sûr, la période de transition entre le terme de l'éducation et de la formation initiales et l'entrée sur le marché du travail tend à se prolonger.
- Dans certains pays, beaucoup de jeunes («les chômeurs diplômés») ne parviennent pas à trouver de travail au terme de leurs études, même s'ils ont atteint un niveau relativement élevé, parce que leurs qualifications ne sont pas adaptées aux exigences du marché du travail.
- Beaucoup de jeunes, notamment dans les pays en développement, suivent des formations offrant peu de débouchés, voire aucun sur le marché du travail et/ou ils ne possèdent pas les compétences de base exigées par le marché du travail.

- La difficulté d'acquérir une expérience professionnelle, que ce soit par le biais de travaux d'été, de stages en entreprise, d'un travail bénévole ou rémunéré, conjuguée à l'absence d'informations et d'orientation professionnelle adéquates, à la relative inefficacité des mécanismes de placement et à la demande insuffisante du marché du travail rend encore plus difficile l'obtention d'un travail décent.
- Un certain nombre de facteurs, notamment la discrimination, les difficultés économiques et les problèmes d'accès à l'emploi, ont un impact sur la capacité de certains jeunes de trouver un travail décent.
- Etendre les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs à la jeunesse en général et plus particulièrement à ceux qui travaillent dans l'économie informelle renforcerait la position des jeunes travailleurs.

105. Les initiatives nationales relatives aux questions soulevées dans ce chapitre sont présentées dans le chapitre 2. Le chapitre 3 analyse ces questions du point de vue de l'OIT et propose des messages clés qui se fondent sur l'expérience acquise dans les pays.

Chapitre 2

Initiatives nationales visant à promouvoir l'accès des jeunes à un travail décent

106. Conscients des répercussions économiques, politiques et sociales du chômage des jeunes, beaucoup de pays s'efforcent avec plus ou moins de succès de combattre ce phénomène. Il n'existe pas d'approche d'application universelle dans ce domaine: les mesures à prendre varieront selon les pays et à l'intérieur même des pays. Certains pays accordent une place particulière aux jeunes dans leurs stratégies nationales de développement ou leurs politiques de l'emploi. D'autres adoptent des mesures spécifiques ou des stratégies multiformes associant politiques de développement sectoriel, législation et réglementation du marché du travail et politiques actives du marché du travail. Le présent chapitre passe en revue les dispositifs mis en œuvre par différents pays pour offrir aux jeunes des emplois de qualité et améliorer leur employabilité.

107. Les efforts faits par les gouvernements pour créer un environnement propice à une croissance soutenue, durable et profitable à tous, au travail décent et au développement des entreprises privées, publiques et sociales, jouent un rôle essentiel¹. Il faut en tirer des leçons pour l'élaboration des politiques, programmes et stratégies, et c'est sur cette base que l'OIT doit faire reposer son message concernant l'emploi des jeunes.

2.1. Créer des emplois de qualité pour les jeunes

108. Les politiques nationales visant à renforcer la croissance économique, le développement, la protection des droits des travailleurs, l'égalité des chances, et à réduire la pauvreté, ont des répercussions sur l'environnement économique et sur l'investissement et, partant, sur le volume de l'emploi et donc sur la possibilité pour les jeunes de trouver du travail. Si l'environnement est propice à une croissance riche en emplois, les stratégies visant à favoriser l'accès des jeunes des deux sexes à des emplois durables et de qualité ont plus de chances de réussir. Si, en revanche, il n'est pas propice à la création d'emplois, notamment dans les secteurs où les jeunes sont susceptibles de trouver du travail, les initiatives en faveur de l'emploi des jeunes ont moins de chances d'avoir l'effet désiré. Nous présentons ci-après des exemples de stratégies d'emploi intégrées, de politiques macroéconomiques, de politiques de développement sectoriel, d'initiatives microéconomiques et de politiques du marché du travail qui ont eu une incidence positive sur la création d'emplois de qualité pour les jeunes dans différents pays et nous nous attacherons à en tirer des enseignements.

¹ BIT: *Conclusions de la Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes...*, op. cit.

2.1.1. Une approche globale, cohérente, intégrée

109. Une approche intégrée cohérente comprenant des mesures qui visent à promouvoir la création d'emplois de qualité et l'employabilité des jeunes est nécessaire pour relever le défi que constitue l'accès généralisé des jeunes à l'emploi. Elle suppose des interventions aux niveaux macroéconomique et microéconomique portant à la fois sur la demande et l'offre de main-d'œuvre et sur la qualité et la quantité des emplois.

110. Les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) sont élaborés avec la participation des acteurs nationaux et des partenaires du développement, dont la Banque mondiale et le Fonds monétaire international. Réactualisés tous les trois ans sur la base de rapports annuels, les DSRP décrivent les politiques et programmes macroéconomiques, structurels et sociaux qu'un pays décide d'adopter et de mettre en œuvre sur trois ans ou plus pour promouvoir une croissance profitable à tous et réduire la pauvreté. Ils indiquent les principales sources de financement² du pays en question et ses besoins en la matière. Dispositifs clés de la politique de développement des pays à bas revenu, les DSRP commencent à faire plus de place à l'emploi des jeunes qu'ils peuvent beaucoup contribuer à promouvoir³. Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer leur impact sur l'emploi des jeunes, les DSRP sont de bons indicateurs du potentiel des stratégies adoptées.

111. Le document de stratégie pour la réduction de la pauvreté de **Djibouti** relève que le chômage des jeunes découle de la combinaison de plusieurs facteurs: i) une démographie caractérisée par une croissance rapide de la population active, un nombre élevé de jeunes et beaucoup de ménages pauvres ou extrêmement pauvres; ii) les carences du système éducatif et le niveau d'instruction et de formation généralement faible du capital humain qui font que prédominent sur le marché du travail des jeunes chômeurs qui n'ont suivi aucune scolarité et n'ont aucune qualification. Pour ce qui est du manque d'emplois, le DSRP l'impute à des causes structurelles: le coût élevé et la faible productivité du travail, qui entravent aussi bien le développement des entreprises privées que celui de l'emploi productif dans le secteur informel, le manque d'infrastructures et l'environnement défavorable à l'investissement privé, ce qui a tendance à décourager les investisseurs étrangers et, enfin, les possibilités restreintes en matière d'emploi indépendant. Le marché du travail souffre également des pressions découlant d'une forte immigration. Certaines mesures de stabilisation ont également contribué au déséquilibre général⁴.

112. Pour redresser cette situation, le DSRP de Djibouti préconise une politique de l'emploi cohérente et intégrée destinée à renforcer la compétitivité et la croissance de l'économie afin de créer des emplois; la mise en place d'une politique efficace de développement des ressources humaines par l'éducation, l'alphabétisation et le renforcement de la formation en cours d'emploi; la mise en œuvre de mesures ciblées en faveur de l'emploi (programmes favorisant les activités à forte intensité d'emplois manuels et soutien à l'activité indépendante, à la microfinance et à la micro-entreprise, visant des segments spécifiques de la population (comme les chômeurs non qualifiés et les femmes).

113. Le DSRP du **Sénégal** reconnaît expressément que l'emploi des jeunes est une question centrale. La politique de l'emploi est centrée sur i) des mesures de gestion de la

² Base de données du FMI: <http://www.imf.org/external/np/prsp/prsp.asp>.

³ Certains pays ont reçu l'aide du BIT pour élaborer leurs DSRP (voir chap. 3).

⁴ Base de données du FMI, *op. cit.*, Djibouti: *Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté* (mai 2004), rapport par pays n° 04/152.

main-d'œuvre contribuant à accroître les capacités et les possibilités d'accès des pauvres à l'emploi; ii) l'amélioration de la gestion et de l'employabilité de la main-d'œuvre; iii) le renforcement de la transparence et de l'efficacité du marché du travail; iv) la promotion de l'emploi indépendant en milieu rural et urbain. Ces mesures seront accompagnées par la promotion d'activités à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) qui offrent la possibilité de privilégier l'utilisation intensive de la main-d'œuvre locale pour la construction, la réhabilitation et l'entretien des infrastructures productives, économiques et sociales. Cette approche sera appliquée par l'Etat et les collectivités locales avec le concours de l'Agence de développement municipal (ADM) et de l'Agence d'exécution des travaux d'intérêt public (AGETIP). Bien organisée et bien menée, elle peut aider à lutter efficacement contre le sous-emploi et la pauvreté des jeunes dans les villes ⁵.

114. Le DSRP du **Cameroun** cherche à accroître la participation du secteur privé à l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de formation pour les jeunes visant à remédier aux insuffisances des ressources humaines, notamment dans le secteur productif. Le programme prévoit: i) la création d'établissements de formation professionnelle accélérée; ii) la mise en œuvre de programmes de recherche appliquée dans des secteurs ciblés de l'économie et du commerce; iii) le financement de grands programmes de formation à l'informatique; iv) le financement de programmes visant à développer l'esprit d'entreprise dans l'enseignement supérieur et tertiaire.

115. Au Cameroun, l'emploi des jeunes citoyens est un sujet de préoccupation particulier. Le DSRP relève que la population du Cameroun, comme celle de beaucoup d'autres pays d'Afrique, est relativement jeune et se concentre dans les zones urbaines, d'où des pressions de plus en plus lourdes sur les services sociaux, les infrastructures et le marché du travail. Pour y remédier, des mesures significatives et durables s'imposent, et le gouvernement met actuellement sur pied une politique intégrée de développement urbain. Cette politique a pour objectif d'améliorer les conditions de vie, généralement précaires, des citoyens et de renforcer le rôle économique des villes par une amélioration des infrastructures (développement, remise en état et entretien). Ces initiatives permettront non seulement d'améliorer les conditions de vie mais également de mieux intégrer les jeunes dans le circuit économique en soutenant la croissance de l'industrie et des services.

116. Pour résoudre les problèmes les plus urgents, des mesures à court terme sont actuellement mises en œuvre: réhabilitation des infrastructures de base (entretien des routes et éclairage public); désenclavement des zones mal desservies et réorganisation des espaces abusivement occupés; aménagement des zones de développement urbain et des centres urbains secondaires; assainissement (systèmes de drainage et remise en état des stations d'épuration des eaux pluviales); gestion des déchets ménagers et industriels (construction de déchetteries et de latrines publiques, élimination des décombres); offre de logements sociaux; assistance aux enfants des rues et aux handicapés mentaux; campagnes de sensibilisation auprès des prostituées au sujet des risques liés aux maladies sexuellement transmissibles et au VIH/SIDA; lutte contre l'insécurité ⁶.

117. En **Zambie**, plusieurs initiatives en faveur de l'emploi des jeunes ont été lancées dans le cadre du DSRP. Elles visent notamment à abroger ou à amender les lois et réglementations qui entravent l'accès des jeunes et des femmes aux ressources

⁵ Base de données du FMI, *ibid.* République du Sénégal: *Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté* (mai 2002). Le Sénégal est un des chefs de file du Réseau pour l'emploi des jeunes. Voir chap. 3, encadré 3.1.

⁶ Base de données du FMI, *ibid.* Cameroun: *Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté* (août 2003), rapport par pays n° 03/249.

productives (par exemple la terre), au crédit, à l'information commerciale et à la technologie; à encourager la participation des femmes et des jeunes aux systèmes publics et privés de crédit; à fournir des informations commerciales et professionnelles aux micro, petites et moyennes entreprises et aux entrepreneurs de l'économie informelle. D'autres initiatives sont prévues: l'élaboration et la mise en œuvre de mesures facilitant l'acquisition rapide de titres de propriété pour garantir un meilleur accès au financement des investissements, l'accès à des formations de base ou complémentaires permettant l'acquisition par les personnes ayant perdu leur emploi dans le secteur formel des compétences nécessaires pour la création d'entreprises; le soutien à la construction par le secteur privé de zones industrielles réservées aux micro, petites et moyennes entreprises (à cette fin, chaque municipalité délimitera ces zones et en assurera la promotion auprès des promoteurs), l'incitation au resserrement des liens entre les micro, petites et moyennes entreprises et les grandes entreprises; l'approvisionnement en biens et services, notamment des secteurs de l'éducation et de la santé; la révision et l'harmonisation des cadres réglementaires et légaux existants en vue de supprimer les obstacles à l'activité des micro-entreprises et des PME⁷.

118. En **Afrique du Sud**, une commission nationale (NYC) a été créée en 1997 pour coordonner et mettre en œuvre une politique nationale intégrée en faveur de la jeunesse. Elle relève de la vice-présidence, c'est-à-dire d'un niveau très élevé de l'administration. Une structure interministérielle a été établie pour harmoniser les initiatives des différents ministères concernés. La NYC joue un rôle clé dans la coordination des initiatives; elle encourage l'élaboration de politiques communes par les différents ministères et l'ensemble des organes de l'Etat, y compris les gouvernements provinciaux et d'autres autorités et organes institutionnels. Elle comprend des jeunes des deux sexes choisis lors d'une procédure publique de sélection et nommés par le Parlement⁸. Le cadre stratégique de l'emploi vise à promouvoir l'emploi des jeunes et le renforcement des compétences de différentes manières: subventions à la formation, mesures visant à éviter l'éviction des travailleurs en place lorsque des jeunes sont embauchés, amélioration de l'orientation professionnelle dans les établissements scolaires, stages et formation professionnelle améliorée. Il traite de toutes les grandes questions concernant la jeunesse: éducation et formation, emploi et chômage, santé, intégration dans la société, prévention de la délinquance. Cette politique, conçue en fonction du contexte national, est en cours d'application. En outre, la loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi interdit les discriminations fondées sur différents critères, dont l'âge, et impose aux employeurs la mise œuvre de mesures de discrimination positive⁹.

⁷ Base de données du FMI, *ibid.* Zambie: *Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté* (mars 2002).

⁸ National Youth Commission (Afrique du Sud): *National Youth Policy* (Pretoria, 1997).

⁹ Ministère du Travail de l'Afrique du Sud: *Accelerating the rate of growth and pace of development through partnership, prioritisation and active participation*, prise de position du gouvernement sud-africain au Sommet pour la croissance et le développement, citée dans BIT: *Pour bien démarrer dans la vie...*, *op. cit.*

Nous, Chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine, réunis en la troisième session extraordinaire de notre conférence à Ouagadougou (Burkina Faso) les 8 et 9 septembre 2004, conformément à une proposition de convoquer un Sommet extraordinaire sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique en vue d'identifier les voies et moyens de faire face aux défis que posent la persistance et la généralisation de la pauvreté, du chômage et du sous-emploi dans nos pays [...] nous engageons à [...] faire en sorte que le principe de l'égalité des chances s'applique aux groupes vulnérables et marginalisés, en [...] mettant au point et en appliquant des stratégies qui donnent aux jeunes en Afrique des chances réelles de trouver un emploi décent et productif [...] et encourageons les Etats Membres africains à soutenir et à adopter l'initiative «Réseau pour l'emploi des jeunes» et à en mettre en œuvre les recommandations avec le soutien des Nations Unies, du BIT, de la Banque mondiale, des autres institutions compétentes ainsi que des partenaires au développement.

Source: Union africaine: *Déclaration sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique* (EXT/ASSEMBLY/AU/3(III)), 2004.

119. La Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), adoptée par l'**Union européenne**, est une approche intégrée de la politique de l'emploi, centrée sur le plein emploi, l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail et le renforcement de la cohésion sociale et de l'insertion. Cette stratégie est mise en œuvre sur la base de lignes directrices pour l'emploi qui se traduisent en plans d'action nationaux annuels contrôlés par un système de surveillance multilatéral. L'établissement d'objectifs, de cibles et de délais communs a aidé à intégrer l'emploi dans les politiques économiques et sociales. Tant les directives que les plans d'action nationaux comportent des mesures intéressant spécifiquement les jeunes (voir également encadré 2.1). Les cibles sont les suivantes: i) tous les jeunes chômeurs doivent se voir offrir une nouvelle chance – formation, formation de reconversion, expérience professionnelle, emploi ou toute autre mesure de renforcement de l'employabilité avant le sixième mois de chômage; ii) en 2010, 85 pour cent des jeunes âgés de 22 ans devront avoir terminé un deuxième cycle d'enseignement secondaire; iii) en 2010, la proportion des jeunes quittant prématurément l'école ne devra pas dépasser 10 pour cent¹⁰.

Encadré 2.1.

Consultation et représentation des jeunes dans le processus DSRP

Dans un certain nombre de pays, les jeunes ont été consultés lors de l'élaboration des DSRP. En **Bosnie-Herzégovine**, au **Guyana**, en **Indonésie** et en **République-Unie de Tanzanie**, des ateliers ont été organisés à cette fin. Au terme de consultations organisées par des organisations non gouvernementales internationales, une place prioritaire a été donnée, au **Honduras**, à la lutte contre la pauvreté des enfants dans le DSRP, et, au **Viet Nam**, l'engagement a été pris d'allouer les fonds à des initiatives éducatives concernant les jeunes et à deux initiatives des collectivités locales propres à favoriser la participation des jeunes. Dans d'autres pays, comme le **Lesotho**, des représentants d'ONG travaillant avec les jeunes siègent dans les comités mis en place pour l'application des DSRP. En **Ouganda**, les jeunes sont représentés dans les commissions créées pour superviser la mise en œuvre du plan d'action contre la pauvreté au niveau des districts. Au **Ghana**, de jeunes handicapés ont participé à une formation visant à renforcer leur capacité de contribuer au processus d'élaboration, de mise en œuvre et de supervision de la stratégie de réduction de la pauvreté.

Source: K. O'Malley: *Children and young people participating in PRSP processes. Lessons from Save the Children's experiences* (Londres, Save the Children, 2004).

¹⁰ Union européenne: *Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats Membres* (2003/578/CE).

Enseignement clé: Les questions relatives à l'emploi des jeunes sont actuellement intégrées dans des plans nationaux de développement tels que les stratégies de réduction de la pauvreté ainsi que dans les stratégies nationales et régionales pour l'emploi. Les politiques et programmes macroéconomiques, structurels et sociaux mis en œuvre dans ce cadre visent à favoriser une croissance profitable à chacun et intègrent des initiatives à court, moyen et long terme. Les initiatives nationales portent apparemment davantage sur le chômage des jeunes que sur leurs conditions de travail.

2.1.2. Initiatives macroéconomiques

120. Dans le chapitre 1, nous avons montré combien il est important de mettre en place une politique macroéconomique axée sur l'emploi et notamment sur l'emploi des jeunes en particulier. Il est manifeste que les pays qui ont mis cette stratégie en pratique obtiennent des résultats positifs.

121. Dès 1993, la **Slovénie** a commencé à amortir le contrecoup de son adhésion à l'économie de marché. Par des réformes graduelles et une politique économique visant l'équilibre budgétaire et commercial et la maîtrise de l'inflation, le gouvernement a favorisé l'instauration d'un environnement financier favorable à l'investissement national et international qui a contribué à la création d'un grand nombre d'emplois. Il a parallèlement mis en place des dispositifs d'accès à l'emploi et confié au service public de l'emploi la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail (orientation professionnelle destinée aux chômeurs et aux primodemandeurs d'emploi, promotion des petites entreprises, stages, initiatives locales en faveur de l'emploi). L'ensemble de ces mesures a permis de faire reculer le chômage qui, entre 1993 et 2002, est passé de 9,1 pour cent à 5,9 pour cent. Le progrès a été encore plus marqué dans le cas des jeunes (32,6 pour cent de chômeurs en 1993, 16,2 pour cent en 2001)¹¹.

122. Le Conseil économique et social slovène a contribué à ces résultats, notamment dans le domaine de l'emploi, en s'attachant à assurer la paix sociale grâce à la coopération des partenaires sociaux. Le dernier accord tripartite sur la politique salariale dans le secteur privé a été conclu en juin 2000 (il existe un accord analogue pour le secteur public). L'objectif global est de fixer des orientations communes en matière de politique salariale afin de maintenir l'équilibre entre le souhait des travailleurs de voir augmenter leurs salaires réels et la volonté des employeurs et de l'Etat de renforcer la compétitivité des entreprises et de l'économie dans son ensemble. Le gouvernement s'est attaché à promouvoir la création d'entreprises, contribuant ainsi à l'émergence de 23 000 nouvelles entreprises pendant les années quatre-vingt-dix. En outre, l'externalisation d'activités auxiliaires dans le cadre de la restructuration de grandes entreprises a favorisé la création d'un grand nombre de petites entreprises qui sont à l'origine de la plupart des emplois, notamment dans le bâtiment et les services¹².

123. Au **Costa Rica**, la forte croissance économique qui a caractérisé la période 1990-2003 a fait augmenter les possibilités d'emploi pour les adultes et les jeunes, et le taux de chômage est aujourd'hui relativement bas¹³. Les politiques qui ont permis de stabiliser l'environnement macroéconomique ont été complétées par des mesures visant à attirer les investissements dans les entreprises de haute et moyenne technologie qui sont tournées vers l'exportation et recourent à une main-d'œuvre très qualifiée.

¹¹ BIT: *Indicateurs clés du marché du travail*, op. cit.

¹² C. Harasty (directrice de publication): *Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific*, ILO Employment Strategy Papers, n° 2000/4 (Genève, 2004).

¹³ BIT: document GB.286/ESP/2 (encadré 2).

Parallèlement, de nombreuses mesures en faveur du système éducatif ont été prises, les dispositifs de formation ont été améliorés et la formation des travailleurs à bas revenu a été renforcée dans les secteurs concernés. La couverture sociale, la meilleure de la région, n'a pas régressé pendant les années quatre-vingt-dix. La relance de l'investissement dans l'agriculture, l'industrie et le tourisme a permis de compenser les répercussions négatives sur l'emploi des politiques de maîtrise budgétaire et délimitation de l'emploi public. De 1995 à 1999, 188 000 emplois ont été créés dans le secteur privé et 3 000 ont été supprimés dans le secteur public. Les exportations vers les Etats-Unis ont quadruplé.

124. Pendant la même période, le taux d'activité des jeunes a beaucoup augmenté. Le taux de chômage des jeunes est passé de 8 pour cent à 13,4 pour cent (en 2001) et le ratio chômage des jeunes/chômage des adultes a augmenté¹⁴. Cela peut s'expliquer par le fait que l'amélioration de l'emploi a incité un grand nombre de jeunes à chercher du travail au lieu de poursuivre leurs études. On observe aussi une augmentation (de 29 à 31 pour cent) de la proportion de jeunes découragés ainsi que de jeunes travailleurs indépendants ou travailleurs familiaux non rémunérés. Il apparaît donc que, malgré l'évolution favorable de la situation économique, les politiques menées n'ont pas suffi à donner un emploi au nombre croissant de jeunes en âge de travailler.

125. Pour favoriser la création d'emplois, des pays comme l'**Indonésie**, la **Malaisie**, les **Philippines**, la **République de Corée** et la **Thaïlande** ont recouru à une politique macroéconomique expansionniste alliant détente de la politique monétaire et introduction d'un ensemble d'incitations budgétaires à court terme. Bien que ces mesures aient porté leurs fruits en amortissant les effets nocifs des chocs externes sur l'économie¹⁵, ces pays continuent à considérer l'emploi des jeunes comme un objectif primordial, ce qui donne à penser que ces politiques macroéconomiques n'ont pas créé suffisamment d'emplois décents pour la classe d'âge considérée et que l'on doit continuer de se préoccuper des difficultés spécifiques que rencontrent les jeunes et maintenir les mesures favorisant leur insertion sur le marché du travail.

Enseignement clé: Les pays qui ont mis en place des cadres macroéconomiques axés sur la création d'emplois ont accru les possibilités d'emploi offertes aux jeunes. Il est important de promouvoir les synergies entre politique macroéconomique et politique sociale, y compris l'éducation. Il faut poursuivre les efforts consistant à accroître la demande globale et à stabiliser et stimuler la croissance économique et les assortir de politiques microéconomiques ciblant les jeunes des deux sexes.

2.1.3. Politiques sectorielles

126. Certains pays se sont attachés à promouvoir une croissance à forte intensité d'emplois par le biais de leur politique de développement sectoriel. Les politiques sectorielles sont d'autant mieux à même de créer des emplois pour les jeunes qu'elles ciblent les secteurs à fort potentiel de croissance qui sont adaptés aux compétences et à l'expérience des jeunes. L'agriculture et les services agricoles, les technologies de l'information et de la communication, l'hôtellerie et le tourisme, le sport, la culture et les arts ou encore le secteur de la santé, par exemple, sont aujourd'hui parmi les secteurs que les pays privilégient dans leur politique de l'emploi pour les jeunes. Des dispositions doivent cependant être prises pour garantir que, dans ces secteurs, les conditions de travail sont conformes aux droits et principes fondamentaux du travail (voir encadré 3.2).

¹⁴ BIT: *Indicateurs clés du marché du travail*, op. cit.

¹⁵ A. Ghose: *Jobs and incomes in a globalizing world* (Genève, BIT, 2003).

127. Le développement du secteur agricole, y compris l'industrie agroalimentaire et les services agricoles, aura un impact significatif sur la réduction de la pauvreté et la création d'emplois, notamment dans les pays en développement étant donné que 75 pour cent des pauvres vivent en milieu rural et que, dans les pays en développement, 40 pour cent de la main-d'œuvre travaillent dans l'agriculture. Les jeunes et notamment les jeunes femmes bénéficieront du développement et de l'augmentation de la productivité de ce secteur¹⁶. Étant donné que la main-d'œuvre rurale augmente plus rapidement que les emplois dans l'agriculture, il faut promouvoir les activités non agricoles en milieu rural afin de faire reculer le chômage et le sous-emploi et de freiner l'exode rural. Le développement de ce secteur devrait faire augmenter la demande de produits et de services non agricoles, contribuant ainsi à leur durabilité.

128. Le secteur agricole contribuera de plus en plus à la croissance économique des pays en développement si les droits à la terre sont garantis et si la diminution des subventions que les États industrialisés versent à leur agriculture permet une meilleure pénétration de leurs marchés¹⁷. En **Chine**, par exemple, les réformes agricoles introduites en 1978 ont provoqué une forte hausse de la productivité agricole entre 1979 et 1984 (qui s'est quelque peu essoufflée par la suite) ainsi qu'une augmentation de l'emploi dans l'agriculture¹⁸. En **Thaïlande**, les agriculteurs dont les droits fonciers sont légalement reconnus ont investi davantage dans leurs exploitations que ceux qui travaillent sans aucun titre foncier sur des terres de même qualité, et leur production a été de 14 à 25 pour cent plus élevée¹⁹. La **Colombie** et l'**Equateur** offrent d'autres exemples de développement, par exemple l'industrie des fleurs coupées dont l'essor a permis de créer de nouveaux emplois, notamment pour les femmes (il convient, cependant, de relever que dans ce secteur les femmes occupent majoritairement des postes subalternes)²⁰.

129. Même si les conditions de travail y sont souvent pénibles et précaires, beaucoup de jeunes trouvent du travail dans l'hôtellerie, la restauration et le tourisme. Ce secteur propose en effet des emplois aux travailleurs qui n'ont guère ou pas de formation, aux personnes qui veulent un emploi à durée limitée ou à temps partiel, aux migrants des régions moins développées ou encore aux travailleurs assumant des responsabilités familiales. En **Croatie**, 27 pour cent de la population active sont employés dans l'industrie du voyage et du tourisme, et ce taux devrait atteindre 34 pour cent en 2013. En **Afrique du Sud**, des créations d'emplois sont en cours dans l'industrie du voyage et du tourisme (voir encadré 2.2).

¹⁶ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05: emploi, productivité et réduction de la pauvreté* (Genève, 2004).

¹⁷ Organisation mondiale du commerce: *Programme de travail de Doha, annexe A: Cadre pour l'établissement de modalités concernant l'agriculture*, décision adoptée par le Conseil général le 1^{er} août 2004.

¹⁸ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05...*, *op. cit.*

¹⁹ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2005*, *op. cit.*

²⁰ C.S. Dolan et K. Sorby: *Gender and employment in high-value agriculture industries*, document de travail n° 7 sur le développement de l'agriculture et des zones rurales (Washington, DC, Banque mondiale, 2003); K. Deininger: *Land policies for growth and poverty reduction* (Washington, DC, Banque mondiale, 2003); voir également G. van Liemt: *The world cut flower industry: Trends and prospects* (Genève, BIT, 1999).

Encadré 2.2.**Voyage et tourisme: des possibilités d'emploi pour les jeunes**

En **Afrique du Sud**, 186 500 emplois directs devraient être créés dans l'industrie du tourisme et du voyage à l'horizon 2012, ce qui correspondrait à un total de 407 300 emplois si l'on ajoute les emplois indirects. Dans les pays en développement, l'essor du tourisme contribue à freiner l'exode rural et l'émigration. La moitié de la main-d'œuvre employée dans le tourisme est âgée de 25 ans ou moins, et 13 à 19 millions de jeunes de moins de 18 ans ont un emploi lié à ce secteur d'activité. Les femmes représentent 70 pour cent des salariés de ce secteur.

Source: BIT: *Le point sur le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme*, www.ilo.org/public/french/bureau/inf/download/wssd/pdf/tourism.pdf; World Travel and Tourism Council: *South Africa: The impact of travel and tourism on jobs and the economy* (Londres, 2002).

130. Le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) peut être une source d'emplois pour les jeunes, quel que soit leur niveau, dans les pays dotés d'une infrastructure de télécommunications suffisante. Le BIT a montré, en théorie comme en pratique, que l'évolution technologique est depuis toujours le principal moteur de la croissance de l'activité – nouveaux produits, nouveaux procédés, nouveaux marchés – et, par voie de conséquence, de l'emploi et du revenu²¹. Ce secteur offre diverses possibilités d'emploi: dans le génie logiciel (pour les jeunes ayant des compétences techniques de haut niveau), dans les centres d'appel et les centres de traitement des données à distance offrant leurs services directement aux consommateurs ou desservant internationalement les fournisseurs de produits et de services informatiques (emplois réservés en règle générale aux jeunes diplômés de l'enseignement secondaire ou tertiaire) et enfin (pour les jeunes ayant un niveau élémentaire d'instruction) dans le domaine en pleine expansion de la téléphonie mobile permettant, par exemple, d'accéder par le biais de cybercafés ou de télécabines à de nombreux services TIC comme le fax et Internet. Afin de développer ce secteur et de créer des emplois, certains gouvernements (**Hong-kong, Chine, Inde, République de Corée, Malaisie**) investissent actuellement dans des infrastructures ou les services publics, attirant ainsi les connaissances et le savoir-faire ainsi que les investissements nécessaires à l'exploitation des systèmes TIC.

131. De telles initiatives ne peuvent que générer des emplois qui devraient principalement échoir aux jeunes, notamment lorsqu'il y a un transfert de connaissances et de savoir-faire de la part de partenaires du secteur privé²². La qualité du dialogue social est importante s'agissant de déterminer si l'évolution technologique débouche sur davantage d'emplois et sur une amélioration des revenus, notamment en période de mutation technologique rapide, associée à des taux élevés de destruction et de création d'emplois. Les études menées sur l'impact des technologies industrielles de pointe dans les années quatre-vingt ont par exemple révélé que les structures de négociation collective ont eu une incidence positive sur l'utilisation et la diffusion des technologies²³.

132. Le secteur du sport peut aider à combattre le chômage des jeunes. Il est créateur d'emplois et, en outre, il permet souvent aux jeunes d'acquérir des aptitudes utiles

²¹ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1995; 1996-97; 2001; 2004-05* (Genève).

²² R. Curtain: *Generating youth employment through information and communication technologies: Best practices examples in Asia and the Pacific* (Newton, MA, Education Development Centre, 2002).

²³ G. Vickery et D. Campbell: «Technology, flexibility of manufacturing and industrial relations», *Revue de la science, de la technologie et de l'industrie*, n° 6 (Paris, OCDE, 1989).

(autodiscipline, travail en équipe, encadrement) et il favorise l'insertion sociale des jeunes marginalisés. Récemment, la coopération entre le Comité international olympique (CIO), les fédérations internationales et certaines organisations non gouvernementales (ONG) a permis de créer un instrument efficace de lutte contre la pauvreté par le sport. Diverses fédérations sportives internationales comme la Fédération internationale de Football Association (FIFA), la Fédération internationale des sociétés d'aviron (FISA), la Fédération internationale de volley-ball (FIVB), le Comité international paralympique (IPC) ainsi que le CIO ont approuvé cette méthodologie, et la Fédération mondiale de l'industrie d'articles de sport a indiqué qu'elle constitue une approche intégrée qui devrait dynamiser le développement social, économique et sportif de manière unifiée et globale. La Fédération mondiale de l'industrie d'articles de sport collabore actuellement avec le cadre commun du BIT en vue de fournir des articles de sport et d'en financer l'achat sur le terrain²⁴. Dans ce contexte, elle a adopté un code de conduite fondé sur les principes de la Déclaration de l'OIT pour toutes ses entreprises membres, et la FIFA a adopté une attitude analogue pour ses accords de licence.

133. Évalué à 36 milliards de dollars en 1999 et appelé à croître de 3 à 5 pour cent par an, ce secteur crée des emplois dans la fabrication d'articles de sport, les services liés au sport, le développement des infrastructures et les événements sportifs, ainsi que dans certains domaines (médias, vente des billets, sponsoring, etc.)²⁵. Au **Royaume-Uni**, par exemple, la valeur ajoutée des activités sportives est estimée à 1,7 pour cent du PIB, et le secteur réalise un chiffre d'affaires comparable à celui de l'industrie automobile et des industries alimentaires. En **Lituanie**, l'aménagement d'espaces de loisirs a permis de créer des emplois pour les jeunes chômeurs. Dans ce secteur, ils peuvent suivre une formation et travailler dans le domaine de l'environnement, et acquérir ainsi des compétences de plus en plus prisées dans la région. En **Albanie**, le sport permet d'aider les jeunes à surmonter les problèmes de toxicomanie et de combattre la pauvreté et le chômage qui touche jusqu'à 25 pour cent d'entre eux. Un réseau de centres sportifs pour la jeunesse aide, conseille et oriente les jeunes à la recherche d'un emploi.

134. La culture et les arts – musique, spectacle, métiers du cinéma, artisanat – attirent des jeunes de toutes conditions qui désirent travailler dans des milieux leur permettant de donner libre cours à leur créativité. Les jeunes qui travaillent dans les industries culturelles constituent un groupe hétérogène allant de ceux qui ont un bon niveau d'instruction et qui connaissent bien les TIC et leur application dans le secteur (ils ont des emplois généralement bien payés, très recherchés et à haute valeur ajoutée) à ceux qui, faute d'adhérer à l'enseignement traditionnel, sont marginalisés sur le marché du travail. De nombreux pays cherchent à développer ce secteur en adoptant des politiques volontaristes (subventions directes, par exemple), en créant des institutions et des organismes de soutien ou encore en faisant plus de place à la culture et aux arts dans les programmes scolaires. En **Irlande**, par exemple, la promotion du secteur culturel est assurée par des subventions versées directement par l'État et les collectivités locales, des ressources provenant d'une loterie nationale, des allègements fiscaux encourageant le mécénat, des exonérations d'impôts sur le revenu ainsi que par des programmes novateurs en faveur des artistes et une politique de promotion de l'art dans les lieux publics²⁶. Au **Canada**, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC),

²⁴ Fédération mondiale de l'industrie d'articles de sport, *Official International Handbook, 2004, Corporate Social Responsibility Issue* (Verbier, 2004).

²⁵ Equipe de travail interinstitutions des Nations Unies sur le sport au service du développement et de la paix: *Le sport au service du développement et de la paix: Vers la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement*, (New York, 2003).

²⁶ www.culturelink.org/culpol/ireland.html/.

un partenariat regroupant le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les établissements d'enseignement, propose informations et conseils aux demandeurs d'emploi souhaitant travailler dans ce secteur. Le potentiel d'emploi des industries culturelles ne peut cependant être pleinement exploité que si les mesures d'aide à la création et à la culture sont assorties d'autres mesures visant à soutenir la contribution de ces industries à l'économie et à préserver leur potentiel de création d'emplois. Ces mesures comprennent notamment la mise à la disposition des artistes d'espaces leur permettant de présenter leur production et de proposer leurs services, la formation et le conseil aux entreprises, l'amélioration de l'accès aux marchés et des exonérations d'impôts permettant de mettre en place l'infrastructure nécessaire non seulement à la production mais également à la commercialisation et à la distribution des produits et des services culturels.

135. Le développement du secteur de la santé est une nécessité pressante dans les pays où la pénurie de travailleurs de la santé et les niveaux insuffisants d'investissement permettent difficilement d'assurer des prestations de santé satisfaisantes à la population urbaine et rurale. Les migrations de travailleurs de la santé de certains pays en développement vers des pays leur offrant de meilleures conditions de vie aggravent la situation. Les possibilités d'emploi des jeunes dans le secteur médical, ou paramédical ou les secours d'urgence, en zone rurale ou urbaine, sont actuellement étudiées dans le cadre d'une collaboration entre les programmes de lutte contre le chômage des jeunes et les services de santé. Le dialogue social entre les ministères du Travail et de la Santé et les organisations d'employeurs et de travailleurs pourrait faciliter l'élaboration de politiques et de campagnes nationales en faveur de l'emploi. En **Chine**, la Commission d'Etat pour le développement et la réforme et le ministère de la Santé ont lancé un nouveau programme visant à mettre sur pied des services de santé itinérants en milieu rural. Ce programme s'inspire en grande partie d'un système analogue mis en œuvre avec succès dans les années soixante-dix. Des jeunes reçoivent actuellement une formation les préparant à devenir des «médecins aux pieds nus» qui délivreront les premiers soins en zone rurale et animeront des campagnes de santé publique. En **Inde**, le Barefoot College est un des leaders du développement local durable. Fondé en 1972, il a permis à un grand nombre de médecins et de sages-femmes de se former à l'exercice de la médecine en zone rurale. La création d'emplois et l'amélioration de la santé publique ont contribué à réduire l'exode rural.

Enseignement clé: Différents pays comptent notamment sur leur politique sectorielle pour créer des emplois pour les jeunes; certains d'entre eux intègrent des mesures de formation dans cette stratégie, ce qui devrait avoir des retombées durables. Les secteurs choisis varient selon les pays. L'implication des partenaires sociaux dans la planification sectorielle est un atout certain.

2.1.4. Un cadre réglementaire favorable

136. Les normes internationales du travail constituent une base solide pour l'élaboration d'une législation propice à la création d'emplois de qualité. Des réglementations qui, à la fois, protègent les droits des travailleurs et favorisent le développement de l'entreprise sont indispensables pour faciliter l'accès des jeunes à un travail décent.

137. Les droits des jeunes sont garantis par le droit du travail (dispositions relatives aux rémunérations, aux procédures d'embauche et de licenciement, à la sécurité et la santé au travail, au temps de travail, à la sécurité sociale, à la protection contre les licenciements injustifiés, au salaire minimum, etc.). De nombreux pays en développement ont aligné leur législation sur les normes internationales du travail avec l'aide du BIT. Le respect

de ces lois et réglementations est essentiel pour garantir les droits des jeunes travailleurs et la qualité de leurs conditions de travail. Le rôle des services d'inspection du travail est crucial. La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, a été ratifiée par 134 pays (le protocole de 1995 relatif à cette convention a été ratifié par dix pays). Dans beaucoup de pays en développement, cependant, l'inspection du travail n'en est qu'à ses prémices. L'encadré 2.3 contient la liste des conventions relatives à l'emploi des jeunes, avec le nombre de ratifications.

Encadré 2.3.	
Ratifications des conventions relatives à l'emploi des jeunes	
	Ratifications *
Convention (n° 2) sur le chômage, 1919	55
Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946	20
Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946	39
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	134
Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948	87
Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	96
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	95
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	46
Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	62
Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	62
Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	42
Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	6
Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990	9
Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	17
* Janvier 2005.	

138. Certains pays ont adopté des législations concernant spécifiquement l'emploi des jeunes. En Amérique latine, le **Chili**, le **Costa Rica**, la **Colombie**, l'**Equateur** et l'**Uruguay** en ont adopté ces dernières années (encadré 2.4) et la **Bolivie** a rédigé un projet de loi sur la question. En Asie, la **République de Corée** a récemment promulgué la loi spéciale sur la réduction du chômage des jeunes, applicable jusqu'en 2008. En Europe, la **France** a adopté en octobre 1997 une loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes (loi n° 97-940) et, en 2002, une loi portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes dans les entreprises (loi n° 2002-1095). Une nouvelle loi sur la cohésion sociale ainsi qu'un nouveau programme favorisant la création d'emplois pour les jeunes sont actuellement en cours d'examen. Ces pays ne recourent pas uniquement à la législation pour favoriser l'emploi des jeunes. Ils ont également adopté tout un train de mesures donnant effet à ces dispositions et réexaminent actuellement les systèmes d'enseignement et de formation et les structures institutionnelles dans le cadre desquelles les programmes sont mis en œuvre.

Encadré 2.4.**Loi sur la formation et l'intégration des jeunes sur le marché du travail**

En **Uruguay**, la loi n° 16.783 de 1997 fixe un cadre législatif pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Elle prévoit que les jeunes peuvent effectuer un stage ou un apprentissage dans une entreprise pendant une année au maximum pour acquérir l'expérience professionnelle et les compétences exigées sur le marché du travail. Les entreprises participantes bénéficient d'une exonération des cotisations à la sécurité sociale et aux régimes de retraite. La loi prévoit également que des bourses seront offertes aux jeunes ayant de faibles revenus.

139. Beaucoup de pays ont depuis longtemps des législations qui interdisent la discrimination fondée sur l'âge²⁷, disposition qui est également fréquemment incluse dans leurs constitutions. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a relevé que 12 pays, à savoir l'**Australie**, la **Belgique**, le **Brésil**, la **Bulgarie**, le **Chili**, la **Croatie**, l'**Erythrée**, la **Finlande**, la **France**, le **Guatemala**, le **Honduras** et la **République tchèque** ont adopté ou révisé une législation relative à la discrimination fondée sur l'âge entre 1996 et 2004. Les Etats membres de l'Union européenne sont tenus d'adopter une législation interdisant la discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap ou l'orientation sexuelle d'ici à 2006 et de mettre en œuvre des plans d'action pour la faire entrer dans les faits²⁸. L'**Afrique du Sud**, le **Bénin**, le **Canada**, le **Costa Rica**, la **Côte d'Ivoire**, **El Salvador**, la **Hongrie**, **Israël**, la le **Mali**, la **Mauritanie**, le **Niger**, le **Tchad** et l'**Ukraine** font partie des pays qui ont eux aussi adopté une législation interdisant la discrimination fondée sur l'âge.

140. Deux textes de loi, l'un de 1967 aux **Etats-Unis**, et l'autre de 2004 en **Australie**, visent uniquement la discrimination fondée sur l'âge. Ces législations sont importantes dans la mesure où elles fixent un cadre légal pouvant donner lieu à la mise en œuvre de mesures ultérieures, mais il faut reconnaître que, dans les pays où elles sont adoptées, elles sont loin d'être toujours respectées dans la pratique²⁹. Par exemple, des salaires spécifiques aux jeunes pourraient être considérés comme une forme de discrimination; or de tels salaires existent en Australie et, de façon plus limitée, aux Etats-Unis³⁰.

141. Font partie des lois et réglementations qui ont une incidence sur le climat de l'investissement et le développement des entreprises celles concernant l'enregistrement des entreprises, la délivrance de licences, les règles de fonctionnement de l'entreprise (y compris celles qui régissent l'embauche et le licenciement, les transactions commerciales, la passation des marchés, la protection des investisseurs et le règlement des différends), le droit foncier, la fiscalité et la réglementation du crédit³¹.

²⁷ La discrimination fondée sur l'âge n'est pas interdite de façon spécifique par la convention n° 111 de l'OIT, mais il est possible de la faire entrer dans le champ d'application de la convention si les gouvernements en décident ainsi après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

²⁸ Union européenne: *Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.*

²⁹ Voir, par exemple: G. Wood, M. Harcourt et S. Harcourt: «The effects of age discrimination on workplace practice: A New Zealand case study», *Industrial Relations Journal* (Oxford), vol. 35, n° 4, juillet 2004, pp. 359-371.

³⁰ Voir chap. 1 et 3 pour une analyse de la législation sur la protection de l'emploi et les salaires minimaux et ses effets sur l'emploi des jeunes.

³¹ Commission du secteur privé et du développement: *Libérer l'entrepreneuriat: mettre le monde des affaires au service des pauvres* (New York, PNUD, 2004).

142. Les réglementations concernant l'établissement et le fonctionnement des entreprises ont des répercussions sur les jeunes qui créent une entreprise ou cherchent à la développer ainsi que sur les entreprises désireuses d'embaucher des jeunes. Une simplification des formalités administratives inciterait les entreprises de l'économie informelle à régulariser leur situation. Les faits semblent indiquer que les petites entreprises enregistrées créent davantage d'emplois que les autres³².

143. Le temps requis pour enregistrer une entreprise varie considérablement selon les pays. En **Haïti**, par exemple, 203 jours sont nécessaires, à Maputo 153, en **Inde** 90 et seulement 2 en **Australie**³³. Le nombre d'étapes administratives à franchir pour valider un contrat est également très variable: il est de 15 au **Danemark** et peut aller jusqu'à 53 (**République démocratique populaire lao**). Les réformes visant à simplifier ces démarches administratives ont un impact considérable sur les entreprises. A Lima, par exemple, les enregistrements d'entreprise ont plus que triplé entre 1998 et 2000, passant de 1 100 à 4 000 à la suite de la décision de la municipalité de réduire à 12 les 45 étapes de la procédure et le nombre de jours de 70 requis à un seul. En **Bolivie**, la loi sur la simplification des procédures d'enregistrement a créé une carte donnant accès à des cours de gestion bon marché³⁴. L'enregistrement est une condition indispensable dans de nombreux pays pour accéder au crédit et la longueur de la procédure est très variable. Cette démarche comporte, par exemple, une étape en Norvège et 16 en Algérie. Des variations similaires peuvent être constatées dans le domaine de l'accès au crédit, de la protection des investisseurs et des contrats.

Enseignement clé: Les pays adoptent des législations et réglementations qui portent spécifiquement sur l'emploi des jeunes ou interdisent toute discrimination fondée sur l'âge ou encore favorisent la création d'entreprises. L'inspection du travail a un rôle essentiel à jouer – celui de veiller au respect des droits des jeunes travailleurs et à la qualité de leurs conditions de travail.

2.1.5. Initiatives microéconomiques

144. Dans plusieurs pays d'Afrique, les agences pour l'exécution de travaux d'intérêt public (AGETIP) crée des emplois pour les jeunes sans qualifications en mettant en œuvre des programmes à forte intensité d'emplois dans le secteur du bâtiment, de l'entretien des infrastructures et des services publics, par exemple élimination des ordures ménagères³⁵. L'AGETIP est une organisation non gouvernementale à but non lucratif chargée par l'Etat de gérer les marchés au nom des municipalités et des collectivités. Le programme a démarré au **Sénégal** où 350 000 emplois à durée limitée et 6 000 emplois permanents ont été créés entre 1989 et 1996³⁶. Il a depuis été mis en œuvre dans 15 autres pays africains: **Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cap-Vert, République centrafricaine, Djibouti, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Madagascar,**

³² G. Reinecke et S. White: *Policies for small enterprises: Creating the right environment for good jobs* (Genève, BIT, 2004).

³³ *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05, op. cit.*: BIRD: *Pratique des affaires en 2005: Eliminer les obstacles à la croissance* (Washington, DC, Banque mondiale/Société financière internationale/Oxford University Press, 2005).

³⁴ *Ibid.*

³⁵ «Overview of Senegal's AGETIP Model For Jobs Creation», Meeting on Youth and Employment in West Africa (12-13 fév. 2004), article rédigé par M. Wade: voir <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/yen/download/agetip.pdf>.

³⁶ M. D. Sarr: *Poverty reduction strategy and youth employment in Senegal*, http://www.un.org/esa/socdev/poverty/papers/urban_sarr_prsp.pdf.

Mali, Mauritanie, Niger, Tchad, Togo³⁷. Le **Congo** et le **Gabon** devraient également bientôt en bénéficier. Le gouvernement de l'**Afrique du Sud** a lancé un programme de remise en état et d'entretien des routes dans la province de Limpopo. Ces travaux à fort coefficient de main-d'œuvre ont été confiés à de petites entreprises qui viennent d'être créées³⁸. Les jeunes sont parmi ceux qui tirent le plus profit du projet en termes de formation et d'emploi³⁹. Si les projets de travaux d'intérêt public de ce type sont intégrés dans des politiques globales d'investissement au niveau national, cela peut avoir un effet positif à long terme sur le développement économique du pays⁴⁰.

Enseignement clé: Les programmes à haute intensité de main-d'œuvre créent des emplois à durée limitée et des emplois permanents. Ces programmes sont fréquemment assortis d'une formation. A l'heure actuelle, il est peu fréquent qu'ils soient systématiquement intégrés dans les politiques globales d'investissement au niveau national.

145. La création de micro, petites et moyennes entreprises peut donner du travail à certains jeunes. Les politiques visant à créer un environnement favorable au développement des entreprises dans le secteur public et le secteur privé ne ciblent pas de façon particulière les jeunes, mais certains programmes s'adressent spécifiquement aux micro-entrepreneurs et petits entrepreneurs du secteur informel qui emploient généralement un grand nombre de jeunes. Des services d'appui et de conseil aux entreprises sont proposés et, dans certains pays, des mesures sont prises pour faire en sorte que les jeunes puissent accéder au crédit pour monter ou agrandir leur entreprise.

146. Pour encourager la création d'entreprises par les jeunes, il est essentiel de repérer ceux qui ont des prédispositions. Un grand nombre de programmes nationaux cherchent à mettre en œuvre des stratégies qui diminuent le risque d'échec. Les jeunes qui désirent participer au programme sont, par exemple, soumis à des tests ou à des examens⁴¹. Une fois la sélection faite, divers services et stratégies sont mis en œuvre: réseaux d'information, formation de base, formation technique, assistance technique pour la mise en œuvre des projets, microcrédit.

147. Au **Sri Lanka**, pour lutter contre le chômage, les bas revenus et la pauvreté des jeunes (la Banque centrale estime que plus de 70 pour cent des chômeurs sont des jeunes), le DSRP vise à développer l'esprit et la culture d'entreprise des jeunes, à favoriser leur accès à l'activité indépendante et à promouvoir un programme de formation à la création d'entreprises dans l'enseignement secondaire et les établissements d'enseignement professionnel. Le gouvernement a proposé la création d'un «National Youth Corps» pour permettre aux chômeurs et chômeuses âgés de 17 à 22 ans d'avoir non seulement accès à l'orientation et à la formation professionnelles, mais également de développer au mieux leurs talents et d'acquérir les compétences dont ils auront besoin dans leur futur rôle de chefs d'entreprise⁴².

³⁷ M. Wade, *op. cit.*

³⁸ P. Paige-Green: *Alternatives to conventional gravel wearing courses on low volume roads*, Document présenté au dixième Séminaire régional sur le recours à la main-d'œuvre intensive, Arusha, République-Unie de Tanzanie (oct. 2003), voir: <http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/asist/arusha/paige.pdf>.

³⁹ Programme d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), voir: <http://www.ilo.org/public/french/employment/recon/eiip/countries/africa.htm>.

⁴⁰ P. Auer, U. Efendioglu, J. Leschke: *Active labour market policies around the world*, (Genève, BIT, 2004).

⁴¹ Cette information provient du bureau régional de l'OIT pour les Amériques (Lima).

⁴² Base de données du FMI, *op. cit.*; Sri Lanka: *Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté* (déc. 2002).

148. Dans certains pays d'Amérique latine, des pépinières d'entreprises ont été créées. En **Colombie** et au **Brésil**, celles-ci sont chapeautées par des institutions de formation professionnelle (SENA en Colombie, SENAI au Brésil). Ces pépinières constituent un milieu relativement protégé qui permet aussi de partager le coût des services communs (communication, secrétariat, administration, commercialisation). L'immatriculation d'une entreprise dans une zone industrielle ou technologique permet également d'accéder à des services de recherche, de formation professionnelle et de conseil et de pouvoir bénéficier d'une assistance technique et technologique. Ces pépinières jouent un rôle d'autant plus important que le taux de faillite des nouvelles entreprises – à imputer au manque de compétences techniques et entrepreneuriales, à l'accès insuffisant aux services de soutien et surtout aux difficultés rencontrées pour développer des réseaux de coopération interentreprises – est très élevé dans ces pays (voir aussi encadré 2.5).

Encadré 2.5.

Création d'emplois et formation pour les jeunes de milieux défavorisés

En **Afrique du Sud**, le Fonds pour la jeunesse Umsobomvu (UYF) a été créé en 2001 par le gouvernement pour promouvoir la formation et l'accès à l'emploi des jeunes de 18 à 35 ans provenant de milieux défavorisés. En partenariat avec deux organismes de microfinancement, l'UYF permet à des jeunes sous-employés, au chômage ou installés à leur compte d'accéder à des financements pour créer ou développer leur entreprise (micro-entreprise ou coopérative). L'UYF parraine en outre un programme national pour l'accession des jeunes à la création d'entreprises qui, en partenariat avec deux fonds de développement ainsi que celui de l'UYF, débloque des aides en faveur de petits entrepreneurs et offre à ces derniers la possibilité de recourir à des services d'aide à l'entreprise proposés dans tout le pays par des agences publiques de conseil à la jeunesse. Un autre projet de l'UYF dénommé *Take it to the people* entend lutter contre la pauvreté en offrant aux jeunes de 21 zones urbaines et rurales qualifiées de «poches de pauvreté» la possibilité de s'installer à leur propre compte et d'exercer des activités génératrices de revenu.

Source: Umsobomvu Youth Fund, <http://www.uyf.org.za/Inveloper.asp>

149. Au **Kenya**, un fonds pour le développement des micro-entreprises et des petites entreprises a été créé grâce à un financement de la Banque mondiale en vue de promouvoir le développement de l'entrepreneuriat dans le secteur privé et, dans l'immédiat, pour améliorer l'accès à l'emploi et aux activités génératrices de revenu dans le secteur informel des micro et petites entreprises du pays⁴³. Le fonds assure le financement d'un programme de chèques-formation et d'un programme de formation sous contrat et prend ainsi partiellement en charge les cours de perfectionnement de courte durée ainsi que les frais des entreprises et des artisans liés à la formation. Les dirigeants des PME participant au programme peuvent acheter des chèques-formation pour se former ou former leur personnel dans le domaine de la technologie, de la prospection de clientèle et de la microfinance, ce qui leur permet de ne payer que 10 à 30 pour cent du coût total de la formation. Grâce à ce fonds, les jeunes peuvent suivre une formation technique de base ou plus spécialisée et acquérir des compétences dans divers domaines tels que la gestion ou la création d'entreprises, les modes de financement, la planification, l'amélioration des produits et la résolution des

⁴³ H.C. Hann: *Training for work in the informal sector: New evidence from Kenya, Tanzania and Uganda*, Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité (Genève, BIT, 2002).

problèmes⁴⁴. Entre 1997 et 2001, 37 606 chèques ont été émis et 32 606 personnes, dont 60 pour cent de femmes, ont pu suivre une formation⁴⁵.

150. A **Singapour**, le programme *Technopreneurship 21* facilite l'obtention par les nouvelles entreprises d'un capital de démarrage par l'intermédiaire d'un fonds doté de 1 milliard de dollars destiné à soutenir les entrepreneurs locaux ou à financer les entrepreneurs étrangers qui s'installent à Singapour. La législation et la réglementation existantes telles que celles régissant l'imposition des options d'achat ont été révisées. Le programme a également amélioré les infrastructures offertes aux nouvelles entreprises comme, par exemple, les équipements des parcs technologiques. Un autre programme d'aide aux jeunes entrepreneurs qui cible les activités technologiques à fort coefficient de connaissances permet aux dirigeants d'entreprise du secteur de la technologie de domicilier leur entreprise dans leurs locaux d'habitation, ce qui réduit considérablement leurs frais.

151. Dans de nombreux pays, les jeunes entament leur carrière en travaillant dans des coopératives et des entreprises sociales. Beaucoup de coopératives organisent des programmes pour initier les jeunes aux principes de la coopération. En **Bulgarie**, l'Union centrale des coopératives assure la promotion des coopératives auprès des jeunes et leur assure une formation. Elle crée des emplois pour les jeunes dans des restaurants, des commerces de détail et d'autres activités.

152. Au **Canada**, l'Institut des études coopératives de la Colombie britannique (BCICS) de l'université de Victoria est un centre de recherche et d'enseignement sur le fonctionnement des coopératives et leur contribution au progrès économique et social ainsi qu'à l'autonomisation des personnes et des communautés. Un forum de la jeunesse a été organisé par la BCICS en mai 2003. Il a réuni 75 jeunes délégués de neuf pays, ce qui témoigne de l'intérêt porté par les jeunes à la coopération. Divers types de coopératives – coopératives de consommateurs, de travailleurs, caisses de crédit mutuel, coopératives d'étudiants, coopératives sociales, associatives, commerciales, agricoles, de jeunesse – étaient représentés à ce forum.

Enseignement clé: Beaucoup de pays s'efforcent de créer davantage d'emplois pour les jeunes en appuyant la formation de futurs chefs d'entreprise, l'accès des jeunes au crédit, les pépinières d'entreprises et les coopératives.

2.2. Renforcer l'employabilité

153. Les politiques actives du marché du travail (PAMT) utilisent des leviers divers (services du marché du travail, éducation, formation des chômeurs et des travailleurs sous-employés, mesures favorisant la création d'emplois, etc.). Elles sont utilisées pour lutter contre le chômage des jeunes en général et, parfois, pour aider spécifiquement les jeunes les plus vulnérables. Partant du principe que des taux élevés de chômage peuvent persister même en période de forte croissance, nous nous intéresserons dans la section qui suit aux mesures nationales qui visent à renforcer l'employabilité des jeunes.

⁴⁴ X. Liang: Kenya: *Micro and small enterprise training and technology* (Washington, DC, Banque mondiale, 1996); voir également http://www.worldbank.org/education/economicssd/finance/demand/case/kenya/kenya_index.htm.

⁴⁵ H.C. Hann, 2002, *op. cit.*

2.2.1. Intégrer la formation, l'expérience professionnelle et les services du marché du travail

154. Orientation professionnelle, conseils pour la recherche d'un emploi, enseignement de base, acquisition des compétences et formations, expérience professionnelle, formations complémentaires – tels sont, entre autres, les services et les aides qu'au **Royaume-Uni** le programme *New Deal for Young People* met à la disposition des jeunes de 18 à 24 ans au chômage depuis au moins six mois⁴⁶. Les placements sont subventionnés et des mesures d'accompagnement sont prévues. Grâce à ce programme, 518 200 jeunes ont pu trouver un emploi⁴⁷.

155. S'adressant aux jeunes défavorisés, la *Stratégie emploi jeunesse* (SEJ) entend, au **Canada**, aider les jeunes à accéder à l'information et à acquérir les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes dont ils auront besoin pour accéder au monde du travail⁴⁸. Le programme fait intervenir de nombreux ministères et organismes publics travaillant en partenariat avec les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'avec des représentants de la société civile. Il offre aux jeunes, et prioritairement aux jeunes rencontrant des difficultés particulières pour accéder au marché du travail, la possibilité de se former, d'acquérir des compétences et une expérience, d'accéder à des services ainsi qu'à des programmes leur faisant acquérir les aptitudes nécessaires à la recherche d'un emploi et, enfin, de trouver un travail d'été en rapport avec la carrière qu'ils souhaitent entamer. Si ces jeunes obtiennent un emploi, les salaires sont partiellement pris en charge par l'Etat. Au vu des résultats encourageants qui ont été obtenus pendant une période probatoire de deux ans, le programme a été définitivement reconduit en 1999.

156. Le **Japon**, conscient que la persistance d'un taux élevé de chômage chez les jeunes nuit non seulement aux jeunes mais également à la société et à l'économie, a lancé une initiative multisectorielle pour l'accession des jeunes à l'emploi et à l'autosuffisance. Plusieurs volets sont prévus: éducation, culture, sports, sciences et technologie; santé, travail et bien-être; économie, commerce et industrie; politique économique et budgétaire. L'approche globale qui a été adoptée vise à promouvoir l'accès à l'autonomie de tous les jeunes qui sont à la recherche d'un emploi⁴⁹.

Enseignement clé: Les stratégies en faveur de l'emploi des jeunes qui portent leurs fruits comprennent différents volets (renforcement des compétences, expérience professionnelle, offre de services relatifs au marché du travail) font intervenir plusieurs ministères, travaillant en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'avec d'autres organismes, et visent aussi les jeunes en marge de la société.

157. L'encadré 2.6 décrit la manière dont l'Afrique entend lutter contre le chômage des jeunes citadins en améliorant leur employabilité, en leur facilitant l'accès à divers financements et en renforçant la participation des partenaires sociaux.

⁴⁶ <http://www.newdeal.gov.uk>.

⁴⁷ <http://www.scotland.gov.uk/stats/bulletins/00362-00.asp>.

⁴⁸ <http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/epb/yi/yep/newprog/yesprograms.shtml&hs=yze>.

⁴⁹ BIT: *Symposium sur la mondialisation et l'avenir des jeunes en Asie*, op. cit.

Encadré 2.6.**Stratégies pour la création de travail pour les jeunes en milieu urbain en Afrique: recommandations**

Les membres de la Table ronde de la jeunesse 2004 ont étudié des stratégies pratiques pour résoudre le problème du chômage des jeunes dans les villes africaines. Ils ont recommandé que des politiques et des programmes efficaces en faveur de la jeunesse, prenant dûment appui sur le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, s'emploient à:

- créer des emplois de début de carrière pour les jeunes leur permettant d'acquérir l'expérience indispensable pour trouver un emploi décent dans l'économie formelle au moyen de programmes, de stages ou d'apprentissage homologués, de services d'emploi tournés vers la demande et mis en place dans le cadre d'un partenariat public/privé, et de programmes de création d'emplois directement liés aux exigences du marché du travail et à ses mécanismes;
- fournir une formation pratique aux jeunes, hors des réseaux d'éducation formels ou indépendamment de ceux-ci, tout en aidant plus particulièrement les jeunes sans instruction à acquérir des compétences qui pourraient par la suite être renforcées et servir à obtenir un emploi. Les compétences spécifiques considérées comme étant décisives en matière d'employabilité dans plusieurs domaines professionnels sont notamment: notions de base en gestion et finance, gestion de l'information et du savoir, planification et mise en œuvre de projets, évaluation de l'impact et mesure des résultats;
- améliorer l'accès des jeunes au financement des initiatives d'emploi;
- renforcer la participation et le soutien des partenaires institutionnels, tels que ceux impliqués dans le Réseau pour l'emploi des jeunes, ainsi que des administrations nationales et locales qui élaborent des stratégies favorables aux jeunes, en créant, notamment, des guides ou des outils qui soutiendraient les jeunes travaillant, avec les différents échelons administratifs et d'autres partenaires, à la création, à la mise en œuvre et au suivi des plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes;
- accroître la participation et l'implication des jeunes dans le processus de décision macroéconomique, notamment quand il a des répercussions sur l'emploi, par le renforcement des capacités, ainsi que leur implication dans l'élaboration et la mise en œuvre du Nouveau partenariat pour le développement en Afrique, les stratégies de réduction de la pauvreté et d'autres programmes de développement;
- améliorer l'accès à l'information et associer les jeunes aux décisions censées leur profiter;
- prêter une attention particulière aux problèmes de l'emploi des jeunes dans les villes;
- répondre aux besoins spécifiques des jeunes en situation de vulnérabilité, notamment les jeunes contaminés par le VIH/SIDA et les handicapés;
- combattre l'inégalité dont sont encore victimes les jeunes femmes qui travaillent dans l'économie informelle et dans l'économie formelle.

Source: Table ronde de la jeunesse, Conclusions et recommandations de la réunion du groupe d'experts sur les stratégies propres à promouvoir l'emploi des jeunes dans les villes africaines, Nairobi, Kenya, 21-25 juin 2004.

158. En **France**, dans le cadre du programme *Nouveaux services – emplois jeunes, 1997-2003*, adopté dans le prolongement de la loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes d'octobre 1997, les pouvoirs publics prennent en charge pendant cinq ans jusqu'à 80 pour cent du salaire minimum annuel. Des tuteurs sont nommés dans les entreprises concernées pour aider, conseiller et orienter les jeunes. Le gouvernement a cherché à créer de nouveaux emplois dans des secteurs de la vie sociale

et quotidienne – aide aux personnes, amélioration de la qualité de la vie, sécurité, accès à la culture, soutien scolaire, protection de l'environnement – non desservis par des entreprises ou des services existants. Ce programme destiné aux jeunes chômeurs âgés de 18 à 25 ans, aux handicapés de moins de 30 ans et aux jeunes chômeurs âgés de 26 à 30 ans qui ne bénéficient pas des assurances chômage avait permis, en septembre 2000, d'embaucher près de 300 000 jeunes. A la suite d'un réexamen de la politique de l'emploi en 2002, ce programme a pris fin en 2003 et pourrait être remplacé par un nouveau programme de création d'emplois actuellement à l'étude qui ciblerait 800 000 personnes. Parallèlement au programme *Nouveaux services – emplois jeunes*, le programme *Trajets d'accès à l'emploi* (TRACE) a été adopté en 1997 en vue de fournir un emploi aux jeunes qui vivent en marge de la société et sont de longue date au chômage. En 2003, ce programme a fusionné avec un nouveau programme nommé CIVIS (*Contrats d'insertion dans la vie sociale*) qui entend aider les jeunes chômeurs âgés de 18 à 22 ans à entreprendre une activité d'aide sociale ou humanitaire pendant trois ans. Ce programme vise les jeunes ayant un faible niveau d'instruction et de qualification.

159. En **République de Corée**, un programme met l'accent sur l'expérience professionnelle permettant ainsi aux jeunes de se faire une idée plus claire des possibilités d'emploi et de carrière qui leur sont offertes sur le marché du travail. Ce programme a mis en place des services d'aide à l'emploi ainsi qu'un dispositif favorisant l'acquisition d'une expérience professionnelle. Dans le cadre de ce dernier dispositif, les lycéens ou diplômés effectuent des stages dans des organismes publics ou des entreprises privées afin d'acquérir une expérience pratique et sont conseillés dans le choix de leur futur métier. Un système liant la participation aux stages à l'obtention d'unités de valeur est actuellement à l'étude pour favoriser la mise en œuvre du programme. Dans le cadre du système d'aide à l'emploi, les entreprises proposant aux jeunes des places de stage reçoivent des subventions salariales pendant trois mois. Les entreprises qui embauchent les stagiaires au terme de leur stage peuvent percevoir ces subventions pendant trois mois supplémentaires. Les entreprises sont ainsi incitées à recruter des jeunes en plus grand nombre ⁵⁰.

160. A **Hong-kong, Chine**, un programme préprofessionnel (Programme YPTP) permet aux jeunes âgés de 15 à 19 ans ayant terminé leurs études d'acquérir des aptitudes interpersonnelles (autodiscipline, aptitude à constituer et à diriger une équipe), des compétences professionnelles et de se former à l'informatique. Des stages en entreprise (formations sur le tas) subventionnés leur sont, en outre, proposés pour favoriser leur accès à l'emploi. Les employeurs sont chargés de nommer des tuteurs pour encadrer les stagiaires pendant leur formation ⁵¹. Un autre programme (YWETS) permet parallèlement aux jeunes âgés de 15 à 24 ans qui n'ont pas accédé à l'enseignement supérieur d'effectuer une formation en cours d'emploi. Des services d'appui et d'orientation professionnelle sont proposés aux stagiaires dans le cadre des deux programmes pour faciliter leur recherche d'emploi. Le programme YWETS a établi des partenariats stratégiques avec les employeurs et les établissements de formation pour établir et mettre en œuvre divers projets spéciaux répondant aux besoins des employeurs et des secteurs d'activité concernés. Parmi ces projets figure un programme sur l'enseignement des technologies de l'information qui propose des postes d'adjoints d'enseignement, d'adjoints administratifs et d'assistants techniques en technologies de

⁵⁰ BIT: *Symposium sur la mondialisation...*, op. cit.

⁵¹ Economic and Employment Council: *Tackling youth unemployment: Hong-kong vis-à-vis other economies*, Second Meeting of the Economic and Employment Council, document EEC IN 2/04 (Hong-kong, 2004).

l'information à 600 jeunes qui doivent assister les enseignants et le personnel administratif de 300 établissements scolaires et suivre, une fois par semaine, une formation en informatique⁵². Depuis 1999, 45 000 jeunes ont pris part au programme YPTP et 70 pour cent d'entre eux ont trouvé un emploi. Plus de 13 000 jeunes ont participé au programme YWETS en 2002-03 et 8 200 d'entre eux ont ensuite trouvé un emploi⁵³.

161. Au **Chili**, le Service national pour l'emploi et la formation (SENCE) est chargé de la coordination et de la mise en œuvre du programme *Chile Joven*. Ce programme propose aux jeunes chômeurs provenant de familles aux revenus modestes et aux jeunes qui ont des difficultés d'intégration économique et sociale des stages en entreprise leur permettant de trouver plus facilement un emploi. Le programme est composé de trois sous-programmes souples et complémentaires qui laissent aux jeunes un choix large et varié: un programme incluant une expérience de travail et une formation sur le tas; un programme d'apprentissage en alternance; un programme destiné aux jeunes qui veulent s'établir à leur compte. Dans le premier type de programme, les jeunes doivent effectuer leur stage dans une entreprise qui a été spécialement désignée par le service de placement en fonction du type de formation dispensée. L'entreprise assume un rôle de tuteur sous le contrôle et la responsabilité du service de placement. Dans certaines variantes du programme orientées vers l'activité indépendante, le stage est remplacé par la mise en œuvre supervisée d'un projet productif se rapportant à l'activité choisie. Le programme est largement décentralisé et recourt à plus de 1 000 prestataires de formation (entreprises, mais également centres de formation relevant du secteur privé ou d'organisations internationales). Le ministère du Travail signe un accord avec les entités formatrices qui sont évaluées tant en fonction de la qualité de la formation dispensée que de leurs résultats, ce qui lui permet de disposer d'informations pertinentes et actualisées sur la demande et d'adapter les formations en conséquence. Depuis 1991, 200 000 jeunes appartenant à des catégories défavorisées ont participé à ce type de programme. Le même modèle est utilisé en **Argentine**, en **Colombie**, au **Pérou** et en **Uruguay**⁵⁴.

162. En **Espagne**, à Barcelone, des *écoles-ateliers* ont été mises sur pied à l'intention des jeunes en situation d'exclusion qui n'ont jamais travaillé, n'ont pas de qualifications professionnelles et sont à la recherche d'un travail manuel. La formation vise à aider les intéressés à reprendre confiance en eux et à acquérir, outre les aptitudes nécessaires à la recherche d'un emploi, des compétences professionnelles de base et des notions élémentaires de gestion leur permettant de s'installer à leur compte. Un organisme local de développement – *Barcelona Activa* – les aide dans leur recherche d'emploi⁵⁵.

Enseignement clé: Les politiques actives du marché du travail sont mises en œuvre pour créer des emplois pour les jeunes et/ou améliorer l'employabilité de ces derniers. Dans certains pays, elles sont utilisées avec efficacité pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes appartenant à des catégories défavorisées.

⁵² Gouvernement de la région administrative spéciale de Hong-kong: *Youth work experience and training scheme*, voir http://www.ywets.labor.gov.hk/eng/intro/intro_deliverables.htm.

⁵³ Economic and Employment Council, *op. cit.*

⁵⁴ BIT: *Révision de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines* (CD-ROM 2003) et *Programmes for the training and employment of young people in Latin America* (Montevideo, CINTERFOR, 2004).

⁵⁵ BIT: *Apprendre à se former pour travailler dans la société du savoir*, rapport VI(1), Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

2.2.2. Education et formation

163. Dans le chapitre 1, nous avons abordé le thème de l'éducation et de la formation et relevé que de nombreux jeunes disposent de connaissances et de compétences de base insuffisantes compte tenu des exigences actuelles du marché du travail. Le fait que beaucoup de jeunes atteignent l'âge d'entrer dans la vie active sans avoir acquis les compétences de base indispensables et sans savoir, parfois, lire, écrire et compter est pris en considération par de nombreux programmes nationaux visant à faciliter l'accès des jeunes au monde du travail.

164. Certaines initiatives entendent réformer les programmes nationaux de formation, mettre en place des systèmes d'apprentissage ou remettre à jour les programmes d'étude afin de mieux adapter l'éducation et la formation aux besoins du marché. D'autres s'attellent à des questions telles que l'accessibilité, le coût, la qualité et la pertinence de l'enseignement pour agir au niveau local et trouver des stratégies nouvelles en faveur de ceux qui n'ont pu tirer profit des méthodes d'éducation traditionnelles. Certains programmes proposent des systèmes de rattrapage destinés aux jeunes qui ont quitté prématurément le système scolaire ou qui n'y ont jamais accédé.

165. Au **Nigéria**, un programme national d'apprentissage recourt à des moyens novateurs pour dispenser un enseignement et une formation professionnelle aux jeunes chômeurs dans plus de 100 domaines différents. Ce programme qui utilise des installations de production existantes comme, par exemple, des ateliers met à contribution des instructeurs techniques du secteur privé, des organismes publics, et, par le biais de contrats de sous-traitance, des artisans de l'économie informelle. «Ecole itinérante» est une autre initiative issue de ce programme, qui dispense, dans les zones rurales, une formation professionnelle aux personnes sans qualifications et aux jeunes qui ont terminé leurs études. Depuis le lancement du programme en 1987, environ 600 000 jeunes chômeurs ont pu bénéficier d'une formation dans 80 métiers différents, et près de 400 000 d'entre eux ont été en mesure de créer leur micro-entreprise. Plus de 21 000 jeunes ont participé au programme «Ecole itinérante» depuis sa création ⁵⁶.

166. Plusieurs pays ont réformé leur système d'apprentissage en l'adaptant à la diversité des professions ainsi qu'à la demande d'un marché du travail exigeant une main-d'œuvre aux compétences plus diversifiées et d'un niveau plus élevé.

167. En **Egypte**, l'Initiative Mubarak-Kohl relative à la formation professionnelle est un projet de grande ampleur qui entend institutionnaliser le système d'apprentissage en alternance ainsi que le concept de gestion et de partage des coûts entre le secteur public et le secteur privé dans l'ensemble du système d'enseignement technique du pays. Pour atteindre cet objectif, des projets pilotes ont été mis en place afin de mieux connaître les points forts et les insuffisances du système d'apprentissage en alternance ainsi que ses facultés d'adaptation au milieu local et d'inciter le secteur privé à y apporter sa contribution (par exemple, par des financements, des propositions de stages ou encore la prise en charge de la gestion du dispositif). Ce système a depuis lors été officialisé ⁵⁷.

168. Pour lutter contre le chômage des jeunes qui revêt, en **Namibie**, des proportions alarmantes, le gouvernement a lancé un programme de création d'emplois. Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Création d'emplois, en collaboration avec des organisations non gouvernementales, et notamment avec le

⁵⁶ G. Kanyenze, G.C.Z. Mhone et T. Sparreboom: *Strategies to combat youth unemployment and marginalisation in Anglophone Africa*, BIT/SAMAT, document de travail n° 14 (Genève/Harare, SAMAT, 2001).

⁵⁷ *Ibid.*

Conseil national de la jeunesse, a mis en œuvre un certain nombre de programmes qui comportent, entre autres, les trois mesures suivantes: la création d'un service national destiné à renforcer le civisme des jeunes et à leur faire acquérir des compétences productives; l'établissement de centres de formation spécialisés dans le renforcement des compétences et la formation à la création d'entreprises; et la mise en place d'un enseignement technique et professionnel renforçant les compétences techniques et l'employabilité des jeunes ⁵⁸.

169. Au **Brésil**, le ministère de l'Éducation a décidé de moderniser l'enseignement professionnel en adoptant une approche axée sur les compétences et en mettant sur pied des dispositifs de certification destinés à faciliter la formation continue et l'insertion sur le marché du travail. La loi n° 9394 de 1996 relative aux directives fondamentales sur l'éducation et le décret n° 2208 de 1997 relatif aux directives nationales sur les programmes d'enseignement professionnel permettent d'améliorer et de renouveler le contenu des programmes d'enseignement professionnel. L'enseignement professionnel complète l'enseignement de base et peut être dispensé dans les écoles, les établissements spécialisés ou sur le lieu de travail. Afin d'encourager les études complémentaires, la loi ménage des passerelles entre divers niveaux d'éducation et met en place un système de validation diplômante des connaissances et des compétences acquises en milieu professionnel. L'enseignement professionnel cible désormais un éventail plus large d'activités. Au niveau local, les services de l'éducation sont libres de concevoir des programmes adaptés aux nécessités et aux réalités locales en tenant compte, cependant, des domaines professionnels définis par les directives nationales ⁵⁹.

170. En **Afrique du Sud**, ce que l'on appelle le *nouvel apprentissage* est une forme d'apprentissage plus souple que l'apprentissage classique. Comme l'apprentissage classique, le nouvel apprentissage comporte un enseignement théorique complété par une formation sur le lieu de travail et une évaluation des compétences pratiques mais il permet à l'apprenti de se former dans des contextes professionnels différents – secteur public, entreprise, université – remplaçant ainsi avantageusement l'ancien type de formation trop limitée dispensée par un artisan. Le nouvel apprentissage associe la théorie et la pratique, s'applique à des domaines professionnels plus étendus et permet d'obtenir des qualifications plus variées, ce qui le rend plus attrayant ⁶⁰.

171. Un petit nombre de pays comme l'**Inde** et le **Pakistan** sont dotés de systèmes de formation en apprentissage de nature obligatoire. Les responsabilités des employeurs en matière de formation sont reconnues par la loi. En **Inde**, le système de formation en apprentissage mis en place par la loi de 1961 est une source importante de travailleurs qualifiés. Les employeurs ont l'obligation d'engager un nombre donné d'apprentis qui dépend du nombre d'employés de l'entreprise et de l'activité réalisée. Les entreprises ont l'obligation de proposer des cours de formation sur le lieu de travail alors que des enseignements théoriques sont dispensés dans des établissements de formation de l'État. En 2000, près de 17 800 établissements ont ainsi engagé 165 500 apprentis environ (contre 150 000 en 1996) dans 254 secteurs d'activité (contre 218 en 1996) et 138 professions établies (contre 130 en 1996). Au terme de la formation, les apprentis doivent se présenter aux examens professionnels nationaux organisés par le Conseil national de la formation professionnelle (NCVT). Les apprentis reçoivent une

⁵⁸ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Création d'emplois, Namibie: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/yen/download/namletter.pdf>.

⁵⁹ BIT: *Apprendre à se former pour travailler dans la société du savoir...*, op. cit.

⁶⁰ A. Bird: *National monograph on technical and vocational training in South Africa*, 2001, <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/publ/006.htm>.

rémunération versée par l'employeur, qui augmente d'année en année. D'autres types d'apprentissage sont réservés aux titulaires de diplômes techniques ou technologiques et aux diplômés issus de la filière professionnelle des établissements d'enseignement général. En outre, la loi sur les apprentis encourage les employeurs à accueillir des personnes issues de catégories défavorisées. En 2000, les statistiques relatives aux apprentis diplômés ou techniciens se décomposaient comme suit: les castes défavorisées représentaient 7 pour cent des places, les tribus défavorisées 1 pour cent, les minorités 7 pour cent, les personnes souffrant d'un handicap physique 0,14 pour cent et les femmes 20 pour cent ⁶¹.

Enseignement clé: Le système d'apprentissage en alternance associant enseignement théorique en milieu scolaire et formation pratique en milieu professionnel demeure un modèle efficace d'acquisition des connaissances. L'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des programmes renforce l'efficacité de ce système.

172. A **Singapour**, un fonds pour la formation professionnelle encourage activement les entreprises à faire participer leurs employés à des programmes d'enseignement élémentaire agréés mais non scolaires supervisés par l'Institut de l'enseignement technique. Deux programmes sont proposés: un programme d'instruction de base pour la formation professionnelle qui dispense des notions de lecture, d'écriture et de calcul, et un programme d'enseignement secondaire qui vise à améliorer les compétences des travailleurs adultes et porte sur l'acquisition de connaissances en mathématiques et en anglais ⁶².

173. En **Thaïlande**, plusieurs ministères, des entreprises privées et publiques, des ONG et des écoles ont mis sur pied des programmes d'éducation parascolaires dont la durée est comprise entre trois mois et un an et qui s'adressent aux personnes ayant terminé leurs études primaires sans pour autant avoir entamé d'études secondaires. Ces programmes préprofessionnels permettent l'acquisition de compétences de base dans le domaine de l'électricité, de l'automobile et du bâtiment et comportent une formation en entreprise. En 1995, les deux ministères responsables des principaux programmes d'enseignement non scolaires ont enregistré l'inscription de 375 000 élèves. Ces programmes ne permettent cependant pas aux élèves de poursuivre des études dans le système d'enseignement classique ⁶³.

174. L'encadré 2.7 décrit des mesures prises en **Somalie** pour inciter les jeunes filles, les jeunes femmes et les hommes à s'instruire et à suivre une formation.

⁶¹ Ministère indien du Travail: *Annual Report of the Directorate General of Employment and Training* (2000); S.K. Batra et A. Chandra: *Vocational education and training for employment in India* (New Delhi, SAAT, 1998).

⁶² BIT: *Apprendre à se former pour travailler dans la société du savoir...*, *op. cit.*

⁶³ BIT: *Apprendre à se former pour travailler dans la société du savoir...*, *ibid.*

Encadré 2.7.**Aide aux jeunes des catégories défavorisées**

En **Somalie**, le Programme d'encouragement à l'éducation des jeunes filles et des jeunes hommes (SEIGYM), qui bénéficie de l'appui de l'Africa Educational Trust (AET), a mis au point un système de bons pour aider les jeunes des milieux défavorisés à acquérir des connaissances élémentaires en lecture ainsi que des compétences professionnelles de base leur permettant d'accéder aux établissements de formation professionnelle et technique qui, dans ce pays, exigent systématiquement un niveau d'instruction scolaire élémentaire. Grâce à ce système de bons, plus de 5 000 jeunes filles, jeunes femmes et ex-membres de groupes paramilitaires issus de milieux défavorisés ont appris à lire, à écrire et à compter et ont pu suivre une formation professionnelle. Le SEYGIM fait appel à un grand nombre de partenaires dispensant un enseignement et une formation de type non institutionnel, notamment des charpentiers, des enseignants d'auto-école, des peintres, des tailleurs, des infirmières. L'AET ne rembourse les bons que si le partenaire a été inspecté par ses soins et que le niveau de la formation a été agréé.

Source: J. Oxenham et coll.: *Améliorer les activités productives par la formation et l'alphabétisation*. Bilan des approches et des expériences, étude entreprise pour la Banque mondiale (2001), <http://www.iiz-dvv.de/englisch/Publikationen/Weltbank/inhalt.htm>.

175. Le Programme décennal de développement de l'éducation (PRODEC) du **Mali** est soutenu par le Projet de consolidation de la formation professionnelle (PCPP) créé par le gouvernement malien avec le soutien de la Banque mondiale. Mis en œuvre en 1997, il entend contribuer à la refondation de l'enseignement professionnel et technique en chargeant ce dernier des formations en cours d'emploi. Cette approche prend prioritairement en considération la demande de formation émanant de l'industrie manufacturière (entreprises et artisans). Il s'agit d'améliorer l'offre de formation publique en soutenant les Unités de formation et d'appui aux entreprises (UFAE), de contribuer à la réglementation du marché de la formation en fournissant une assistance au Fonds d'appui à la formation et à l'apprentissage (FAFPA) et de mobiliser les ressources et les énergies pour soutenir les initiatives de la base⁶⁴.

176. Au **Bangladesh**, diverses formes de formation à l'activité indépendante sont proposées aux jeunes ruraux. Environ 341 677 jeunes se sont installés à leur compte sur un total de 555 004 jeunes qui ont reçu une formation dans l'un des 301 établissements de formation dirigés par le ministère de la Jeunesse entre octobre 2001 et mars 2004. Ces établissements proposent une formation dans le domaine de la pisciculture, de l'élevage de volaille, de l'élevage de bétail, de la transformation des aliments, de la culture potagère, de l'artisanat et du travail du cuir. Dans les districts (le premier échelon du système de soins de santé primaires), il existe 475 centres de formation itinérants. Sous l'égide du ministère du Travail et de l'Emploi, 15 centres de formation technique ainsi que l'Institut de technologie maritime du Bangladesh proposent chaque année une formation à 15 000 stagiaires. Trois autres projets de développement visant à créer 20 centres de formation technique supplémentaires sont actuellement en cours. Lorsque ces projets seront achevés, 40 000 jeunes auront bénéficié d'une formation dans divers domaines⁶⁵.

⁶⁴ D. Atchoarena et P. Esquieu: *Private technical and vocational education in sub-Saharan Africa: Provision patterns and policy issues* (Paris, Institut international de planification de l'éducation/UNESCO, 2002) pp. 177-179.

⁶⁵ *Symposium sur la mondialisation et l'avenir des jeunes en Asie, op. cit.*

177. En **République de Corée**, pour renforcer les compétences des jeunes, une formation professionnelle sur mesure axée sur les technologies de l'information à fort coefficient de connaissances est actuellement proposée aux diplômés de l'enseignement supérieur au chômage. En outre, une formation dans le domaine des industries manufacturières (entre autres, construction navale et automobile) est actuellement ouverte aux chômeurs diplômés de l'enseignement secondaire. Pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans les PME et lutter contre le chômage des jeunes, est actuellement mis en œuvre un programme global pour l'emploi des jeunes qui entend renforcer les liens entre la formation professionnelle sur mesure et les services de l'emploi tournés vers les petites et moyennes entreprises, sur une base sectorielle⁶⁶.

178. La Confédération des entreprises de **Suède** entend faire connaître à la jeunesse le monde de l'entreprise et lui faire prendre conscience de l'enjeu qu'il représente. Elle organise une journée annuelle de sensibilisation sur les carrières pour motiver, inspirer les jeunes et les aider à découvrir leur futur métier. Environ 40 000 élèves de l'enseignement secondaire âgés de 17 à 18 ans participent à cette journée. La confédération a distribué un guide à tous les jeunes âgés de 18 ans les informant du contenu d'un contrat de travail et des procédures à suivre pour créer une entreprise et leur donnant des conseils en matière de négociation salariale⁶⁷.

179. En **Australie**, une initiative pour la formation a été lancée en 1998 pour aider les jeunes, et notamment ceux qui sont susceptibles de rester longtemps sans emploi. Dans le cadre de ce programme, les jeunes peuvent acquérir une expérience professionnelle et suivre une formation qualifiante. De 1998 à 2004, grâce à cette initiative, plus de 70 000 jeunes ont ainsi pu trouver des stages, des places d'apprentissage ainsi que des emplois. Le programme tente de renforcer les compétences des jeunes en subventionnant les entreprises qui proposent des stages et des apprentissages dans les domaines pertinents. Les résultats positifs obtenus ont amené le gouvernement à mettre en œuvre un programme intensif de lutte contre le chômage ainsi que deux sous-programmes. L'un comporte des mesures en faveur des apprentis et des stagiaires et l'autre aménage de nouvelles filières d'enseignement et de formation⁶⁸.

Enseignement clé: Les programmes de formation ciblés visant à renforcer l'employabilité des jeunes sont souvent associés à des services d'aide à l'emploi et à des possibilités de placement. Des pratiques efficaces ont été mises en place sur ce plan.

2.2.3. Information sur le marché du travail et services d'emploi

180. Les services publics de l'emploi ont une importance fondamentale dans la mesure où ils fournissent une information pertinente aux jeunes recherchant un emploi qui corresponde à leurs compétences, à leurs aptitudes et à leurs intérêts. Ces dernières années, ces services se sont étoffés et se sont transformés pour mieux répondre aux besoins divers des jeunes demandeurs d'emploi. Les nouvelles prestations qu'ils proposent sont les suivantes: offre accrue d'options en «libre service» telles que les «guichets uniques», données informatisées auxquelles les demandeurs d'emploi peuvent accéder éventuellement par le biais d'Internet, programmes informatisés permettant de déceler les aptitudes et les intérêts des jeunes, et que ces derniers peuvent utiliser pour mieux cibler leur futur emploi, et services d'aide et d'accompagnement destinés aux

⁶⁶ *Symposium sur la mondialisation et l'avenir des jeunes en Asie, ibid.*

⁶⁷ http://www.svensktnaringsliv.se/index_english.asp.

⁶⁸ Gouvernement du Queensland: *Breaking the unemployment cycle*, http://www.trainandemploy.qld.gov.au/client/about/programs_strategies_policies/employment_programs.htm.

jeunes confrontés à des difficultés spécifiques. Le fait qu'un grand nombre de ces initiatives incluent dans les prestations qu'elles proposent un dispositif d'orientation professionnelle et de développement de carrière confirme que l'information sur le marché du travail est reconnue comme un facteur déterminant de l'accès des jeunes à l'emploi.

181. Une enquête menée par l'Association mondiale des services d'emploi publics (AMSEP) en 2002-03 révèle que ces services, dans au moins 36 pays (75 pour cent des 60 pays enquêtés), utilisaient non seulement des dispositifs classiques d'information, d'orientation professionnelle et d'aide à l'emploi destinés à l'ensemble des demandeurs d'emploi mais également des programmes ciblant spécifiquement les jeunes⁶⁹.

182. En 2001, le **Royaume-Uni** a mis en place *Connexions Direct*, un service d'orientation et d'aide à l'emploi qui est censé informer les jeunes âgés de 13 à 19 ans sur les possibilités d'emploi existantes et les orienter dans leur choix⁷⁰. *Connexions Direct* s'appuie sur les services d'orientation et de conseil s'occupant spécifiquement de la jeunesse, ce qui lui permet d'accompagner ces jeunes et de faire intervenir des conseillers dès leurs premières difficultés. Ce service est géré localement par un dispositif qui coordonne les services les plus importants d'aide à la jeunesse. Les jeunes participent activement à la conception et à la mise en œuvre du projet, lequel peut ainsi répondre au mieux à leurs besoins et à leurs objectifs.

183. Au **Canada**, *Emploi-Avenir* est un instrument innovant conçu par Développement des ressources humaines Canada, qui donne des informations détaillées et actualisées sur le marché du travail et s'attache à adapter l'offre du système d'éducation à la demande du marché du travail. *Emploi-Avenir* aide non seulement les jeunes à choisir leur future profession mais leur donne des conseils précieux lorsqu'ils doivent prendre des décisions relatives aux études ou à la formation qu'ils doivent suivre (par exemple, études qu'ils doivent entreprendre ou niveau qu'ils doivent atteindre). Un instrument du même type est également utilisé en **Australie** et en **Nouvelle-Zélande**, et l'**Azerbaïdjan** se propose d'adopter ce dispositif dans le cadre de sa stratégie de réduction de la pauvreté. La *Banque des emplois* est un autre dispositif qui a démontré son utilité. Il s'agit d'une liste sous format électronique des emplois ou opportunités d'activités économiques offerts par les employeurs de tout le **Canada**. Ces informations sont accessibles gratuitement sur les sites Internet des centres de ressources humaines, des bibliothèques publiques et des centres socioculturels.

184. L'encadré 2.8 décrit les services du marché du travail destinés aux jeunes chômeurs de la **République de Corée**.

185. Nombreuses sont les initiatives visant à améliorer l'employabilité des jeunes et à les aider à trouver un emploi, mais il existe peu d'exemples de programmes systématiques d'évaluation et de contrôle qui cherchent à repérer les bonnes pratiques et à en tirer des leçons qui pourraient inspirer les politiques et programmes.

⁶⁹ <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/pesprogram.pdf>.

⁷⁰ http://www.dfes.gov.uk/consultations/downloadableDocs/38_2.pdf.

Encadré 2.8.

Services du marché du travail à «guichet unique»

En République de Corée, un guichet unique de l'emploi est actuellement en cours d'installation. Il offre aide à la recherche d'un emploi, conseils et orientation professionnelle par le biais de services d'emploi pour les jeunes proposés dans tous les bureaux de placement du pays. Un programme spécifique de recherche des emplois vacants procure, en outre, des emplois de courte durée aux jeunes chômeurs qui ne sont pas susceptibles d'être employés dans un avenir immédiat. Ces derniers peuvent ainsi travailler tout en cherchant un emploi durable.

Source: Document présenté par la République de Corée au Symposium sur la mondialisation et l'avenir des jeunes en Asie, Tokyo, Japon, 2-3 déc. 2004, à paraître sur le site Web du BIT: www.ilo.org/youth.

2.3. Résumé: enseignements clés

186. Les solutions adoptées par les gouvernements pour répondre au vaste défi que constitue l'emploi des jeunes sont source d'importants enseignements:

- Les questions relatives à l'emploi des jeunes sont actuellement intégrées dans des plans nationaux de développement tels que les stratégies de réduction de la pauvreté ainsi que dans les stratégies nationales et régionales pour l'emploi. Les politiques et programmes macroéconomiques, structurels et sociaux mis en œuvre dans ce cadre visent à favoriser une croissance profitable à chacun et intègrent des initiatives à court, moyen et long terme. Les initiatives nationales portent apparemment davantage sur le chômage des jeunes que sur leurs conditions de travail.
- Les pays qui ont mis en place des cadres macroéconomiques axés sur la création d'emplois ont accru les possibilités d'emploi offertes aux jeunes. Il est important de promouvoir les synergies entre politique macroéconomique et politique sociale, y compris l'éducation. Il faut poursuivre les efforts consistant à accroître la demande globale et à stabiliser et stimuler la croissance économique et les assortir de politiques microéconomiques ciblant les jeunes des deux sexes.
- Différents pays comptent notamment sur leur politique sectorielle pour créer des emplois pour les jeunes; certains d'entre eux intègrent des mesures de formation dans cette stratégie, ce qui devrait avoir des retombées durables. Les secteurs choisis varient selon les pays. L'implication des partenaires sociaux dans la planification sectorielle est un atout certain.
- Les pays adoptent des législations et réglementations qui portent spécifiquement sur l'emploi des jeunes ou interdisent toute discrimination fondée sur l'âge ou encore favorisent la création d'entreprises. L'inspection du travail a un rôle essentiel à jouer – celui de veiller au respect des droits des jeunes travailleurs et à la qualité de leurs conditions de travail.
- Les programmes à haute intensité de main-d'œuvre créent des emplois à durée limitée et des emplois permanents. Ces programmes sont fréquemment assortis d'une formation. A l'heure actuelle, il est peu fréquent qu'ils soient systématiquement intégrés dans les politiques globales d'investissement au niveau national.

- Beaucoup de pays s'efforcent de créer davantage d'emplois pour les jeunes en appuyant la formation de futurs chefs d'entreprise, l'accès des jeunes au crédit, les pépinières d'entreprises et les coopératives.
- Les stratégies en faveur de l'emploi des jeunes qui portent leurs fruits comprennent différents volets (renforcement des compétences, expérience professionnelle, offre de services relatifs au marché du travail) font intervenir plusieurs ministères, travaillant en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'avec d'autres organismes, et visent aussi les jeunes en marge de la société.
- Les politiques actives du marché du travail sont mises en œuvre pour créer des emplois pour les jeunes et/ou améliorer l'employabilité de ces derniers. Dans certains pays, elles sont utilisées avec efficacité pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes appartenant à des catégories défavorisées.
- Le système d'apprentissage en alternance associant enseignement théorique en milieu scolaire et formation pratique en milieu professionnel demeure un modèle efficace d'acquisition des connaissances. L'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des programmes renforce l'efficacité de ce système.
- Les programmes de formation ciblés visant à renforcer l'employabilité des jeunes sont souvent associés à des services d'aide à l'emploi et à des possibilités de placement. Des pratiques efficaces ont été mises en place sur ce plan.

Chapitre 3

Le rôle de l'OIT dans la promotion d'un travail décent pour les jeunes

187. La prise de conscience grandissante des implications de la crise du chômage des jeunes se traduit par des initiatives nationales et internationales. La contribution de l'OIT à ces initiatives est présentée dans ce chapitre.

188. L'engagement de mettre au point et d'appliquer des stratégies qui donnent aux jeunes, partout dans le monde, une chance réelle de trouver un travail décent et productif trouve son expression dans la déclaration adoptée en septembre 2000 par le Sommet du Millénaire, la plus grande réunion de chefs d'Etat et de gouvernement jamais organisée¹. Au niveau international, l'OIT joue un rôle majeur dans la promotion de l'emploi des jeunes dans le cadre du Réseau pour l'emploi des jeunes, initiative conjointe du Secrétaire général des Nations Unies, du Directeur général du BIT et du Président de la Banque mondiale (encadré 3.1). L'OIT est bien placée pour assumer ce rôle, vu sa structure tripartite, son engagement de longue date en faveur de l'emploi des jeunes², son réseau international de collaboration, son approche couvrant tout le cycle de vie et son agenda du travail décent.

Encadré 3.1.

Le Réseau pour l'emploi des jeunes: plans d'action nationaux

Le Réseau pour l'emploi des jeunes a été créé en 2001 en vue de donner effet à l'engagement de «formuler et d'appliquer des stratégies qui donnent aux jeunes partout dans le monde une chance réelle de trouver un travail décent et utile», engagement qui figure dans la Déclaration du Millénaire adoptée en 2000. Ce partenariat formé par Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies, Juan Somavia, Directeur général du BIT, et James Wolfensohn, Président de la Banque mondiale, est la première alliance mondiale conclue au titre de l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT. Il regroupe décideurs, employeurs, travailleurs, jeunes et autres partenaires qui mettent leurs compétences, leur expérience et leur savoir-faire au service de la recherche de solutions originales et durables pour combattre le chômage des jeunes.

¹ Assemblée générale des Nations Unies: *Déclaration du Millénaire des Nations Unies* (A/RES/55/2, 18 sept. 2002), paragr. 20.

² Expérience notamment acquise dans le cadre des activités normatives, du Programme mondial de l'emploi (années soixante-dix), du Programme d'action sur le chômage des jeunes (1996-97) et du Programme des stratégies à adopter pour lutter contre la marginalisation et le chômage des jeunes (1998-99).

Le Réseau pour l'emploi des jeunes a élaboré des recommandations – une «feuille de route» – dans quatre domaines: l'employabilité, l'égalité des chances, l'esprit d'entreprise et la création d'emplois. Les activités du réseau s'appuient sur deux résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies: la résolution A/RES/57/165 sur la promotion de l'emploi des jeunes (décembre 2002) et la résolution A/RES/58/133 relative aux politiques et programmes mobilisant les jeunes (janvier 2004). Ces résolutions invitent les pays à mettre en place des plans d'action pour l'emploi des jeunes, avec l'aide du BIT, de l'ONU et de la Banque mondiale ainsi que d'autres organismes spécialisés, et avec la participation des jeunes eux-mêmes. En 2004, un groupe consultatif de la jeunesse été créé au sein du Réseau pour l'emploi des jeunes. Il est composé de représentants des grandes organisations de jeunesse internationales et régionales.

Répondant à l'invitation formulée par le Groupe de haut niveau du Réseau pour l'emploi des jeunes dans ses recommandations de 2001, dix pays ont décidé de devenir des pays leaders du réseau: Azerbaïdjan, Brésil, Égypte, Indonésie, République islamique d'Iran, Mali, Namibie, Rwanda, Sénégal et Sri Lanka.

3.1. Le Réseau pour l'emploi des jeunes: donner aux jeunes une chance réelle de trouver un travail décent

189. L'OIT est résolue à concourir à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), en particulier l'objectif 8, qui consiste à mettre en place un partenariat mondial pour le développement entre pays développés et pays en développement en vue de la réalisation des OMD, notamment la réduction de moitié de la pauvreté à l'horizon 2015.

190. La Conférence internationale du Travail (CIT), manifestant ainsi l'importance qu'attache l'OIT à l'emploi des jeunes, a adopté depuis 1978 cinq résolutions qui portent sur ce sujet³. La plus récente concerne directement l'emploi des jeunes (encadré 3.2)⁴.

Encadré 3.2.

Résolutions récentes relatives à l'emploi des jeunes

Résolution concernant l'emploi des jeunes	CIT, 64 ^e session, 1978
Résolution concernant la suite à donner à la Conférence mondiale de l'emploi	CIT, 65 ^e session, 1979
Résolution concernant les jeunes et la contribution de l'OIT à l'Année internationale de la jeunesse	CIT, 69 ^e Session, 1983
Résolution concernant les jeunes, assortie d'un ensemble détaillé de conclusions	CIT, 72 ^e session, 1986
Résolution concernant l'emploi des jeunes	CIT, 86 ^e session, 1998

³ La Conférence adopte des résolutions qui servent de lignes directrices pour la politique générale et les activités futures de l'OIT. Ces résolutions font l'objet d'un suivi par le Conseil d'administration, qui veille à ce que les mesures et activités adoptées correspondent aux attentes de la Conférence.

⁴ En 2002, à sa 90^e session, la Conférence a adopté la résolution concernant le travail décent et l'économie informelle. Bien qu'elle ne concerne pas directement l'emploi des jeunes, elle a des implications importantes dès lors que c'est dans ce secteur que travaillent de nombreux jeunes des deux sexes.

191. La plus récente de ces résolutions ⁵, adoptée en 1998, demande qu'une priorité élevée soit accordée à l'emploi des jeunes et que cette question soit rapidement inscrite à l'ordre du jour de la Conférence en vue d'une discussion générale; elle demande au BIT de formuler des propositions concernant la lutte contre la marginalisation et le chômage des jeunes en vue de l'élaboration d'une stratégie internationale en matière d'emploi des jeunes et de coopérer avec les autres organisations internationales dans ce domaine. Cette disposition est particulièrement significative compte tenu de la création du Réseau pour l'emploi des jeunes, deux ans après l'adoption de la résolution.

192. S'agissant de la *collaboration internationale*, le BIT assume un rôle de chef de file au sein du Réseau pour l'emploi des jeunes (voir encadré 3.1). En outre, il collabore directement avec les mandants, les organisations intergouvernementales, différents organismes des Nations Unies, les institutions financières internationales et les pays bailleurs de fonds dans ses activités de recherche, de sensibilisation et de coopération technique concernant toute une série de sujets, ce qui renforce l'efficacité du travail du Bureau et élargit son impact.

193. L'optique du *cycle de vie* part du principe qu'il existe une influence réciproque entre ce qui se passe à un stade de la vie et ce qui se passe aux autres stades. Ainsi, les jeunes qui sont confrontés à la discrimination, à la pauvreté ou à l'inégalité risquent davantage d'être défavorisés à l'âge adulte. Cette optique permet aussi de tenir compte des écarts entre pays en ce qui concerne la définition de la jeunesse et le moment du passage de l'enfance à la jeunesse et de la jeunesse à l'âge adulte. Parce qu'elle est centrée sur la personne dans le contexte de la famille et de la société, cette optique permet d'asseoir la solidarité entre les générations et de relier entre elles les mesures visant à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes et les mesures de développement économique et social ⁶.

194. Bien que le concept et la méthode constituent une démarche nouvelle, bon nombre des notions sous-jacentes étaient déjà évidentes dans les recherches antérieures du BIT. Au début des années quatre-vingt, par exemple, le BIT relevait que certaines personnes étaient pratiquement privées de leur jeunesse (la période normale de formation et de passage de l'enfance à l'âge adulte), étant contraintes de travailler comme des adultes dès leur sortie de l'enfance. Un rapport ultérieur présentait les jeunes comme un groupe biologique d'une durée de quelques années; les problèmes de la jeunesse étaient dès lors les problèmes de la société ⁷.

195. Une caractéristique de l'approche de l'OIT en matière d'emploi est qu'elle met l'accent sur la qualité tout autant que sur la quantité des emplois, tant pour ceux qui cherchent un emploi que pour ceux qui en ont déjà un. L'agenda du travail décent fournit le contexte de l'action du BIT en matière de promotion d'un emploi, productif et librement choisi, pour les jeunes ⁸. Il s'articule autour des quatre objectifs stratégiques de l'OIT: assurer le respect universel des principes et droits fondamentaux au travail (voir encadré 3.3); accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'accéder à un emploi et un revenu décent; élargir la protection sociale; promouvoir le dialogue social et le tripartisme. Le récent rapport de la Commission mondiale sur la dimension

⁵ BIT: *Résolution concernant l'emploi des jeunes*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86^e session (1998).

⁶ BIT: *Bien démarrer dans la vie*, op. cit.

⁷ Pour un aperçu historique de la question, voir D. Freedman: *Youth employment promotion: A review of ILO work and the lessons learned* (BIT, à paraître).

⁸ BIT: *Conclusions de la réunion tripartite sur l'emploi des jeunes*, op. cit.

sociale de la mondialisation réaffirme les objectifs de l'agenda du travail décent et préconise de faire du travail décent un objectif mondial ⁹.

Encadré 3.3.

Les jeunes et les principes et droits fondamentaux au travail

La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail est un instrument important aussi du point de vue de l'emploi des jeunes. Tous les Etats Membres de l'OIT (même ceux qui n'ont pas ratifié ses conventions fondamentales) sont tenus de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail consacrés par huit conventions:

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions n^{os} 87 et 98);
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (conventions n^{os} 29 et 105);
- l'abolition effective du travail des enfants (conventions n^{os} 138 et 182);
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions n^{os} 100 et 111).

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail insiste, dans son préambule, sur l'attention particulière à accorder au problème des chômeurs ayant des besoins sociaux particuliers. A cet égard, les principes et droits fondamentaux au travail devraient également jouer un rôle important en garantissant que le problème de l'emploi des jeunes est dûment pris en compte dans les stratégies mondiales de développement économique et social. Ces principes et droits sont universels et applicables à toutes les personnes dans tous les Etats, quel que soit leur niveau de développement économique. Ils s'appliquent sans distinction à tous les jeunes travailleurs. En outre, la déclaration invite à prendre des mesures particulières en faveur de certains groupes ou sous-groupes de la population, par exemple les jeunes handicapés ou les jeunes autochtones appartenant à des populations indigènes.

Une campagne de promotion des conventions auxquelles se réfère la déclaration a été lancée en 1995 dans la foulée du Sommet social. Elle comprend plusieurs volets: dialogue social (partage d'informations et consultation), activités de coopération technique, recherches, suivi des progrès accomplis en matière de respect des principes et droits fondamentaux au travail. Un rapport global portant sur une des quatre catégories de principes et droits est établi chaque année. La campagne de promotion a porté ses fruits: le nombre de ratifications des huit conventions fondamentales est passé de 936 en 1999 à 1 223 en mars 2004.

196. *L'Agenda global pour l'emploi* définit plusieurs piliers stratégiques pour l'action du BIT visant à promouvoir l'emploi des jeunes dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Il place l'emploi au centre des politiques économiques et sociales. Ses dix éléments de base incluent les quatre priorités assignées à l'action nationale visant à promouvoir l'emploi des jeunes telles que définies par le Réseau pour l'emploi des jeunes: employabilité, égalité des chances, esprit d'entreprise et création d'emplois (voir encadré 3.4).

⁹ BIT: *Une mondialisation juste: le rôle de l'OIT*. Rapport du Directeur général sur la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.

Encadré 3.4.

Agenda global pour l'emploi: promouvoir l'emploi, le développement économique et la justice sociale

- Promouvoir les échanges et l'investissement pour favoriser l'accès des pays en développement à un emploi productif et aux marchés.
- Promouvoir l'évolution technologique pour favoriser la productivité de l'emploi, la création d'emplois et l'amélioration du niveau de vie.
- Promouvoir un développement durable offrant des moyens d'existence durables.
- Veiller à l'intégration des politiques en vue d'une politique macroéconomique favorable à la croissance et à l'emploi.
- Promouvoir l'emploi décent en encourageant l'esprit d'entreprise.
- Promouvoir l'employabilité par l'amélioration des connaissances et des compétences.
- Adopter des politiques actives du marché du travail favorables à l'emploi, au changement dans la sécurité, à l'équité et à l'élimination de la pauvreté.
- Concevoir la protection sociale comme un facteur de productivité.
- Concrétiser les synergies entre sécurité et productivité à travers la sécurité et la santé au travail.
- Rendre l'emploi plus productif pour éliminer la pauvreté et favoriser le développement.

Source: BIT: *Agenda global pour l'emploi* (Genève, 2003).

197. Pour les jeunes travailleurs, le salaire qu'ils perçoivent, le type de contrat qu'ils ont, leurs heures de travail, les aspects de sécurité et de santé de leur travail, l'organisation du travail et les mécanismes propres à leur permettre de concilier la vie au travail et les exigences de la vie en dehors du travail sont autant d'éléments qui contribuent à leur sentiment de *sécurité économique et sociale*, sans laquelle il ne saurait y avoir de travail décent. Ces éléments influent sur leur motivation et sur leur productivité. D'autres éléments clés de la sécurité économique sont la protection contre les licenciements injustes et arbitraires, l'accès aux voies de recours en cas de litige, et l'accès aux prestations de la sécurité sociale s'ils perdent leur emploi.

198. Pour l'OIT, le *dialogue social* est essentiel pour garantir que la politique, la réglementation et les programmes relatifs à l'emploi des jeunes sont conformes aux vues et à l'expérience de toutes les parties prenantes. Au niveau le plus élémentaire, le dialogue social prend la forme d'un échange d'informations sans qu'il y ait discussion ou action. C'est au moins un tremplin pour un dialogue social plus constructif. Au stade de la consultation, les partenaires sociaux ne se bornent pas à partager des informations: ils engagent un dialogue plus approfondi. Souvent, le dialogue social aboutit à la négociation de conventions collectives. Dans certains pays, il est utilisé comme un moyen de parvenir à un consensus entre les représentants des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs sur toutes les grandes questions de politique économique et sociale et peut déboucher sur des pactes sociaux¹⁰.

¹⁰ J. Ishikawa: *Caractéristiques du dialogue social national: document de référence sur le dialogue social* (Genève, BIT, 2003).

Notre tâche aujourd'hui est de passer de l'excellent travail de programmation accompli à une nouvelle phase, celle de l'action dans un cadre national. J'espère qu'en recherchant des solutions au problème du chômage et du sous-emploi des jeunes, nous donnerons le coup d'accélérateur si nécessaire à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement. N'oublions pas que, dans la Déclaration du Millénaire, les dirigeants mondiaux se sont engagés non seulement à réaliser les Objectifs du Millénaire mais aussi à donner aux jeunes, partout dans le monde, une chance réelle de trouver un travail décent et utile.

Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies,
deuxième réunion du Groupe de haut niveau du Réseau pour l'emploi des jeunes,
Genève, BIT, 30 juin 2003.

3.2. Elaborer des stratégies d'emploi pour les jeunes par le biais de l'agenda du travail décent

199. L'OIT met en œuvre l'agenda du travail décent par ses activités normatives et par ses activités de développement des connaissances, de sensibilisation et de services. Le BIT possède une masse de connaissances sur l'emploi des jeunes grâce à l'analyse permanente des politiques et aux autres travaux de recherche effectués depuis les années soixante et grâce au contrôle de l'application des normes internationales du travail. Le développement des connaissances sur l'emploi des jeunes concerne l'ensemble du Bureau. Outre le travail des départements techniques, recherches et analyses sont effectuées par le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR), le Programme de développement des qualifications pour l'Asie et le Pacifique (APSDEP), le Centre international de formation de Turin – qui assure des formations qui concourent à la réalisation de l'objectif du travail décent pour tous – et les structures extérieures. C'est sur cette base que le BIT aide les mandants à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies destinées à promouvoir l'emploi, productif et librement choisi, ainsi que d'autres possibilités de revenus pour les jeunes, et à améliorer l'employabilité des jeunes ainsi que leurs conditions de travail. Cette base de connaissances trouve aussi son application dans les projets de coopération technique mis en œuvre pour élaborer, mettre à l'épreuve et faire la démonstration des approches originales du développement des compétences et de la promotion de l'emploi.

3.2.1. Normes internationales du travail et emploi des jeunes

200. La promotion du plein emploi, productif et librement choisi, qui respecte les droits et libertés fondamentaux des travailleurs, occupe une place centrale dans les normes internationales du travail. Parmi les premières conventions de l'OIT, on trouve des conventions qui traitent de la protection des jeunes travailleurs, notamment de l'âge minimum d'accès à l'emploi dans divers types d'activité économique et de l'obligation d'un examen médical en vue d'établir l'aptitude physique à travailler. Aujourd'hui, les normes internationales du travail traitent aussi de la promotion de l'emploi, y compris l'emploi indépendant. Certaines conventions mentionnent explicitement les jeunes travailleurs, notamment celles qui traitent de l'âge minimum, de la formation, des conditions de travail (salaire, temps de travail, travail de nuit, examens médicaux), de la sécurité et de la santé au travail, et de l'inspection du travail. D'autres ont une application générale (politique de l'emploi, discrimination en matière d'emploi et de profession) mais leur champ d'application inclut les jeunes. Certaines normes visent des groupes défavorisés (handicapés, travailleurs migrants, enfants astreints à un travail,

populations indigènes) et traitent entre autres de l'emploi. Elles intéressent également les jeunes. Ces normes internationales du travail, interdépendantes, forment la base des activités visant à promouvoir l'emploi des jeunes, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif. Les encadrés 3.5 et 3.6 présentent les normes internationales du travail et leur application aux stratégies d'emploi pour les jeunes.

201. Parmi les activités concertées visant à promouvoir la ratification et l'application de certaines normes internationales du travail, on citera la campagne pour la ratification des conventions visées dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; et la promotion de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, de la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, des conventions relatives à l'égalité hommes-femmes et de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail comprend l'établissement d'examen annuels et de rapports globaux ainsi que des programmes de coopération technique, qui continueront tous à produire des informations et à attirer l'attention sur les efforts déployés pour assurer le respect de ces principes et de ces droits.

Encadre 3.5.

Normes internationales du travail: promotion de l'emploi

L'aide que le BIT apporte aux mandants pour la mise au point de stratégies visant l'emploi des jeunes s'inscrit dans le cadre de la **convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964**, qui est la convention clé de l'OIT pour ce qui concerne la promotion de l'emploi. Cette convention est décrite au chapitre 1. A ce jour, elle a été ratifiée par 95 pays. Les observations des organes de contrôle soulignent que l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi, énoncé dans la convention, est certes accepté presque universellement et que la plupart des pays ont adopté des politiques destinées à atteindre cet objectif, mais que de nombreux pays ainsi que leurs partenaires du développement n'ont pas fait de la promotion de l'emploi un objectif majeur*.

La **recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984**, donne des indications pour l'application de la convention n° 122. En ce qui concerne les jeunes, elle souligne l'importance de services efficaces d'orientation professionnelle et de formation pour améliorer les perspectives d'emploi. Des exemples de programmes actifs du marché de l'emploi sont cités dans cette recommandation: programmes relatifs à la transition de l'école au travail, éducation continue, formation qualifiante, emploi temporaire subventionné, formation en alternance, systèmes de création d'entreprises.

La **recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998**, constitue un autre outil sur lequel le BIT s'appuie pour ses conseils aux mandants. Cette recommandation de même que les activités du BIT visant à la promotion sont analysées plus en détail dans la section qui traite de l'esprit d'entreprise.

La **recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002**, suggère que des mesures soient adoptées pour promouvoir les potentialités des coopératives en matière de création et de développement d'activités génératrices de revenus et d'emplois décents et durables. Les principes et les valeurs des coopératives sont particulièrement séduisants aux yeux des jeunes.

La **convention (n° 142) et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004**, donnent des indications concernant le développement des compétences et l'orientation professionnelle des jeunes.

Les conditions de travail des jeunes font partie du champ d'application des conventions relatives aux services de l'emploi publics et privés, à savoir la **convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948**, et la **convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997**, ainsi que de la **convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978**. Les conventions n°s 88 et 181 définissent le rôle des services de l'emploi dans l'organisation du marché du travail, exigent que des mécanismes spéciaux soient mis en place pour les jeunes dans le cadre des services d'emploi et d'orientation professionnelle (convention n° 88) et prévoient la protection des droits des travailleurs (particulièrement des travailleurs migrants), notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective (convention n° 181). La convention n° 150 précise les fonctions de l'administration du travail, notamment la participation à l'élaboration, à la gestion, à la coordination et au suivi des politiques nationales de l'emploi.

* BIT: *Promouvoir l'emploi – Politiques, compétences, entreprises*, rapport III (Partie IB), Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.

Encadré 3.6.

Normes internationales du travail: protection des jeunes travailleurs

Les normes internationales du travail visent à garantir et à protéger les droits des travailleurs en matière de salaires afin qu'ils puissent tirer de leur travail une rémunération juste et décente. La **convention (n° 95) et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949**, ont été les premiers instruments internationaux à traiter de manière exhaustive tous les aspects concrets de la rémunération du travail en cherchant à garantir la protection la plus complète possible des revenus des travailleurs. La question du temps de travail est traitée dans diverses conventions et recommandations sectorielles ainsi que dans des instruments spécifiques destinés à promouvoir la diminution du temps de travail quotidien et hebdomadaire, y compris les différents instruments adoptés plus récemment qui concernent directement ou indirectement le temps de travail (programmes spéciaux pour les jeunes, travailleurs ayant des responsabilités familiales, sécurité et santé au travail).

D'autres instruments d'application générale prévoient des mesures spéciales pour les jeunes travailleurs. La **convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988**, contient des dispositions qui visent à améliorer la situation des jeunes travailleurs, en particulier de ceux qui cherchent un premier emploi. Cet instrument prévoit des mesures spécifiques pour promouvoir l'entrée des jeunes dans la vie active.

De même, on trouve des dispositions qui concernent les jeunes dans des instruments relatifs à l'inspection du travail, au temps de travail, aux salaires, à la sécurité et à la santé au travail, et à la sécurité sociale, notamment dans la **convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947**, la **convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970**, la **convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990**, la **convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981**, et la **convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988**. Beaucoup de pays ont incorporé les dispositions de ces normes dans leur législation nationale du travail.

Les conditions de travail des jeunes des deux sexes sont souvent médiocres: horaires très lourds, bas salaires, contrats précaires de courte durée, souvent dans l'économie informelle, absence de sécurité sociale et autres prestations. Face à ce déficit de travail décent, les conventions et recommandations de l'OIT préconisent des mesures spécifiques de protection des jeunes dans des domaines comme l'âge minimum, les conditions de travail (salaire, temps de travail, travail de nuit, examens médicaux, etc.), la sécurité et la santé au travail, ou l'inspection du travail. Certaines normes internationales du travail visent les jeunes en particulier, notamment la **convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946**, et la **convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946**. Ces conventions ont été ratifiées respectivement par 20 et 39 pays, mais certaines discussions préliminaires sont proposées qui déboucheront probablement sur leur actualisation.

Message clé: Les normes internationales du travail constituent la base de l'élaboration de stratégies visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, pour les jeunes.

202. Les aspects spécifiques de ces conventions et autres instruments qui intéressent l'emploi des jeunes n'ont jamais été au centre d'une campagne de mise en œuvre pour ce qui concerne les jeunes. En fait, certaines de ces conventions n'ont guère été ratifiées (voir chap. 2). Il convient de noter à cet égard que le Conseil d'administration est saisi d'une proposition visant à envisager à titre préliminaire de revoir tous les instruments qui traitent du travail de nuit et de l'examen médical, dans la foulée de l'examen des normes conclu en 2002.

203. L'encadré 3.7 présente les outils du BIT concernant les conditions de travail.

Encadré 3.7.

Outils du BIT: conditions de travail

Des recueils de directives pratiques contenant des recommandations destinées à tous les responsables de la sécurité et de la santé au travail dans les entreprises publiques ou privées sont publiés pour un certain nombre de secteurs (voir <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/french/index.htm>).

Le recueil de directives pratiques *La gestion du handicap sur le lieu de travail* guide les employeurs dans la gestion des questions liées au handicap sur le lieu de travail.

Le recueil de directives pratiques *Le VIH/SIDA et le monde du travail* énonce les principes fondamentaux pour l'élaboration des politiques ainsi que des lignes directrices permettant de mettre au point des réponses concrètes au niveau de l'entreprise, de la communauté et du pays. Il traite de la prévention du VIH/SIDA, de la gestion et de l'atténuation de son impact dans le monde du travail, de la prise en charge et du soutien des travailleurs touchés directement ou indirectement par le VIH/SIDA, de l'élimination des stigmatisations et discriminations fondées sur le statut VIH, réel ou supposé.

La base de données sur l'économie informelle contient plus de 400 entrées qui concernent directement ou indirectement l'économie informelle (voir <http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.home>).

3.2.2. Renforcer la base de connaissances sur l'emploi des jeunes

204. Comme l'indique l'encadré 3.8, la collecte et l'analyse des données sur les tendances de l'emploi et du chômage¹¹ grâce au programme des indicateurs clés du marché du travail (ICMT), au Bureau de statistique et au Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC) permettent au BIT de fonder sur les informations les plus récentes les conseils qu'il donne aux mandants en ce qui concerne l'emploi des jeunes. Le BIT continue de peaufiner une enquête sur la transition de l'école au travail, qui permet de recueillir des informations sur le marché actuel du travail et sur les attentes des jeunes dans différents pays, ainsi que sur les facteurs qui influent sur cette transition. Des enquêtes ont été réalisées en Indonésie, en Jordanie, à Sri Lanka et au Viet Nam, et d'autres sont en cours en Chine, au Kosovo et au Kirghizistan.

¹¹ Ce travail a débouché sur des publications comme les *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, op. cit.

Encadré 3.8.

Outils du BIT: collecte et analyse de données

Le *Bureau de statistique* du BIT rassemble un large éventail de statistiques du travail (emploi, chômage, salaires, temps de travail, etc.) et les diffuse notamment via LABORSTA, base de données qui couvre plus de 200 pays et territoires.

Les *indicateurs clés du marché du travail (ICMT)*, notamment l'indicateur 9 qui concerne le chômage des jeunes, comptent quatre mesures: le taux de chômage des jeunes (le chômage des jeunes en pourcentage de la population active jeune); le ratio taux de chômage des jeunes/taux de chômage des adultes; le chômage des jeunes rapporté au chômage total; le chômage des jeunes en proportion de la population jeune.

L'enquête sur la *transition de l'école au travail* est un outil de collecte d'informations sur le marché du travail et les attentes des jeunes dans différents pays ainsi que sur les facteurs qui influent sur leur transition (voir encadré 3.6).

Le *Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC)*, lancé en 2000, étudie les pires formes de travail des enfants au moyen d'évaluations rapides qui permettent de réunir de manière relativement économique les informations nécessaires pour les activités de sensibilisation, de programmation et de recherche.

205. D'un point de vue statistique, le chômage des jeunes est un phénomène bien analysé. La désagrégation des statistiques selon l'âge est une variable couramment utilisée. On dispose de statistiques systématiques par sexe, ce qui permet de mieux comprendre les différences importantes dans l'expérience du marché de l'emploi des jeunes des deux sexes. Cela étant, les données concernant l'expérience de l'emploi de divers groupes de jeunes sont rares, de sorte que l'on n'accorde par la même attention aux besoins en matière d'emploi de tous les groupes. Il faut donc désagréger les données et les ventiler par sexe.

206. Il faut aussi utiliser des indicateurs appropriés (encadré 3.9) pour mesurer la diversité. Le BIT s'emploie à mettre au point des mesures plus ambitieuses pour compléter les informations statistiques existantes en matière de chômage. Les indicateurs relatifs au chômage des jeunes qui rendent suffisamment compte des conditions de travail des jeunes dans tout l'éventail des situations de travail ainsi que de la vulnérabilité de beaucoup de jeunes sur le marché du travail en sont encore au tout premier stade de leur élaboration.

Message clé: Il est essentiel de disposer au niveau national de bonnes données quantitatives et qualitatives sur l'emploi des jeunes, ventilées selon l'âge et le sexe et selon d'autres variables pertinentes dans les différents pays (appartenance ethnique, situation géographique, statut de résidence) avant de se lancer dans des décisions stratégiques.

207. Les évaluations rapides de la situation des jeunes et des enfants astreints à travailler indiquent que beaucoup de jeunes effectuent de nombreuses heures de travail, souvent dans des conditions difficiles, et souffrent de fatigue ou d'épuisement; qu'ils sont confrontés à des risques pour leur santé et leur sécurité, y compris la violence physique, sexuelle ou verbale; qu'ils sont exposés au risque du VIH/SIDA (commerce du sexe, violence sexuelle, toxicomanie), aux contaminants et aux bactéries (activités d'extraction, chiffonniers), aux blessures, aux accidents, aux maladies de la peau et aux morsures d'animaux (pêche, chiffonniers, décharges, agriculture commerciale) et à la malnutrition (porteurs, travailleurs du sexe).

Encadré 3.9.

Indicateurs

Le *taux d'exclusion des jeunes du marché du travail* est proposé en tant qu'indicateur des problèmes auxquels sont confrontés les jeunes sur le marché du travail. Cet indicateur traduirait le pourcentage de ceux qui sont sans emploi ou exclus contre leur gré de la population active ainsi que le pourcentage de ceux qui travaillent comme indépendants ou comme travailleurs familiaux non rémunérés et qui sont donc exclus de l'emploi salarié.

L'enquête sur la *transition entre l'école et le travail*, outil mis au point par le BIT en vue de son utilisation au niveau national, mesure les réalités de l'expérience des jeunes lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail. L'enquête permet aux pays de quantifier le nombre de jeunes qui accomplissent avec succès le passage de l'école au travail et se trouvent dans un emploi qui est satisfaisant au plan personnel et répond aux exigences de sécurité d'emploi. Elle mesure aussi le nombre de jeunes encore en situation de transition, autrement dit qui sont soit sans emploi soit dans un emploi temporaire ou non satisfaisant, et le nombre de jeunes qui sont encore scolarisés ou se trouvent en dehors du marché du travail, sans projet de travail pour l'avenir. L'enquête permet d'analyser les déterminants: la mesure dans laquelle le système d'éducation et de formation et les attentes des jeunes des deux sexes répondent aux demandes du marché du travail; l'état d'esprit et les buts des jeunes qui accèdent au marché du travail; les modalités concrètes de leur recherche d'un emploi; leur préférence pour un emploi salarié ou un emploi indépendant; les obstacles et les aides à l'accès au marché du travail; les attitudes des employeurs face à l'embauche de jeunes travailleurs. L'enquête a pour but de cerner les expériences des enquêtés des deux sexes appartenant à cinq groupes cibles: les jeunes scolarisés, les jeunes demandeurs d'emploi, les jeunes salariés, les jeunes travailleurs indépendants, les jeunes qui ne sont ni à l'école ni sur le marché du travail. Elle vise aussi les employeurs des jeunes. Les renseignements devraient aider à évaluer les besoins des jeunes et les programmes qui facilitent le passage de l'école au travail.

Notes: ICMT document interne: Youth employment problems: In search of an alternative indicator.

208. Les politiques, stratégies, programmes et initiatives ciblées qui visent à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes sont analysés et documentés. Le BIT, dans le cadre du Réseau pour l'emploi des jeunes, est appelé à effectuer une analyse et une évaluation globales des progrès accomplis dans l'élaboration d'inventaires et de plans d'action nationaux se rapportant à l'emploi des jeunes. L'emploi des jeunes fait partie intégrante de la stratégie de la communauté internationale pour la mise en œuvre de la Déclaration du Millénaire. Cette analyse contribuera donc à l'examen quinquennal, en 2005, de la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le développement¹². Elle permettra d'élaborer des lignes directrices plus précises concernant le passage de la meilleure pratique à la meilleure performance.

209. Plusieurs études de l'économie informelle ajoutent à la compréhension du statut et des conditions de travail des jeunes engagés dans un travail informel. Il est nécessaire de disposer de plus d'informations sur le type de travail qu'exercent les jeunes, leurs conditions de travail, les salaires, les heures de travail, la protection, la sécurité et leurs droits, si l'on veut donner des fondements solides aux politiques et programmes et éclairer le débat sur la manière dont on peut utiliser l'économie informelle comme véhicule de création d'un travail décent pour les jeunes.

¹² Assemblée générale des Nations Unies, *Promotion de l'emploi des jeunes*, Rapport du Secrétaire général (A/58/229, août 2003).

210. Une meilleure connaissance des conditions de travail des jeunes facilitera aussi les décisions concernant les possibilités d'imposer par voie législative la protection des jeunes travailleurs, ce qui peut avoir des répercussions sur les décisions des employeurs d'embaucher ou non des jeunes ¹³.

Message clé: Des informations sur les conditions de travail des jeunes des deux sexes, dans l'économie tant formelle qu'informelle, sont nécessaires pour élaborer des stratégies d'emploi des jeunes qui garantissent l'aspect qualitatif du travail.

3.2.3. Activités de sensibilisation du BIT

211. Pour appuyer l'élaboration de stratégies propres à promouvoir l'emploi des jeunes au niveau national, le BIT favorise la consultation et le partage des informations par des réunions tripartites et par la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des stratégies et plans d'action nationaux.

212. Le Réseau pour l'emploi des jeunes a, en soi, une action de type politique: il se concentre sur l'éducation, la mobilisation et l'engagement d'un large éventail de partenaires agissant de concert pour l'emploi des jeunes. Une approche coordonnée et intégrée des questions qui touchent à la situation des jeunes sur le marché du travail implique que les pouvoirs publics, les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations de jeunes et les établissements de formation favorisent la coopération et le dialogue en vue de créer des réseaux et des partenariats qui, par effet de synergie, optimisent les ressources, les connaissances et le savoir-faire de tous. Pour mieux comprendre la position des uns et des autres, il faut que les acteurs se réunissent régulièrement pour examiner les problèmes des jeunes sur le marché du travail. Les solutions mises au point conjointement renforceront leur volonté collective. La consultation et la coopération peuvent contribuer à signaler et à anticiper les évolutions néfastes, à éviter les conflits et à améliorer la probabilité d'une bonne application des politiques ¹⁴.

Message clé: L'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des programmes de promotion du travail décent pour les jeunes est la clé de la réussite de ces programmes.

213. Plusieurs réunions tripartites régionales, sous-régionales et nationales sur le chômage des jeunes ont été organisées ces dernières années par le BIT (encadré 3.10). Les représentants des jeunes y ont généralement été invités ¹⁵.

¹³ Selon les deux conventions sur le travail des enfants (n^{os} 138 et 182), la décision sur cette question appartient au niveau national, après une consultation tripartite.

¹⁴ BIT: *Improving prospects for young women and men in the world of work*, op. cit.

¹⁵ Tout récemment, la septième Réunion régionale européenne, à Budapest, en février 2005. Voir le rapport du Directeur général.

Encadré 3.10.

Réunions tripartites sur l'emploi des jeunes

Une réunion régionale tripartite sur l'emploi des jeunes en Asie et dans le Pacifique a été organisée à Bangkok du 27 février au 1^{er} mars 2002 par le BIT et le gouvernement du Japon. En prévision de cette réunion, une série d'études ont été réalisées et des ateliers ont été organisés en vue de renforcer la sensibilisation aux questions relatives à l'emploi des jeunes dans la région ^a. Une deuxième réunion OIT/Japon a eu lieu en décembre 2004. Au cours de cette réunion, qui a porté sur la mondialisation et l'avenir des jeunes en Asie, des représentants de 13 pays de la région ont présenté des études par pays et les jeunes ont exposé leurs expériences et leurs besoins.

La dixième Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, décembre 2003) a adopté une résolution relative au travail décent pour les jeunes en Afrique. Cette résolution exhorte le BIT à appuyer les gouvernements et les partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures concrètes pour l'emploi des jeunes en tant qu'action prioritaire dans le contexte du travail décent, de la réduction de la pauvreté et de l'Agenda global pour l'emploi ^b.

En octobre 2004, le BIT a animé une session sur la jeunesse, l'éducation et le chômage au cours du colloque sur la jeunesse et la gouvernance, organisé en préambule du Forum pour le développement de l'Afrique (FDA) qui aura lieu en 2005 et qui sera consacré aux questions qui intéressent les jeunes. L'importance des mesures destinées à créer des emplois pour les jeunes est soulignée dans la Déclaration du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, organisé à Ouagadougou les 8 et 9 septembre 2004. Cette déclaration invite le BIT à apporter son assistance technique aux Etats membres pour l'élaboration de stratégies, politiques et plans d'action cohérents dans lesquels l'emploi doit occuper une place centrale.

Dans les Etats arabes, une réunion tripartite d'experts sur l'emploi des jeunes (Amman, avril 2004) a appelé à prendre une série de mesures pour améliorer l'employabilité des jeunes, promouvoir l'égalité des chances et favoriser l'esprit d'entreprise.

En Amérique latine, des séminaires nationaux ont été organisés au cours de l'année 2003 en Argentine, au Brésil, au Chili, au Paraguay et en Uruguay. Ils avaient pour sujet l'emploi des jeunes, la formation professionnelle et les stratégies d'organisation des jeunes en vue de créer davantage de possibilités d'emploi et d'augmenter le revenu des femmes et des hommes ^c.

Dans une démarche novatrice, le CINTERFOR et le Réseau pour l'emploi des jeunes ont organisé deux séminaires virtuels sur la formation et l'emploi en novembre et décembre 2002. Le premier avait pour thème *Les jeunes et la formation en vue de l'employabilité – Le développement des compétences professionnelles essentielles*, et le second *L'évaluation d'impact de la formation professionnelle des jeunes*. Ces séminaires ont été l'occasion d'un échange de vues sur les problèmes communs aux différents pays de la région.

^a Réunion régionale tripartite OIT/Japon sur l'emploi des jeunes en Asie et dans le Pacifique, Bangkok, 2002. ^b Voir document GB.289/5, 289^e session, Conseil d'administration, mars 2004. ^c <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/semjuven.html>.

214. Le dialogue tripartite et les conclusions et les recommandations de ces réunions appellent souvent le BIT à prendre des initiatives en vue d'aider les gouvernements et les partenaires sociaux à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes (encadré 3.11). La dixième Réunion régionale africaine a ainsi adopté une résolution relative au travail décent pour les jeunes en Afrique.

Encadré 3.11.

Conclusions et recommandations relatives à l'emploi des jeunes de récentes réunions tripartites de l'OIT

- Elaborer des politiques économiques et sociales intégrées.
- Faire de la création d'emplois un objectif central des politiques économiques et sociales.
- Mettre au point, en interaction avec les jeunes, des plans d'action visant le travail décent, les droits, l'emploi, l'esprit d'entreprise et la formation.
- Aider les pauvres et les personnes vulnérables à prendre en main leur destin.
- Intensifier la lutte contre le VIH/SIDA, la tuberculose, le paludisme et les autres maladies infectieuses.
- Garantir l'égalité des chances des groupes vulnérables et marginalisés.
- Promouvoir le dialogue social et le partenariat entre les gouvernements, les partenaires sociaux, la société civile et le secteur privé.

Source: *Déclaration sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique*, troisième Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine, Ouagadougou, Burkina Faso, 8-9 septembre 2004.

215. Les recommandations comme celles qui apparaissent à l'encadré 3.9 informent le Bureau des besoins des mandants et plantent ainsi le décor pour le niveau suivant d'action dans les pays concernés: l'élaboration de stratégies pour répondre aux problèmes soulevés. Les exemples de l'encadré 3.12 indiquent comment les partenaires sociaux collaborent pour s'attaquer sans retard aux problèmes après partage des informations et consultation.

Encadré 3.12.

Le dialogue social pour l'emploi des jeunes

Lors de sa deuxième réunion, du 30 juin au 1^{er} juillet 2003, le groupe de haut niveau du Réseau pour l'emploi des jeunes a recommandé une initiative de dialogue social en faveur de l'emploi des jeunes. Suite à cette recommandation, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont adressé une lettre conjointe au Directeur général du BIT en lui proposant leur appui pour aider les gouvernements à préparer les évaluations et plans d'action recommandés par l'Assemblée générale des Nations Unies.

Collaboration issue du dialogue social sur le VIH/SIDA et le monde du travail

La CISL et l'OIE ont reconnu l'incidence directe de la pandémie du VIH/SIDA sur le monde du travail et ont demandé à leurs affiliés d'attribuer la priorité la plus élevée à cette question. Leur travail dans ce domaine s'articulera autour du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail et consistera à mettre au point une stratégie pour les groupes cibles dont le risque de contracter le virus est élevé, notamment les jeunes de 15 à 24 ans, en particulier les femmes. Dans le cadre de leur engagement conjoint, la CISL et l'OIE examineront la possibilité d'élaborer des programmes d'action conjoints en partenariat avec leurs membres nationaux en s'appuyant sur les efforts et les initiatives développés à ce jour sur le lieu de travail. Au niveau international, elles s'emploient toutes deux à améliorer la sensibilisation au problème ainsi que les ressources disponibles pour lutter contre la pandémie.

Source: OIE et CISL: *Combattre ensemble le VIH/SIDA: programme de notre futur engagement*, mai 2003.

3.2.4. L'emploi des jeunes: les services du BIT aux mandants

216. Le Bureau fournit des services d'appui aux mandants pour la mise en œuvre des stratégies de promotion du travail décent pour les jeunes, notamment en produisant des documents et en exécutant des projets de coopération technique. Les documents techniques consultatifs sont souvent axés plus particulièrement sur les jeunes (voir les exemples pour l'Indonésie dans la section suivante). Ces dernières années, ce travail a été accompli en grande partie dans le cadre des programmes pilotes sur le travail décent¹⁶ ainsi que des Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP)¹⁷. Le BIT a aidé les pays à élaborer leurs plans d'action nationaux liés au Réseau pour l'emploi des jeunes¹⁸. Dans certains pays, programmes pilotes, DSRP et plans d'action nationaux sont étroitement interconnectés. Plusieurs pays ont aussi des programmes assortis de délais concernant les pires formes de travail des enfants (Brésil, Indonésie, Sénégal, République-Unie de Tanzanie). Souvent, les projets de coopération technique visant à améliorer l'employabilité par la formation professionnelle ou le développement de l'esprit d'entreprise incluent les jeunes parmi leurs bénéficiaires (voir aussi encadré 3.22). Les normes du travail et l'Agenda global pour l'emploi servent de fondement au soutien stratégique et technique offert par le Bureau pour l'élaboration des stratégies nationales de promotion de l'emploi des jeunes (voir encadré 3.13).

Encadré 3.13.

Outils du BIT: recommandations relatives à l'emploi des jeunes

Le BIT a publié en 2004 un guide^a qui résume les problèmes des jeunes sur le marché du travail, passe en revue les initiatives internationales dans ce domaine et fournit des conseils pour s'attaquer à ces problèmes.

Un autre guide^b, publié en 2001, décrit un certain nombre d'initiatives simples et efficaces que peuvent prendre tous les employeurs et toutes les organisations d'employeurs pour stimuler l'emploi des jeunes.

Toujours en 2001, le BIT a publié un guide syndical^c destiné à diffuser les concepts et notions relatifs à l'emploi des jeunes parmi les membres du mouvement syndical et à servir de fondement à des initiatives positives dans ce domaine.

^a *Improving prospects for young women and men in the world of work: A guide to youth employment.*

^b *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers.* ^c *Juventud y empleo: Guía sindical.*

217. En **Indonésie**, le BIT a coopéré avec les mandants pour mettre au point un certain nombre de stratégies qui ont une incidence directe ou indirecte sur l'emploi des jeunes. Un soutien a été apporté au processus des DSRP dans le cadre du Plan d'action tripartite national pour le travail décent 2002-2005, par le renforcement des capacités des mandants et par des contributions techniques au processus de rédaction¹⁹. C'est ainsi

¹⁶ Bahreïn, Bangladesh, Danemark, Ghana, Kazakhstan, Maroc, Panama et Philippines.

¹⁷ Cambodge, Honduras, Mali, Népal, République-Unie de Tanzanie (les pays pilotes initiaux) plus Bangladesh, Ethiopie, Ghana, Indonésie, Pakistan et Viet Nam.

¹⁸ Azerbaïdjan et Indonésie, par exemple.

¹⁹ Les outils mis au point par le BIT qui concernent le processus des Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté comprennent des lignes directrices pour l'intégration des handicapés dans les DSRP. Des lignes directrices similaires sont prévues pour le travail des enfants. Le manuel concernant le processus DSRP comprend une section sur l'emploi des jeunes.

qu'ont été produites douze notes d'information technique ²⁰ et un rapport exhaustif assorti de recommandations adressées au gouvernement. L'emploi des jeunes figure en bonne place dans ce rapport. En outre, un soutien technique a été fourni au Réseau indonésien pour l'emploi des jeunes, créé en 2003 sous la direction du ministère des Affaires économiques et du ministère de la Main-d'œuvre et de la Transmigration. Le réseau comprend des décideurs de haut niveau, des représentants du secteur privé et de la société civile ainsi que des organisations de jeunes. Les activités de soutien technique ont inclus des recherches sur la transition de l'école au travail, une enquête sur les meilleures pratiques, et une enquête et un rapport sur les programmes de meilleure pratique, réalisés dans le cadre d'un programme d'action en 2003 par l'intermédiaire d'un projet de coopération technique intitulé «Relever les défis de l'emploi des jeunes en Indonésie» et financé par le gouvernement des Pays-Bas. Par ailleurs, le BIT a organisé une série de consultations avec des parties prenantes, notamment des jeunes des deux sexes, qui ont fourni des informations précieuses pour la préparation et la rédaction d'un Plan d'action pour l'emploi des jeunes en Indonésie ²¹. L'encadré 3.14 présente un autre exemple de l'action du BIT.

Encadré 3.14.

L'action du BIT au Sri Lanka

Le Sri Lanka a été l'un des premiers pays leaders du Réseau pour l'emploi des jeunes en 2002. Depuis, une plate-forme pluripartite a été créée en vue de la formulation d'un plan d'action national pour l'emploi des jeunes. Le BIT a appuyé cette initiative en établissant un rapport et des recommandations. Il a également aidé le gouvernement sri lankais à mettre sur pied un secrétariat pour le Réseau pour l'emploi des jeunes. En outre, une base de données regroupant tous les projets et programmes qui ont trait à l'emploi des jeunes ainsi qu'un système d'information géographique (SIG) mettront à la disposition des décideurs des informations sur l'emploi des jeunes (taux de chômage, établissements d'enseignement et de formation, services d'appui aux entreprises) district par district. Une grande place sera faite aux questions d'égalité entre hommes et femmes. Le Réseau sri lankais pour l'emploi des jeunes publie désormais un bulletin d'information trimestriel et gère un site Web. Une grande campagne sur les perceptions nouvelles et la promotion de l'emploi pour les jeunes est prévue.

Le BIT continue de renforcer les capacités du ministère compétent (le ministère du Développement des compétences et de l'Enseignement professionnel et technique) par la diffusion des résultats de l'enquête du BIT sur la transition de l'école au travail. Cette enquête met en évidence les pierres d'achoppement sur lesquelles butent les jeunes qui cherchent un emploi et démontre la nécessité d'interventions stratégiques et de l'introduction des modules de formation mis au point par le BIT pour aider les étudiants des établissements d'enseignement professionnel à acquérir les compétences nécessaires pour créer une entreprise ou exercer un travail productif dans les petites et moyennes entreprises.

²⁰ Les notes d'information technique portaient sur les sujets suivants: l'emploi dans les politiques macroéconomiques et sectorielles; décentralisation, travail décent et lien avec les OMD; création d'emplois et développement des entreprises (PME et développement économique local); emploi des jeunes: les itinéraires de l'école au travail; développement rural: accès, emploi et revenus; développement des compétences pour la croissance économique et des moyens de subsistance durables; promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail; élimination des pires formes de travail des enfants; gouvernance du marché du travail par un renforcement du tripartisme et du dialogue social; migration: possibilités et défis pour la réduction de la pauvreté; égalité entre hommes et femmes et pauvreté.

²¹ Réseau indonésien pour l'emploi des jeunes: *Unlocking the potential of youth, Indonesia Youth Employment Action Plan, 2004-2007* (Jakarta, 2004).

JobsNet, un partenariat public/privé offrant des services de placement, a été mis en place, et 17 centres sont opérationnels. Ils assurent des services essentiels en matière de placement et d'orientation. A la suite du récent tsunami, le projet a formé 95 étudiants à la réalisation d'enquêtes auprès de 1 440 ménages dans les zones éprouvées, en vue de la création ciblée d'emplois et de l'élaboration de programmes spécifiques de protection sociale. Compte tenu du besoin urgent de main-d'œuvre qualifiée pour la remise en état et la reconstruction, le secrétariat du Réseau pour l'emploi des jeunes a collaboré avec JobsNet pour créer une base de données sur les jeunes qualifiés disponibles dans le pays.

De plus, le BIT met à l'avant-plan des programmes nationaux de développement de l'emploi des jeunes en le reliant aux DSRP (voir section 2.1.5) et aux OMD et en assurant la promotion de l'emploi des jeunes auprès des partenaires et des bailleurs de fonds internationaux qui coopèrent au sein du Réseau pour l'emploi des jeunes.

218. Au **Ghana**, le programme pilote sur le travail décent a contribué à l'élaboration de la stratégie ghanéenne de réduction de la pauvreté par un séminaire tripartite organisé en décembre 2003, lors duquel un accord a été conclu sur les politiques à mettre en œuvre pour renforcer l'employabilité, l'esprit d'entreprise et promouvoir l'emploi grâce aux marchés publics. Dans une initiative intéressante qui pourrait être reproduite pour l'ensemble des jeunes, de jeunes handicapés ont participé à la formation de renforcement des capacités organisée par le BIT. Le but était de permettre aux personnes handicapées de contribuer effectivement à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de la stratégie.

219. Un autre exemple est celui de **Bahreïn**, où le gouvernement s'emploie à développer les secteurs de l'industrie et des services en vue de diversifier l'économie et de la rendre moins dépendante du pétrole. L'intégration des jeunes dans le marché du travail y jouit de la plus haute priorité. Le programme pilote pour un travail décent, établi à la suite d'une analyse pluridisciplinaire et à des consultations avec les partenaires nationaux, vise notamment à améliorer l'employabilité des jeunes.

220. Au **Maroc**, le programme pilote pour un travail décent insiste notamment sur le renforcement du système national d'apprentissage. Aux **Philippines**, le plan d'action en faveur du travail décent inscrit l'emploi des jeunes dans le cadre de la politique de l'emploi et de la compétitivité, de la réduction de la pauvreté par le développement économique local et de l'augmentation de la productivité et des revenus dans le secteur urbain informel.

221. En **Egypte**, le BIT a été invité à donner son avis sur les politiques et les moyens institutionnels à mettre en œuvre pour combattre le chômage. Vu la proportion élevée de jeunes parmi les chômeurs, le gouvernement a lancé en 2001 un grand programme de promotion de l'emploi des jeunes. Le BIT a examiné deux composantes de ce programme – la formation et la création d'emplois dans l'artisanat –, en vue de recommander des améliorations.

3.3. Créer des emplois de qualité: perspective de l'OIT

222. L'objectif – un travail décent – appelle tout un ensemble de politiques économiques et sociales intégrées propres à promouvoir l'emploi productif de qualité. L'Agenda global pour l'emploi préconise l'adoption de politiques allant au-delà des politiques classiques du marché du travail et inscrit l'emploi au cœur même de la politique économique et sociale. Il insiste particulièrement sur l'importance des alliances et des partenariats en tant que moyen d'assurer la coordination et, par là même, d'accroître la cohérence des politiques. Il faut, pour atteindre cet objectif stratégique, une

plus grande cohérence au sein du système multilatéral mais aussi une étroite coordination entre tous les ministères concernés, ainsi que des institutions locales volontaristes, fortes, démocratiques et fiables²².

223. Pour l'OIT, la création d'emplois pour les jeunes, tout comme pour les travailleurs en général, doit aller de pair avec des conditions de travail de qualité et, en particulier, avec le respect des droits fondamentaux des travailleurs. L'OIT fournit des orientations au plan international sur les conditions de travail des jeunes par le biais des conventions fondamentales et par des conventions qui traitent spécifiquement des conditions de travail des jeunes, à savoir la convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, et la convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946. D'autres instruments, d'application générale, prévoient des mesures spéciales pour les jeunes travailleurs, notamment les instruments qui concernent l'inspection du travail, le temps de travail, les salaires, la sécurité et la santé au travail. Ceux qui traitent des services publics et privés de l'emploi contiennent des dispositions qui peuvent influencer sur les conditions de travail. Ces conventions forment une base solide sur laquelle les mandants peuvent asseoir leur législation nationale sur les conditions de travail²³. L'encadré 3.12 contient des informations sur les recueils de directives pratiques relatifs aux conditions de travail.

3.3.1. Politiques macroéconomiques centrées sur l'emploi

224. L'Agenda global pour l'emploi souligne la nécessité d'une stratégie de l'emploi qui mobilise les forces du changement dans l'économie mondiale d'aujourd'hui, renforce la croissance de la productivité (commerce et investissement, changement technologique, développement durable, politique macroéconomique) et les associe à des mesures de gestion du changement socialement acceptables et non discriminatoires (développement de l'esprit d'entreprise, développement des compétences, politiques actives du marché du travail, protection sociale, sécurité et santé au travail, emplois productifs pour la réduction de la pauvreté et le développement)²⁴. La volonté est de permettre une politique économique plus expansionniste propice à la croissance de l'emploi, en particulier sur le plan financier, sans risquer de rencontrer des problèmes d'inflation ou de balance des paiements.

225. Les politiques macroéconomiques jouent, par le biais de politiques budgétaires, monétaires et de change, un rôle clé dans la configuration de l'environnement économique par l'investissement, la croissance et la création d'emplois, y compris d'emplois pour les jeunes. Les politiques macroéconomiques qui, par la force des choses, ont souvent dû se concentrer uniquement ces vingt dernières années sur les objectifs de stabilité et d'ajustement macroéconomiques ont produit une croissance insuffisante et ont eu une incidence limitée sur la diminution de la pauvreté et sur la création d'emplois²⁵. La croissance économique n'a pas seulement été lente: dans de nombreux cas, on a observé une «croissance sans emplois». Même lorsqu'une croissance de l'emploi a été observée, elle n'allait pas nécessairement de pair avec une amélioration des taux d'emploi des jeunes, en particulier parmi les groupes défavorisés.

²² Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, op. cit.

²³ Certaines conventions – celles qui concernent le travail de nuit et l'examen médical – sont susceptibles d'être revues d'ici peu.

²⁴ BIT: *Bien démarrer dans la vie*, op. cit.

²⁵ BIT: document GB.291/ESP/1, op. cit.

Message clé: une approche cohérente et intégrée de l'élaboration des politiques avec la participation des différents ministères et de représentants des partenaires sociaux et des autres groupes concernés, en particulier des jeunes eux-mêmes, est une nécessité absolue si l'on veut s'attaquer efficacement au problème de l'emploi des jeunes sous ses diverses formes. La stratégie de promotion de l'emploi des jeunes devrait être liée à une politique macroéconomique qui favorise la croissance par un programme de développement orienté vers l'emploi, et comprendre des mesures pour traiter à la fois l'offre et la demande sur le marché du travail.

Les conseils habituels en matière d'emploi des jeunes sont sans effet. Autrement, nous ne connaîtrions pas le taux élevé de chômage des jeunes que l'on constate aujourd'hui. On ne peut compter que la croissance économique créera automatiquement des emplois: pour réussir, nous devons mettre à l'avant-plan de nos politiques la création d'emplois et d'entreprises.

Juan Somavia, Directeur général du BIT,
deuxième réunion du groupe de haut niveau du Réseau pour l'emploi des jeunes,
juillet 2003, Genève.

226. Le BIT aide les pouvoirs publics à concevoir des stratégies qui renforcent l'emploi productif, avec la participation des partenaires sociaux. Ce travail s'effectue en grande partie par des examens des politiques macroéconomiques, sous l'égide des programmes pilotes pour un travail décent et dans le cadre du soutien au processus des DSRP et des conseils directs aux pays confrontés aux retombées d'une crise financière (Argentine, Brésil et Maroc, par exemple).

3.3.2. Politiques de développement sectoriel

227. Promouvoir les secteurs et les méthodes de production à forte intensité d'emploi peut être la clé de la création d'emplois pour les jeunes, en particulier dans les pays en développement et les économies en transition²⁶. Les secteurs à promouvoir diffèrent selon les pays ou régions. Il est essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans la détermination des stratégies de développement sectoriel offrant des possibilités d'emplois de qualité. Il faut veiller dès le départ à garantir le respect des droits fondamentaux des jeunes travailleurs employés dans ces secteurs. Au Cambodge, par exemple, un projet du BIT suit l'évolution des conditions de travail dans le secteur du vêtement et la suite donnée aux améliorations qu'il suggère²⁷.

228. Certains pays ont recours aux zones franches d'exportation (ZFE) pour favoriser l'emploi. Des voix se sont élevées aux niveaux national et international pour critiquer les conditions de travail dans de nombreuses ZFE, accusées de ne pas respecter les normes internationales du travail. L'accès des femmes à l'emploi s'est amélioré grâce aux ZFE mais les travailleuses sont souvent affectées à des postes peu qualifiés et mal rémunérés et elles n'ont guère de possibilités de promotion et de formation. La création d'emplois pour les jeunes dans les ZFE doit aller de pair avec la garantie de bonnes conditions de travail et avec la protection des droits fondamentaux des travailleurs²⁸.

²⁶ BIT: *Conclusions de la réunion tripartite sur l'emploi des jeunes, op. cit.*

²⁷ La quasi-totalité (85 à 90 pour cent) des 270 000 travailleurs des usines de vêtements sont des femmes âgées de 18 à 25 ans.

²⁸ BIT: document GB.286/ESP/3, Conseil d'administration, 286^e session, Genève, mars 2003.

3.3.3. Réglementation du marché du travail

229. La réglementation du marché du travail est un élément essentiel des politiques visant à promouvoir l'efficacité et l'équité dans la répartition des ressources et des revenus. Les salaires des jeunes et la législation de protection de l'emploi occupent souvent une grande place dans les réflexions de ceux qui sont concernés par l'emploi des jeunes.

230. Les principaux instruments de l'OIT en ce qui concerne le salaire minimum sont la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, ainsi que la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970. La législation sur le salaire minimum est un instrument de protection des travailleurs vulnérables en raison de ses liens avec certaines prestations sociales de base. Elle exerce un effet sur la hiérarchie des salaires et peut être utilisée pour lutter contre la discrimination et améliorer le niveau de vie des travailleurs situés au bas de l'échelle salariale. En période de croissance, des relèvements adéquats du salaire minimum n'ont pas d'effet vraiment significatif sur le chômage ni, apparemment, sur l'inflation. L'OIT conseille dès lors un recentrage sur le recours au salaire minimum comme moyen de protéger les salariés les moins bien rémunérés et de lutter contre l'inégalité salariale²⁹.

231. Quant à la législation de protection de l'emploi, on a fait valoir qu'elle est un facteur d'accroissement du chômage des jeunes car elle rend la main-d'œuvre trop chère. Certains types de réglementation du travail, notamment la réglementation des licenciements, décourageraient les employeurs de recruter des travailleurs qu'ils ne seront pas en mesure de licencier en cas de récession économique. Cependant, la protection de la main-d'œuvre n'est pas uniquement une question de droits et d'obligations morales: c'est aussi une question de productivité et de développement. Il s'agit surtout d'identifier des mécanismes permettant d'établir un juste équilibre entre l'augmentation de la compétitivité et les droits des travailleurs à la sécurité et à la dignité au travail.

232. On fait valoir qu'une législation stricte accroît le coût des licenciements et diminue la capacité d'adaptation des entreprises au cycle économique, ce qui aurait un impact négatif sur l'emploi, et sur celui des jeunes en particulier, en favorisant les travailleurs déjà en place au détriment des autres. D'un autre côté, on fait ressortir que la législation protectrice de l'emploi est facteur d'équité et de sécurité, qu'elle renforce la motivation des employeurs à investir dans le capital humain³⁰ et favorise la coopération dans les relations professionnelles, ce qui devrait se traduire par une amélioration de la productivité, de la compétitivité et de l'efficacité globale (voir aussi encadré 3.15). La question qui se pose dès lors est celle des désavantages dont souffrent les jeunes. Il convient donc d'envisager d'autres mécanismes pour faciliter l'intégration³¹.

²⁹ BIT: document GB.291/ESP/5 (& Corr.), Conseil d'administration, 291^e session, Genève, nov. 2004, paragr. 45 et 46.

³⁰ Des études récentes sur la participation aux formations financées par l'employeur dans les pays de l'OCDE indiquent que ces derniers préfèrent investir dans la formation des groupes d'âge intermédiaire plutôt que dans celle des jeunes travailleurs. Voir *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2003, op. cit*

³¹ BIT: *Improving prospects for young women and men in the world of work, op. cit.*

Encadré 3.15.

Outils du BIT: égalité des chances en matière d'emploi et législation

Les *Principes directeurs pour assurer, par une législation adéquate, l'égalité des chances en matière d'emploi des personnes handicapées*, publiés par le BIT en 2004, sont destinés aux responsables de l'élaboration des politiques et aux rédacteurs d'instruments législatifs et ont pour but de les aider à améliorer l'efficacité des législations nationales en ce qui concerne la formation et l'emploi des personnes handicapées.

233. Différentes approches adoptées en Europe montrent que la protection de l'emploi et la protection sociale peuvent aller de pair avec la flexibilité dont ont besoin les entreprises. L'OIT a réagi au débat sur la flexibilisation en lançant un nouveau projet intitulé «flexisécurité». Ce projet comprend des recherches et des publications qui traitent des aspects à la fois macro et microéconomiques ainsi que de leurs interactions, et étudie les synergies entre développement social et développement économique en vue de servir de base aux échanges d'expérience et à la coopération entre pays³².

Message clé: les législations et les réglementations peuvent influencer sur la croissance et le développement économiques, tout en protégeant les droits des travailleurs et les intérêts de la société en général. Les lois et règlements élaborés avec la participation des partenaires sociaux sont plus susceptibles de garantir que la promotion de l'emploi et le développement des entreprises ne compromettent pas les droits des travailleurs.

3.3.4. Politiques actives du marché du travail

234. Par ses programmes de coopération technique, le BIT appuie dans de nombreux pays en développement l'élaboration de politiques et de programmes actifs du marché du travail sous la forme de projets à forte intensité d'emplois (encadré 3.16). Le Programme d'investissement à forte intensité d'emplois vise à faire reculer la pauvreté par l'investissement dans l'infrastructure des pays en développement et offre depuis les années quatre-vingt un soutien à plus de 40 pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine pour l'élaboration de programmes d'infrastructure à fort coefficient de main-d'œuvre. Ces programmes concernent entre autres la remise en état et l'entretien des routes, chemins et ponts dans les zones rurales, la mise en place de moyens de transport par voie d'eau ou d'autres moyens peu coûteux, la préservation de l'eau et des sols, les améliorations des moyens de subsistance en milieu urbain, etc. Ces programmes offrent d'importantes possibilités d'emploi aux jeunes des deux sexes. On trouve de nombreux jeunes défavorisés parmi les personnes employées par ces programmes, par exemple par le projet du conseil municipal de Dar es-Salaam dans le domaine de l'évacuation des déchets³³.

³² Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe: «Flexicurity» project, <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/employ/flex/>.

³³ BIT: document GB.289/ESP/1, Conseil d'administration, 289^e session, Genève, mars 2004.

Encadré 3.16.

Outils du BIT: développement à forte intensité d'emplois

Le BIT a publié en 1998 un guide intitulé *Employment-intensive infrastructure programmes: Labour policies and practice*. Ce guide, qui vise les ministères compétents en matière de travaux publics, de travail et d'emploi ainsi que les partenaires sociaux, traite de la mise en œuvre concrète d'une politique du travail décent et du rôle que jouent les différentes parties prenantes dans ce processus, notamment les partenaires sociaux. Bien que l'emploi des jeunes n'y soit pas mentionné expressément, ce guide est particulièrement utile pour les pays qui s'efforcent de relever de cette manière le défi de l'emploi des jeunes.

235. Le développement des petites et moyennes entreprises (PME) par et pour des jeunes représente une source essentielle d'emplois pour les jeunes. Les aides à la création d'entreprises par les jeunes devraient inclure l'accès au crédit, les services financiers et de développement des entreprises et l'aide à la gestion, la formation et la mise à disposition de locaux et d'ateliers à bas prix, ainsi que le tutorat.

236. La recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, dispose que le rôle fondamental des PME devrait être reconnu, en ce qui concerne notamment la promotion du plein emploi, productif et librement choisi, l'élargissement des possibilités d'exercer une activité rémunératrice et une participation économique accrue des groupes défavorisés ou marginalisés. Elle préconise l'adoption d'une politique et d'un cadre juridique favorables au développement des PME, le développement d'une culture d'entreprise, et la mise en place d'une infrastructure de services efficace. Elle exhorte les Etats à envisager des mesures et des incitations particulières pour les jeunes qui aspirent à devenir chef d'entreprise (voir encadré 3.15).

237. Une étude a été menée récemment par le BIT dans sept pays pour examiner la manière dont l'environnement administratif et réglementaire influe sur l'emploi et l'investissement dans les petites entreprises et dans les micro-entreprises. Cette étude analyse la législation nationale sur les entreprises, la fiscalité, les règlements du travail et les politiques commerciales et financières des sept pays considérés (Afrique du Sud, Chili, Guinée, Pakistan, Pérou, République-Unie de Tanzanie et Viet Nam) et évalue leur l'impact direct et indirect. Les conclusions ont servi de base à des plans d'action nationaux qui visent à remédier aux insuffisances constatées, en consultation avec toutes les parties prenantes. Les outils d'évaluation et les instruments d'enquête ont été adaptés en vue d'être utilisés dans d'autres pays (Egypte, Inde, République islamique d'Iran, Paraguay et Philippines)³⁴.

238. Le Bureau appuie également la création d'entreprises par des initiatives menées en collaboration avec les partenaires sociaux et d'autres groupes (voir aussi encadré 3.15). En ce qui concerne les jeunes chefs d'entreprise, par exemple, le BIT a collaboré avec l'Organisation internationale des employeurs, la Fédération des employeurs des Philippines, Philippine Business for Social Progress, le Rotary Club de Manille et le Rotary International à la création de la Philippine Youth Business Foundation (PYBF). Grâce à cette fondation, les jeunes qui créent une petite entreprise sont coraquéés par des hommes d'affaires expérimentés et peuvent accéder au crédit³⁵.

³⁴ G. Reinecke et S. White: *Policies for small enterprises: Creating the right environment for good jobs*, (Genève, BIT, 2004).

³⁵ BIT: *Decent employment through small enterprises: A progress report on SEED activities* (Genève, 2003), p. 75.

239. Les coopératives représentent un choix attrayant pour les jeunes qui débudent, en particulier s'ils ne peuvent pas ou ne veulent pas opter pour un emploi classique. Les jeunes souscrivent souvent aux principes et aux valeurs des coopératives (solidarité, équité, égalité, entraide, démocratie). Le caractère dual des coopératives, à la fois entreprises et associations, contribue à en faire des lieux de travail attrayants pour les jeunes. De plus, la solidarité de groupe qui règne dans une coopérative atténue le risque que l'on doit prendre lorsqu'on devient chef d'entreprise et permet de surmonter le problème du capital de démarrage nécessaire pour créer une entreprise ainsi que le problème des garanties indispensables pour obtenir des institutions financières un prêt pour la création et le développement d'une petite entreprise.

240. La recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, suggère que des mesures devraient être prises pour promouvoir le potentiel des coopératives dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, en vue de créer et de développer des activités rémunératrices, et des emplois décents et durables, d'améliorer le bien-être social et économique et de contribuer à un développement humain durable. Même s'ils ne sont pas cités, les jeunes feront partie des bénéficiaires des coopératives. Dans les dix-huit mois qui ont suivi l'adoption de la recommandation, plus de 20 Etats Membres de l'OIT l'ont utilisée pour asseoir leurs nouvelles politiques et/ou lois en matière de coopératives ³⁶.

241. Les potentialités des coopératives sur le plan de l'autonomisation des travailleurs de l'économie informelle sont illustrées par le programme OIT/SYNDICOP en Ouganda, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie. Le programme, qui fait appel à la collaboration entre les organisations syndicales et les mouvements coopératifs au niveau national, vise à organiser les travailleurs de l'économie informelle en coopératives et a, dans beaucoup de cas, ouvert la voie à leur syndicalisation. Dans le cadre d'autres projets de coopération technique, le BIT s'attache à sensibiliser les populations indigènes aux potentialités des organisations d'entraide et des coopératives, s'agissant de renforcer les moyens de subsistance traditionnels et la création d'emplois parmi les groupes ethniques en Asie.

242. Le BIT est convenu récemment avec l'Alliance coopérative internationale et l'OIE de promouvoir le concept des coopératives de services partagés (des entreprises qui mettent en commun des ressources et leur pouvoir d'achat et réduisent les coûts d'exploitation par l'utilisation conjointe de matériel, en vue d'accroître leur compétitivité) ³⁷. Ces coopératives permettent à de nombreuses petites entreprises d'Europe, du Japon et d'Amérique du Nord de soutenir la concurrence mondiale. Le concept de services partagés peut s'avérer précieux pour les jeunes chefs d'entreprise (voir aussi encadré 3.16 en ce qui concerne les outils du BIT en matière de développement des entreprises).

243. Les jeunes éprouvent souvent des difficultés à obtenir un prêt en vue de créer et de développer leur entreprise. Ils n'ont en effet ni garanties, ni réputation commerciale. Pour aider les pays à surmonter cet obstacle, le BIT s'emploie à combiner la formation à la gestion d'entreprise et l'accès au microcrédit. Cette initiative consiste notamment à inviter des représentants du secteur du microfinancement à présenter leurs programmes et à commenter les projets des futurs chefs d'entreprise. En Ouganda, lorsque le programme de promotion de l'entreprise a été organisé par l'intermédiaire d'une ONG qui s'occupait également de microfinancement, le taux de création d'entreprises a atteint

³⁶ BIT: document GB.289/ESP/1, *op.cit.*

³⁷ Ibid.

67 pour cent. Dans le programme «Gérez mieux votre affaire», l'accent est mis sur la préservation des emplois. La formation aide en effet les entreprises peu efficaces à survivre et à prospérer grâce à une meilleure gestion. Au Pérou, par exemple, le BIT collabore avec une institution financière privée pour associer efficacement le financement et le programme de promotion de l'entreprise et améliorer ainsi la viabilité des entreprises (voir encadré 3.17).

Encadré 3.17.

Les outils du BIT

Le développement des entreprises

Le *Guide de la recommandation n° 189* informe les mandants des problèmes et des stratégies et présente un large éventail de mesures parmi lesquelles on peut choisir les mieux adaptées au contexte national.

Le *Programme d'amélioration du travail dans les petites entreprises (WISE)* a pour but d'améliorer les conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises. Il s'appuie sur des manuels et autres publications. Un programme de formation mis au point pour les travailleurs se fonde sur l'approche WISE^a.

Improving business performance through better working conditions. Ce manuel de formation, qui s'adresse aux chefs d'entreprise, est axé sur les conditions de travail des travailleurs et offre des suggestions novatrices sur la manière dont les chefs d'entreprise peuvent atteindre les objectifs du travail décent tout en améliorant la rentabilité.

Le *Guide de la recommandation n° 193*, réalisé conjointement avec le United Kingdom's Co-operative College et l'Alliance coopérative internationale^b, explique comment contribuer à créer un environnement dans lequel les coopératives peuvent s'épanouir en identifiant les composantes clés des législations et des politiques relatives aux coopératives. Le guide montre aussi l'utilité et le pourquoi d'une campagne en faveur de ces cadres législatifs pour les coopératives.

Développement de l'esprit d'entreprise

Le programme *Know about business (KAB)* est destiné tout spécialement aux jeunes dans les établissements de formation professionnelle. Il les informe sur le monde de l'entreprise et sur les possibilités de créer plus tard leur propre affaire. Il fournit aux jeunes une meilleure connaissance de l'entreprise et de la fonction de chef d'entreprise et les aide à examiner avec réalisme les choix que constituent la création d'une petite entreprise ou l'emploi indépendant.

L'outil de formation *Generate your business ideas (GYB)* encourage les candidats chefs d'entreprise à une réflexion plus approfondie sur leurs projets, sous l'angle notamment de la rentabilité.

Le cours *Démarrez votre entreprise* est destiné aux nouveaux chefs d'entreprise et présente les éléments de base de la création et de la gestion d'une nouvelle entreprise.

Le module de formation *Gérez mieux votre entreprise (GERME)* est centré sur les moyens qui permettent d'améliorer les résultats et la productivité des entreprises.

Le programme de formation *Gender and Entrepreneurship Together* vise les femmes pauvres qui souhaitent monter une entreprise.

^a BIT: La création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises. Guide de la recommandation n° 189 (Genève, 2004). ^b En 2004, l'OIT et l'Alliance coopérative internationale ont conclu un accord en vue de mettre en œuvre un agenda commun coopératif destiné à créer des emplois décents et à diminuer la pauvreté tout en s'efforçant de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement. Ce partenariat prévoit que l'OIT et l'ACI organiseront conjointement une campagne de financement auprès des grands bailleurs de fonds multi et bilatéraux et des autres partenaires du développement en vue de financer les activités communes prévues.

Le capital disponible pour les jeunes est extrêmement limité et en grande partie inaccessible. Les jeunes se trouvent confrontés à des formalités, à la bureaucratie et à la corruption sous forme d'exigences en matière de sécurité, de garanties et d'expérience, que les jeunes ne possèdent généralement pas. Les jeunes qui proviennent de communautés et de familles pauvres ne peuvent satisfaire à aucune de ces exigences.

Youth Roundtable, Expert Group Meeting on Creating Strategies for Youth Employment in African Cities, Nairobi, Kenya, 21-25 juin 2004.

244. Le Bureau a mis au point plusieurs modules de formation spécifiques qui traitent du financement solidaire. La plupart sont génériques, mais l'un d'eux vise les jeunes en particulier (voir encadré 3.18). Des programmes de développement des capacités sont mis en œuvre dans les pays en développement et les économies en transition, en vue d'appuyer les initiatives prises au plan national pour renforcer l'emploi indépendant et le développement des petites et micro-entreprises par l'adoption de stratégies de microcrédit et l'extension des services locaux de microfinancement à un éventail plus large de clients, y compris les jeunes et, en particulier, les femmes.

Encadré 3.18.

Outils du BIT: le Programme Finance et solidarité

Revolving loan and guarantee funds – Checklist for a better design and management of revolving loan and guarantee funds in ILO technical cooperation programmes. Ce guide indique les recherches à effectuer avant de mettre sur pied un fonds de crédit ou de garantie. Il passe en revue certains des aspects majeurs à prendre en compte dans les contrats et les accords conclus avec les institutions financières locales et formule des suggestions concernant la gestion des fonds et les normes comptables.

Micro finance for self-employment in industrialized countries: good practice guide. Ce guide fournit aux gestionnaires responsables des systèmes de promotion de l'emploi indépendant les outils nécessaires pour améliorer la performance de leurs programmes.

Microfinance in conflict-affected communities. Cet ouvrage, produit en collaboration avec le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, vise à combler le vide entre l'aide d'urgence et les programmes de développement dans les pays éprouvés par un conflit et traite de l'utilisation du microfinancement comme outil (parmi d'autres) d'aide à l'autonomie. Les programmes, exécutés dans le monde entier par des experts ayant une vaste expérience du travail dans les communautés éprouvées par un conflit, tiennent compte des jeunes ainsi que d'autres groupes vulnérables.

Source: <http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/index.htm>.

Message clé: l'appui des pouvoirs publics et des partenaires sociaux et l'investissement dans les projets et programmes à forte intensité de main-d'œuvre, le développement des micro-entreprises, des petites et moyennes entreprises, des entreprises sociales et des coopératives, y compris l'encouragement d'une culture d'entreprise, peuvent être efficaces en matière de création d'emplois de qualité pour les jeunes.

3.4. Améliorer l'employabilité des jeunes: le point de vue de l'OIT

3.4.1. Education et formation

245. «L'éducation et la formation tout au long de la vie contribuent de manière significative à promouvoir les intérêts des individus, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble, particulièrement au vu du défi essentiel consistant à parvenir au plein emploi, à l'élimination de la pauvreté, à l'insertion sociale et à une croissance économique durable dans l'économie mondialisée.» En outre, «l'éducation et la formation tout au long de la vie sont fondamentales et devraient faire partie intégrante et être en harmonie avec des politiques et programmes d'ensemble économiques, fiscaux, sociaux et du marché du travail qui sont importants pour une croissance économique durable, la création d'emplois et le développement social»³⁸.

246. L'éducation et la formation sont des facteurs essentiels, s'agissant de préparer les jeunes au monde du travail. En général, le chômage pèse davantage sur les personnes les moins instruites et les moins qualifiées, encore que le problème des chômeurs diplômés se pose dans certains pays. L'exclusion de l'éducation et de la formation, souvent systémique, est aussi à l'origine du travail des enfants, des emplois médiocres et mal rémunérés, de la segmentation du marché du travail ainsi que du cercle vicieux de la pauvreté intergénérationnelle et de l'exclusion sociale. Une proportion anormalement importante des jeunes ayant quitté prématurément l'école et des jeunes à risque provient de groupes ethniques, sociaux et régionaux défavorisés³⁹.

247. La Déclaration du Millénaire et l'initiative de l'UNESCO en faveur de l'éducation pour tous s'engagent à mettre en œuvre d'ici à 2015 le droit universel à l'éducation. Le niveau d'instruction a augmenté dans toutes les régions au cours des dix dernières années. Les jeunes d'aujourd'hui sont la génération la plus instruite qu'ait connue l'histoire. Cependant, beaucoup de pays en développement doivent relever le défi qui consiste à fournir une éducation de base à tous les enfants d'âge scolaire. De nombreux pays doivent modifier leurs priorités d'investissement pour favoriser l'éducation de base. Des initiatives destinées à dynamiser l'alphabétisation⁴⁰ et l'éducation de base des jeunes (acquisition non formelle et informelle du savoir, enseignement à distance, programmes d'alphabétisation des adultes) peuvent compléter l'action entreprise au niveau national pour atteindre les cibles fixées par les OMD⁴¹. Ces initiatives supposent une augmentation importante des dépenses d'éducation, particulièrement dans les pays les moins avancés, qui devraient quadrupler leurs dépenses annuelles et l'aide publique au développement consacrée à l'éducation pour atteindre l'objectif d'une éducation primaire pour tous à l'horizon 2015⁴².

248. L'enseignement et la formation professionnels ont pour objectif de préparer les jeunes à participer de manière effective au marché du travail et à s'intégrer pleinement dans la vie économique et sociale. Dans plusieurs pays, les systèmes de formation, fortement axés sur le système scolaire, fournissent souvent une éducation et une formation qui ne répondent pas toujours aux exigences d'un marché du travail en

³⁸ Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.

³⁹ BIT: *Bien démarrer dans la vie*, op. cit.

⁴⁰ Voir le chapitre 1 en ce qui concerne le déficit d'alphabétisation des jeunes des deux sexes.

⁴¹ Voir BIT: *Bien démarrer dans la vie*, op. cit., et Nations Unies: *World youth report 2003*, op. cit.

⁴² PNUD: *Rapport mondial sur le développement humain 2003* (Paris, Economica, 2003).

mutation rapide. Nombre de pays ont entamé des réformes pour combler l'écart entre l'enseignement et la formation et le monde du travail.

249. La convention (n° 142) et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, indiquent aux mandants comment renforcer et ajuster les systèmes de formation professionnelle en vue de promouvoir les compétences et les connaissances techniques et élémentaires nécessaires pour travailler dans la société du savoir ⁴³(voir encadré 3.19 sur les outils du BIT pour les initiatives de mise en valeur des ressources humaines).

Encadré 3.19.

Outils du BIT: initiatives en matière de mise en valeur des ressources humaines

La base d'informations sur la mise en valeur des ressources humaines inclut 496 initiatives dans 76 pays (ainsi que des instruments internationaux) qui concernent toute une série de sujets: accès à l'enseignement et à la formation; cadre institutionnel; orientation professionnelle et de carrière; conseils; apprentissage la vie durant; personnes ayant des besoins spéciaux.

Source: http://www.logos-net.net/ilo/150_base/en/countries/compil.htm.

250. Les réformes de l'enseignement et de la formation professionnels ont souvent été centrées sur l'intégration de l'enseignement professionnel et général par le regroupement de divers types d'établissements, l'augmentation du contenu général dans les cycles de formation professionnelle ou l'insertion de disciplines professionnelles dans l'enseignement secondaire général. La durée de l'instruction obligatoire a été prolongée dans de nombreux pays. Ecoles et institutions spécialisées dispensent une formation initiale de plus en plus associée à un apprentissage sur le lieu de travail. Le développement des compétences clés pour le travail occupe une place importante dans ces réformes. Ces compétences (communication et relations interpersonnelles, capacité d'apprendre à apprendre, solution des problèmes, technologies de l'information et de la communication) sont transférables d'un métier, d'une entreprise et d'un secteur à l'autre. Elles s'appuient sur les compétences acquises dans le cadre de l'éducation de base et sont essentielles pour l'employabilité et la formation tout au long de la vie ⁴⁴.

251. Les recherches menées par le BIT montrent que de nombreux pays mettent également en route de vastes programmes de formation basés sur les compétences qui répondent aux exigences d'adaptabilité et de flexibilité de marchés du travail en rapide évolution. Des systèmes de reconnaissance des acquis, formels, non formels ou informels, ont été introduits dans plusieurs pays ⁴⁵. La reconnaissance des acquis améliore l'employabilité et facilite l'accès et le retour à l'éducation, à la formation et à l'emploi. Des cadres de qualification permettent à des individus d'acquérir, à leur propre rythme, des compétences qui leur apporteront à terme une qualification complète. Ces

⁴³ Une campagne de promotion de cette recommandation comprendra des réunions au niveau national et régional, une base de données sur la pratique actuelle, et l'élaboration de documents complémentaires tels que des guides thématiques sur des sujets précis.

⁴⁴ Voir BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99. Employabilité et mondialisation: le rôle crucial de la formation* (Genève, 1998), et BIT: *Apprendre et se former pour la société du savoir*, op. cit.

⁴⁵ Les systèmes de reconnaissance des acquis pourraient être utilisés pour favoriser la mobilité des jeunes travailleurs dans les zones d'intégration régionale en les aidant à passer de l'économie informelle à l'économie formelle, et à améliorer les possibilités d'emploi et la qualité des emplois pour les travailleurs migrants. Voir BIT: *Lifelong learning in Asia and the Pacific*, Réunion régionale tripartite de l'OIT, Bangkok, 8-10 déc. 2003.

cadres constituent une référence très claire pour les jeunes eu égard à leur formation et à leur future carrière, facilitant ainsi leur mobilité sur le marché du travail.

252. Les réformes engagées récemment en matière d'enseignement et de formation professionnels se caractérisent par deux éléments nouveaux: la participation croissante des partenaires sociaux à la planification, au suivi et à l'évaluation de la formation et de l'enseignement et/ou le transfert de ces tâches aux niveaux régional et local. Ces éléments visent à mieux adapter l'enseignement et la formation aux exigences nationales et locales du marché du travail et à l'évolution des besoins socio-économiques ⁴⁶.

253. L'importance de l'éducation, de la formation basée sur le travail ⁴⁷ et des programmes travail-études est mise en évidence dans la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, qui invite les gouvernements à promouvoir le développement de la formation et de l'acquisition de connaissances sur le lieu de travail par le biais de l'utilisation de méthodes de travail très performantes qui améliorent les compétences; l'organisation, avec des prestataires de formation publics et privés, d'une formation en cours d'emploi et hors emploi utilisant davantage les technologies de l'information et de la communication; l'utilisation de nouvelles formes d'acquisition de connaissances, associées à des mesures et politiques sociales de nature à faciliter la participation à la formation.

254. Le BIT contribue à la base de connaissances sur la formation sur le lieu de travail en rassemblant des études de cas et en répertoriant les systèmes d'enseignement professionnel, de formation et de développement des connaissances pour les jeunes axés sur l'entreprise. Les enseignements tirés de cette recherche éclaireront la campagne de promotion de la recommandation n° 195.

255. L'apprentissage a été de tous temps le principal moyen de formation des travailleurs qualifiés et semi-qualifiés. Les systèmes d'apprentissage ont évolué et se sont adaptés aux besoins de l'industrie. L'apprentissage demeure la méthode la plus courante de formation pour les travailleurs semi-qualifiés. Dans certains secteurs et certains pays, l'apprentissage est devenu beaucoup plus complexe et structuré, notamment dans le «système dual», qui combine l'apprentissage sur le tas et l'enseignement scolaire ⁴⁸. En Allemagne, en Autriche, au Danemark et en Suisse, le faible taux de chômage des jeunes est souvent attribué au système d'apprentissage, qui procure à de nombreux jeunes une éducation et une formation de qualité leur permettant d'acquérir les qualifications requises par les employeurs. Grâce à la participation des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des programmes d'apprentissage, ceux-ci répondent aux besoins du marché du travail ⁴⁹. Cependant, l'apprentissage peut aussi être limité et rigide, et avoir parfois des difficultés à s'adapter aux changements rapides qui se produisent dans la technologie et l'organisation du travail ⁵⁰.

⁴⁶ N. Bowers, A. Sonnet et L. Bardone (*Giving young people a good start* (Paris, OCDE, 2000); A.G. Mitchell: *Strategic training partnerships between the State and enterprises*, Employment and Training Papers n° 19 (Genève, BIT, 1998).

⁴⁷ Aux fins du présent rapport, la formation basée sur le travail comprend l'apprentissage (formel et informel) sur le lieu du travail, la formation en cours d'emploi et hors emploi, la formation en entreprise, tant pour les travailleurs que pour les stagiaires; elle comprend l'apprentissage et les stages.

⁴⁸ Pour un examen détaillé des systèmes d'apprentissage, voir P. Ryan «Is apprenticeship better? A review of the economic evidence», *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 50, n° 2, 1998.

⁴⁹ N. O'Higgins: *Youth unemployment and employment policy: A global perspective* (Genève, BIT, 2001), p. 103.

⁵⁰ Voir aussi BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, op. cit., p. 41.

256. Dans nombre de pays en développement, l'apprentissage traditionnel est le premier fournisseur de compétences pour le marché du travail, surtout informel, dépassant de loin la contribution des établissements d'enseignement et de formation. Sa conception et son organisation varient d'une société à l'autre. Dans la plupart des cas, les compétences sont transférées par l'observation et la reproduction de tâches exécutées par un travailleur expérimenté (voir encadré 3.20). Dans beaucoup d'apprentissages de type classique, la formation se limite le plus souvent à des compétences opérationnelles. En l'absence de contrôle, ce type d'apprentissage risque souvent de dégénérer en exploitation, ce qui inclut le travail des enfants. Des efforts sont déployés pour moderniser le système (voir chap. 2). Pour les jeunes qui s'efforcent d'améliorer leurs moyens de subsistance, ce type de formation est le seul choix possible, et certains craignent que ses nombreux inconvénients ne l'emportent sur ses avantages (voir encadré 3.21)⁵¹.

257. Les points faibles de l'apprentissage classique sont bien connus mais, pour beaucoup de travailleurs de l'économie informelle, ce type d'apprentissage peut être le premier pas, et souvent le seul possible, pour échapper à la misère. Le projet APPT du BIT, qui porte sur l'organisation de l'apprentissage traditionnel pour les personnes handicapées des zones rurales du Cambodge, est un exemple de la manière dont l'apprentissage peut améliorer le revenu des jeunes (voir encadré 3.20). La méthode du projet s'inspire de la méthode de la reproduction des cas de réussite, qui a été mise à l'épreuve dans des pays asiatiques par la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture⁵².

Encadré 3.20.

Apprentissage traditionnel et personnes handicapées

Les préjugés et l'absence de formation font que, au **Cambodge**, les personnes handicapées trouvent difficilement du travail. Le projet BIT/APPT surmonte cette difficulté en trouvant des chefs de petites entreprises performantes qui sont disposés à offrir une formation et à donner ainsi aux jeunes handicapés des possibilités de s'extraire de la pauvreté.

Tok Vanna en était jadis réduit à mendier dans la rue. La mine qui lui avait arraché les mains l'avait aussi privé de son métier et de son revenu. Après l'accident, il avait quitté la province de Pursat pour gagner Siem Reap, dans l'espoir de trouver un emploi dans le secteur du tourisme. Mais sa recherche était restée vaine, n'ayant que peu de compétences à offrir à des employeurs sceptiques. Les longues journées passées à mendier sur le trottoir avaient entamé son estime de soi. La vie de Tok a changé lorsqu'il a rencontré le personnel du projet de formation BIT/APPT à Siem Reap, qui l'a mis en relation avec un chef d'entreprise performant. Son mentor lui a appris le métier de libraire, et le projet l'a aidé à planifier son affaire et lui a accordé un petit prêt pour l'achat d'une charrette et la constitution d'un stock. Aujourd'hui, l'entreprise de Tok Vanna est florissante; il prend des cours du soir qui l'aident à faire son boniment auprès des touristes étrangers. Il fait désormais partie des chefs d'entreprise qui ont réussi parmi lesquels on compte aussi un groupe de musiciens jadis réduits comme Tok Vanna à mendier dans la rue.

Source: Bureau sous-régional de l'OIT à Bangkok.

⁵¹ H.C. Haan: *Synthesis report on informal economy training* (Genève, BIT, à paraître).

⁵² J.B. Orsini: *Success case replication – A manual for increasing farmer household income by mobilizing successful farmers and groups to train their peers* (Bangkok, ESCAP/FAO, 2000).

Encadré 3.21.

L'apprentissage traditionnel: points forts et points faibles

Points forts:

- un moyen d'assurer la formation qualifiante à un niveau technique suffisant en utilisant le matériel actuellement employé dans la profession;
- assure les compétences professionnelles et, dans une faible mesure, les compétences organisationnelles, commerciales et de gestion (établissement des coûts, commercialisation, relations avec les fournisseurs et les clients);
- donne aux stagiaires l'occasion de développer des réseaux sociaux et économiques qui leur seront d'une grande utilité par la suite lors de la création et de la gestion d'une entreprise informelle.

Points faibles:

- la qualité de la formation est variable et rien ne garantit qu'un ensemble déterminé de compétences professionnelles sera effectivement transféré;
- les compétences enseignées sont souvent incomplètes: trop peu d'attention est accordée à certains aspects importants (utilisation des ressources, satisfaction du client, questions de sécurité et de santé au travail);
- il n'existe pas de processus de certification: les stagiaires qui ont accompli un apprentissage dans le même métier n'ont pas nécessairement tous les mêmes compétences;
- la formation se base sur des techniques classiques et ne permet pas d'introduire facilement de nouveaux produits et techniques de production;
- l'absence de contrats clairs, de législation pertinente et de suivi fait que, dans certains cas, des employeurs sans scrupules exploitent les apprentis comme main-d'œuvre bon marché sans leur assurer la moindre formation;
- ces formes d'apprentissage n'existent que dans un petit nombre de métiers;
- elles privilégient les hommes par rapport aux femmes.

258. Pour renforcer sa capacité de conseil et de coopération technique en vue de contribuer à développer les compétences des jeunes et des adultes qui travaillent dans l'économie informelle, le Bureau est en train de constituer la base de données sur le processus de développement des compétences et les besoins de compétences des travailleurs de l'économie informelle, y compris les jeunes. Des études sur le développement des compétences dans l'économie informelle ont été réalisées dans des pays d'Afrique (Kenya, Ouganda et République-Unie de Tanzanie), d'Asie (Chine, Inde et Philippines), d'Amérique (Colombie et Jamaïque) et dans des économies en transition (Fédération de Russie et Bélarus)⁵³. Un rapport de synthèse, en cours d'élaboration, donnera un aperçu des types de formation existants et évaluera les autres solutions. Ces informations contribueront au travail effectué par le BIT pour améliorer les perspectives de travail des travailleurs de l'économie informelle. Outre les études par pays, une base de données sur l'économie informelle contenant plus de 400 documents utiles a été constituée⁵⁴, suite au processus lancé après la discussion générale sur le travail décent dans l'économie informelle à la 90^e session de la Conférence internationale du Travail.

⁵³ Données du Département des compétences et de l'employabilité du BIT.

⁵⁴ <http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.home>.

259. Le Programme international pour l'élimination du travail des enfants met de plus en plus l'accent sur les programmes de formation qualifiante et d'apprentissage qui s'inscrivent dans la préparation à un emploi décent, des jeunes qui ont atteint l'âge requis. Les programmes assortis de délais pour l'élimination des pires formes de travail des enfants, en particulier, comportent une solide composante de formation qualifiante qui s'inspire des modèles de formation et de l'expérience du BIT.

Message clé: maximiser l'efficacité dans la préparation des jeunes au marché du travail: la formation qualifiante doit être alignée sur les possibilités du marché, avoir une conception large, être flexible et réactive aux conditions changeantes; la formation des jeunes devrait être permanente et inclure le recyclage en vue de permettre aux travailleurs d'affronter le changement des technologies et des métiers; la formation au savoir-faire et aux compétences de base est essentielle dans la mesure où elle permet aux jeunes de s'intégrer dans des marchés du travail en mutation rapide; il convient de resserrer les liens entre l'enseignement formel et non formel, ainsi qu'entre l'enseignement en classe et l'apprentissage sur le lieu de travail; la stratégie la plus efficace consiste à combiner l'expérience de travail et la formation professionnelle, le système le plus performant consistant en placements auprès d'employeurs du secteur privé plutôt qu'en projets de création d'emplois du secteur public; dans les pays en développement, la formation qualifiante de base et l'apprentissage traditionnel sont particulièrement importants.

3.4.2. Les programmes actifs de formation pour l'insertion sur le marché du travail améliorent l'employabilité

260. Les programmes actifs de formation pour l'insertion sur le marché du travail visent à accroître l'employabilité des jeunes en développant leurs qualifications. De plus en plus axés sur les jeunes défavorisés, ces programmes offrent toute une série de services: alphabétisation et enseignement de rattrapage, formation professionnelle et de préparation à l'emploi, aide à la recherche d'un emploi, orientation professionnelle et autres services d'appui. La mise en œuvre de ces programmes est assurée par les services publics de l'emploi, les autorités locales et autres partenaires, y compris des agences d'emploi privées et des prestataires de formation travaillant souvent sous contrat pour le secteur public. La conception et l'exécution de ces programmes varient selon les pays et selon le contexte local, et beaucoup associent formation et expérience professionnelle.

261. Il ressort de certaines évaluations que ces programmes sont plus efficaces s'ils sont bien ciblés et s'ils combinent formation et autres services d'appui. D'après de nombreuses évaluations menées dans des pays industrialisés, les programmes de formation destinés à préparer les jeunes à la vie active produisent plus souvent des solutions temporaires que des solutions durables⁵⁵. Bien que le débat sur les politiques actives du marché du travail et sur les programmes mis en œuvre dans ce cadre porte aussi bien sur les objectifs économiques que sur les objectifs sociaux, la plupart des évaluations mettent l'accent sur les résultats à court terme tels que l'insertion dans la vie active et les revenus, en négligeant les retombées à moyen et long terme, comme les avantages sociaux et les retombées économiques connexes.

262. La recommandation n° 195 préconise l'adoption d'approches novatrices, s'agissant de doter les personnes de connaissances et de compétences orientées vers la croissance économique et l'emploi, et reconnaît que certaines catégories de personnes (les jeunes au sortir de l'école et les travailleurs enfants, notamment) ont des besoins particuliers. La

⁵⁵ Voir N. O'Higgins, *op. cit.*; N. Bowers, A. Sonnet et L. Bardone, *op. cit.*; *Bien démarrer dans la vie, op. cit.*

recherche et l'expérience pratique du BIT mettent en évidence l'importance de méthodes intégrées comme celles qu'incarnent les approches de la formation axée sur la communauté (voir encadré 3.22) et du projet TREE (*Training for rural economic empowerment* – formation pour la démarginalisation économique des populations rurales), qui sont particulièrement appropriées à l'économie informelle dans les pays en développement (voir encadré 3.23 pour un exemple concret de cette méthode).

Encadré 3.22.

Outils du BIT: la formation axée sur la communauté

La méthodologie de formation axée sur la communauté, élaborée sur la base de l'expérience acquise en Afrique et en Asie, est une méthode générique de formation qualifiante pour l'emploi indépendant et la création de revenus dont il est avéré qu'elle dote les bénéficiaires du projet – les chômeurs et les personnes sous-employées, en particulier les jeunes au sortir de l'école et les femmes, dont beaucoup sont pauvres – de compétences nouvelles particulièrement utiles dans les activités d'appoint qui visent à compléter le revenu du ménage.

Le BIT, en collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé et l'UNESCO, met actuellement au point un modèle de démarginalisation axée sur la communauté en vue de promouvoir l'égalité des chances pour les enfants, les jeunes et les adultes handicapés, notamment par l'organisation d'une formation et d'une réadaptation professionnelle et par la promotion de l'emploi.

263. La méthodologie de la formation pour la démarginalisation économique locale (TREE), qui s'appuie sur les enseignements tirés des projets de formation axée sur la communauté, a été élaborée en vue de faire le lien entre les approches de la formation axées sur le développement économique local et l'éventail des autres ressources qui contribuent à une stratégie de l'emploi effectif et du travail décent, notamment le crédit et le développement de produits nouveaux. L'approche TREE, dont bénéficient particulièrement les jeunes, vise les groupes défavorisés (encadré 3.23)⁵⁶.

264. Les services nationaux de l'emploi constituent les principales institutions publiques qui mettent en œuvre les politiques actives du marché du travail. La convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, est la principale norme de l'OIT qui définit le rôle et les activités des services publics de l'emploi, mais ce rôle et ces activités sont visés ou cités dans un certain nombre d'autres conventions de l'OIT, notamment la convention (n° 2) sur le chômage, 1919, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

265. Le BIT prend diverses initiatives pour appuyer les activités des services publics de l'emploi, notamment des initiatives qui concernent l'emploi des jeunes. Des évaluations des services publics de l'emploi ont été réalisées ces dernières années en Afrique du Sud, en République de Corée, en Indonésie et en Jordanie. Par exemple, une des recommandations formulées en Afrique du Sud a été de renforcer la participation des bureaux du travail (les bureaux des services publics de l'emploi) à la mise en œuvre du Learnership Programme (un programme pour les jeunes), et cette recommandation a été appliquée avec succès. Le travail du BIT dans ce domaine est étroitement lié à l'analyse

⁵⁶ V. Korovkin: *Working out of poverty towards decent work: Training for local economic empowerment (TREE)*, communication faite à la Réunion technique sur la formation axée sur la communauté, sur l'emploi et sur la démarginalisation, Turin, 20-23 sept. 2004.

permanente des tendances et problèmes actuels dans les services de l'emploi et aux informations glanées lors du contrôle de l'application des recommandations n^{os} 88 et 181.

Encadré 3.23.

Formation pour la démarginalisation économique des populations rurales (TREE)

Le projet Formation pour la démarginalisation économique des populations rurales, basé sur la méthodologie de formation axée sur la communauté (encadré 3.22), vise à créer un modèle différent de création de revenus et d'emplois pour la plupart des groupes marginalisés dans diverses régions de deux pays différents. L'absence de paix et de sécurité a longtemps éprouvé les populations du Pakistan et des Philippines, ainsi que le manque d'emplois et d'investissements étrangers et les faibles capacités des pouvoirs publics, s'agissant de s'attaquer à la pauvreté. Au Pakistan, les zones cibles sont la North West Frontier Province (NWFP) et la province de Pendjab. Aux Philippines, il s'agit de cinq provinces et d'une ville dans l'Autonomous Region in Muslim Mindanao (ARMM). Pour les deux pays, les groupes visés sont les pauvres des zones rurales, plus précisément les femmes, les jeunes hommes privés d'une partie de leurs droits et les personnes handicapées. L'objectif stratégique de développement du projet consiste à accroître les possibilités économiques et la sécurité dans les deux zones cibles.

Le projet exécute cette tâche par l'élaboration et l'application de la méthodologie TREE, un système de formation exhaustif qui détermine et évalue les possibilités économiques locales, conçoit et exécute la formation qualifiante axée sur la communauté, et assure des services de postformation. TREE développe la capacité des pouvoirs publics et des partenaires du secteur privé d'appliquer sa méthodologie. Les mécanismes de mise en œuvre sont différents dans les deux pays et sont adaptés à leurs caractéristiques socioculturelles et aux conditions locales particulières.

Le projet permet des avancées substantielles sur la voie de la réalisation de l'objectif stratégique de développement, comme le prouvent les résultats, les avantages pour les groupes cibles et l'impact enregistrés à ce jour. Les conclusions de l'évaluation à mi-parcours confirment sa réussite sur le plan de la pauvreté, du chômage, de la sécurité et de la paix grâce à la formation qualifiante et à la constitution de capacités institutionnelles locales. Le projet engendre aujourd'hui une forte demande de formation qualifiante et bénéficie de l'appui sans réserve des pouvoirs publics, des bailleurs de fonds, des partenaires et des groupes cibles.

Source: Ministère du travail des Etats-Unis et BIT: *Mid-term evaluation report* (Washington, DC).

266. Outre les activités qu'il déploie pour renforcer les services et programmes nationaux de l'emploi, le BIT assure la promotion des principes énoncés dans la convention n^o 181, qui concilie la reconnaissance du rôle constructif joué par les agences d'emploi privées sur les marchés modernes du travail et la nécessité de maintenir une protection suffisante pour les travailleurs. Beaucoup de jeunes sont employés par des agences d'emploi privées, en particulier celles qui s'occupent de travail temporaire et de placement à l'étranger. Les termes de cette convention peuvent dès lors influencer sur les conditions de travail.

267. Les pays dévastés par une catastrophe naturelle ou qui sortent d'un conflit armé sollicitent souvent l'aide du BIT pour créer des services d'emploi d'urgence afin que les personnes qui ont perdu leurs moyens de subsistance ou sont déplacées par des événements naturels ou d'origine humaine puissent trouver un emploi. En même temps, dans les zones où des efforts importants de reconstruction sont actuellement déployés, il est tout aussi urgent que les organisations publiques et privées trouvent de la main-d'œuvre.

268. Dans les pays où il existe une infrastructure de services publics de l'emploi, il est nécessaire de la réorienter vers des tâches nouvelles. Depuis 2000, le BIT apporte son

aide au développement des services de l'emploi d'urgence en Sierra Leone, au Kosovo, en Afghanistan et en Argentine. Plus récemment, le BIT s'est engagé résolument dans des activités de reconstruction suite à la catastrophe provoquée par le tsunami dans l'océan Indien, notamment la création d'un centre de services d'emploi d'urgence à Aceh, en Indonésie, et l'extension du programme sri-lankais JobsNet aux régions éprouvées par le tsunami. Des activités du BIT destinées à renforcer les services publics de l'emploi sont en cours en Ethiopie, en Inde et en Fédération de Russie. Bien qu'elles ne visent pas les jeunes demandeurs d'emploi en particulier, les jeunes bénéficient de ces activités dans la mesure où le service public de l'emploi est souvent l'unique source d'informations sur les professions et les emplois vacants.

269. L'encadré 3.24 présente les outils du BIT pour aider les jeunes des deux sexes à accéder au marché du travail.

Encadré 3.24.

Outils du BIT: les services se rapportant au marché du travail

S'appuyant sur l'expérience acquise dans les pays sortant d'un conflit ou d'autres crises, le BIT a publié des *Lignes directrices pour la création de services publics de l'emploi en situation d'urgence*^a.

Aider les personnes handicapées à trouver un emploi: document de référence pour les formateurs du personnel des services d'emploi^b offre un aperçu des démarches et des stratégies pour l'amélioration des possibilités d'emploi des demandeurs d'emploi handicapés.

Assisting disabled persons in finding employment: A practical guide (pour les régions Asie-Pacifique, Caraïbes et Amérique latine)^c. Ce guide est destiné au personnel des services d'orientation professionnelle et de placement des services d'emploi généraux et spécialisés des organisations gouvernementales et non gouvernementales.

Placement of job-seekers with disabilities: Elements of an effective service (pour les régions Asie-Pacifique, Caraïbes et Amérique latine)^d. Cet ouvrage examine les stratégies que peut adopter un service de placement efficace et les composantes essentielles qu'elles doivent comporter.

^a BIT, 2003. ^b BIT, 2004. ^c Robert Heron et Barbara Murray, BIT, 1997, 2003. ^d Barbara Murray et Robert Heron, BIT, 1999, 2003.

Message clé: les programmes actifs se rapportant au marché du travail ont plus de chances d'être efficaces lorsqu'ils sont de taille modeste, bien ciblés, bien conçus et organisés avec efficacité; lorsqu'ils répondent aux besoins précis des bénéficiaires visés sur la base d'une analyse approfondie de la situation locale de l'emploi et des caractéristiques des participants; lorsqu'ils sont implantés dans les entreprises; lorsqu'ils comprennent des mesures destinées à améliorer les qualifications et les compétences des participants (le volet «offre»), le volet «demande» (les emplois ou les stages disponibles) ou à la fois l'offre et la demande de manière équilibrée⁵⁷.

3.4.3. Lutter contre la discrimination et les désavantages par des initiatives ciblées

270. L'OIT reconnaît que l'éducation et la formation élémentaires combinées avec l'information et les services se rapportant au marché du travail peuvent jouer un rôle essentiel en influant sur l'employabilité d'un jeune. Idéalement, ce sont des institutions

⁵⁷ P. Auer, U. Efendioglu, J. Leschke, *op. cit.*

nationales ou locales qui satisfont à ces besoins. Cela étant, dans le cas des jeunes qui abandonnent l'école ou la formation, ou de ceux qui sont prisonniers d'emplois faiblement qualifiés offrant peu de perspectives, des initiatives ciblées sont parfois adoptées pour répondre à ces besoins du volet «offre» du marché du travail.

271. Le BIT souligne qu'il est important, lors de la création de programmes visant à améliorer l'employabilité, d'être attentif aux questions d'égalité entre hommes et femmes. En effet, parmi les jeunes, les hommes sont souvent surreprésentés dans les programmes. Les chiffres montrent que les femmes doivent avoir quatre années de formation scolaire de plus pour obtenir les mêmes salaires que les hommes et, en moyenne, deux années supplémentaires pour avoir les mêmes chances d'obtenir un emploi dans le secteur formel. C'est un fait, même si les chiffres du BIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes montrent que le degré d'employabilité des jeunes femmes est supérieur à celui de leurs homologues masculins dans de nombreux domaines ⁵⁸.

272. La discrimination fondée sur l'âge est sans doute la forme la plus manifeste de discrimination à laquelle les jeunes sont confrontés. Elle est souvent aggravée par une discrimination fondée sur d'autres critères: sexe, appartenance ethnique, statut socio-économique, handicap et statut de migrant ou de réfugié, eux-mêmes souvent liés au niveau d'instruction et aux qualifications.

273. Les mesures positives comptent parmi les instruments de premier plan pour surmonter les pratiques discriminatoires: il s'agit de certaines mesures spéciales que la convention n° 111 autorise les Etats à adopter pour fournir un soutien et une aide particuliers aux personnes victimes de discrimination fondée sur l'âge, notamment ⁵⁹. Les politiques et les programmes actifs du marché du travail sont un excellent exemple de telles mesures, qui visent tant l'offre que la demande sur le marché du travail. Parmi les exemples concrets qui relèvent de la convention n° 122 et sont amplifiés dans la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, on peut citer les programmes d'insertion professionnelle, l'éducation postsecondaire, la formation qualifiante, l'emploi temporaire subventionné, les systèmes de formation et d'initiation à la vie professionnelle, et les systèmes de création d'entreprises.

274. L'encadré 3.25 montre la manière dont le développement des compétences peut contribuer à l'intégration sociale des jeunes défavorisés dans un programme du BIT au Kosovo.

⁵⁸ BIT: *Panorama Laboral 2000* (Lima, 2000).

⁵⁹ Lors de la Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes: mesures à prendre, d'octobre 2004, il a été convenu de la nécessité d'adopter des initiatives ciblées et des systèmes d'incitation pour accroître la demande de main-d'œuvre jeune, en particulier de jeunes défavorisés, sans toutefois porter atteinte à la quantité et à la qualité du travail pour les autres catégories.

Encadré 3.25.

L'emploi des jeunes et l'intégration sociale au Kosovo

Le principal objectif d'un programme réalisé au Kosovo depuis 2001 est de promouvoir l'employabilité des jeunes défavorisés. L'accent est mis sur le développement et le renforcement de la capacité des centres de formation à fournir un service intégré de développement des compétences qui a pour but de favoriser l'insertion sociale, de briser le cycle de la discrimination, de remédier aux inégalités entre hommes et femmes et d'améliorer l'aptitude à l'emploi des personnes handicapées, des travailleurs faiblement qualifiés et des (ex-)détenus. L'approche intégrée adoptée comprend la formation et l'enseignement professionnels, les conseils en matière d'emploi, l'orientation professionnelle et la promotion du travail indépendant.

Cette approche est désormais incorporée dans la stratégie de formation professionnelle adoptée en 2003 par le ministère du Travail et des Affaires sociales. Un réseau a été créé autour de sept centres régionaux de formation professionnelle qui appliquent des méthodes de formation fondées sur la compétence. Des programmes de formation, disponibles pour plus de 20 profils professionnels prioritaires, proposent des qualifications de base à l'emploi et des qualifications technologiques, ainsi que des techniques pour la recherche d'emploi et la création d'entreprises. Au milieu de 2004, plus de 2 300 demandeurs d'emploi avaient reçu une formation au titre de ce programme et 40 000 chômeurs avaient bénéficié de conseils et d'orientations professionnels. Bien que les études de suivi rassemblant les données sur les résultats atteints par les stagiaires ne soient pas terminées, les premières indications montrent que le programme de développement des compétences débouche souvent sur un emploi salarié ou indépendant.

275. Les bonnes pratiques pour les jeunes défavorisés sont les approches novatrices de l'acquisition de compétences, de l'emploi et de la création de revenus. Elles comprennent les procédures visant à accroître de manière systématique les possibilités d'emploi et de création de revenus, à élaborer et exécuter des programmes appropriés de formation, et à fournir les services de soutien nécessaires, notamment le crédit, l'assistance technique et l'information sur le marché. Ces procédures concernent notamment l'évaluation basée sur les besoins; la coordination, la coopération et l'engagement; les services relatifs au marché du travail et à l'aide sociale; les mécanismes de soutien financier; l'échange d'informations et la sensibilisation; l'infrastructure physique. Elles doivent tenir compte des spécificités de chaque sexe. Un programme intégré requiert généralement le soutien de plusieurs ministères et des partenaires sociaux pour contribuer à garantir que la méthode soit transposée dans les politiques nationales⁶⁰.

276. Il importe que les politiques actives ne soient pas considérées comme un substitut aux programmes et aux services effectifs offerts par les établissements nationaux d'éducation et de formation professionnelle et par les services de l'emploi dans le cadre de leurs activités permanentes.

277. Certaines évaluations ont été effectuées et leurs conclusions sont largement consultables, mais une analyse plus systématique est nécessaire si l'on veut identifier les exemples de meilleure pratique de promotion de l'employabilité des jeunes par la formation professionnelle et le développement des entreprises. Ces dernières années, le BIT a accompli certains progrès dans ce sens (encadré 3.26).

⁶⁰ L. Brewer, *op. cit.*

Encadré 3.26.

CINTERFOR: un observatoire de bonne pratique en matière de formation

Le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR) gère un observatoire des formations visant à améliorer l'employabilité des jeunes. Cet observatoire est un moyen de rassembler les meilleures pratiques dans ce domaine. Un accès est offert aux principales initiatives permanentes, publiques et privées, dans les différents contextes nationaux et locaux ainsi qu'à leurs recettes respectives pour réussir. Quelque 70 études de cas régionales peuvent être consultées sur le site Web du CINTERFOR, et un suivi et une évaluation comparatifs des programmes et des méthodes sont prévus. Les informations accessibles peuvent être utilisées pour améliorer et adapter les programmes futurs et pour s'appuyer sur les expériences et les enseignements tirés des programmes de formation et d'emploi pour les jeunes en Amérique latine.

278. Un inventaire des meilleures pratiques en matière de programmes et de politiques de formation pour les jeunes en situation de risque, dressé par le BIT, fournit des informations systématiques sur 50 initiatives, y compris les politiques actives visant les jeunes confrontés à une série d'obstacles pour obtenir du travail. Pour constituer ce guide, 11 critères ont été appliqués aux programmes: innovation, faisabilité, égalité entre hommes et femmes, réactivité, pertinence, éthique, efficacité, efficience, durabilité, reproductibilité, possibilité d'élargissement. De même, un inventaire des systèmes d'enseignement professionnel, de formation et de développement de compétences axés sur l'entreprise a été dressé et examine les dénominateurs communs des pratiques couronnées de succès⁶¹. En outre, un répertoire des programmes de sensibilisation et de promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes, dans l'enseignement tant formel que non formel, a été constitué. Il regroupe 100 exemples⁶². La promotion de l'emploi des jeunes est également évoquée dans *Success Africa*, qui répertorie 30 activités performantes de promotion de la création d'emplois et des autres aspects du travail décent en tant que moyen de réduire la pauvreté dans les pays d'Afrique⁶³. Ces guides fournissent des informations utiles aux pouvoirs publics, aux partenaires sociaux et aux organisations non gouvernementales. Cela étant, pour promouvoir davantage les priorités en matière d'emploi des jeunes et mettre en pratique les engagements nationaux et internationaux en matière de politiques, d'autres recherches et évaluations sont nécessaires pour pouvoir identifier avec certitude les exemples de bonne pratique et diffuser largement ces informations.

3.5. Résumé: les messages clés

279. Dans le contexte de ses activités de promotion de l'emploi des jeunes par les normes internationales du travail, ses activités de développement des connaissances, de sensibilisation et de services, le BIT dégage un certain nombre de messages clés qui

⁶¹ M. Axmann: *Facilitating labour market entry for youth through enterprise-based schemes in vocational education and training and skills development*, document de travail SEED, n° 48 (Genève, BIT, 2004).

⁶² K. Haftendorn et C. Salzano: *Facilitating youth entrepreneurship. Part I. An analysis of awareness and promotion programmes in formal and non-formal education*, document de travail SEED, n° 59 (Genève, BIT, 2003).

⁶³ BIT: *Success Africa: Réduction de la pauvreté par le travail décent – 30 expériences positives*, contribution du BIT au Forum des partenaires sociaux, 3-4 sept. 2004, Ouagadougou, Burkina Faso.

doivent être pris en considération par les responsables de l'élaboration des politiques et par les partenaires sociaux lorsqu'ils définissent des politiques, des programmes et des initiatives pour améliorer les possibilités de travail décent pour les jeunes. Des outils et des méthodologies génériques ont également été mis au point, dont certains sont plus précisément axés sur les jeunes et qui présentent tous des avantages potentiels.

- Les normes internationales du travail constituent la base de l'élaboration de stratégies visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, pour les jeunes.
- Il est essentiel de disposer au niveau national de bonnes données quantitatives et qualitatives sur l'emploi des jeunes, ventilées selon l'âge et le sexe et selon d'autres variables pertinentes dans les différents pays (appartenance ethnique, situation géographique, statut de résidence) avant de se lancer dans des décisions stratégiques.
- Des informations sur les conditions de travail des jeunes des deux sexes, dans l'économie tant formelle qu'informelle, sont nécessaires pour élaborer des stratégies d'emploi des jeunes qui garantissent l'aspect qualitatif du travail.
- L'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des programmes de promotion du travail décent pour les jeunes est la clé de la réussite de ces programmes.
- Une approche cohérente et intégrée de l'élaboration des politiques avec la participation des différents ministères et de représentants des partenaires sociaux et des autres groupes concernés, en particulier des jeunes eux-mêmes, est une nécessité absolue si l'on veut s'attaquer efficacement au problème de l'emploi des jeunes sous ses diverses formes. La stratégie de promotion de l'emploi des jeunes devrait être liée à une politique macroéconomique qui favorise la croissance par un programme de développement orienté vers l'emploi, et comprendre des mesures pour traiter à la fois l'offre et la demande sur le marché du travail.
- Les législations et les réglementations peuvent influencer sur la croissance et le développement économiques, tout en protégeant les droits des travailleurs et les intérêts de la société en général. Les lois et règlements élaborés avec la participation des partenaires sociaux sont plus susceptibles de garantir que la promotion de l'emploi et le développement des entreprises ne compromettent pas les droits des travailleurs.
- L'appui des pouvoirs publics et des partenaires sociaux et l'investissement dans les projets et programmes à forte intensité de main-d'œuvre, le développement des micro-entreprises, des petites et moyennes entreprises, des entreprises sociales et des coopératives, y compris l'encouragement d'une culture d'entreprise, peuvent être efficaces en matière de création d'emplois de qualité pour les jeunes.
- Pour maximiser l'efficacité dans la préparation des jeunes au marché du travail, la formation qualifiante doit être alignée sur les possibilités du marché, avoir une conception large, être flexible et réactive aux conditions changeantes.
- La formation des jeunes devrait être permanente et inclure le recyclage en vue de permettre aux travailleurs d'affronter le changement des technologies et des métiers; la formation au savoir-faire et aux compétences de base est essentielle dans la mesure où elle permet aux jeunes de s'intégrer sur des marchés du travail en mutation rapide.

- Il convient de resserrer les liens entre l'enseignement formel et non formel ainsi qu'entre l'enseignement en classe et l'apprentissage sur le lieu de travail; la stratégie la plus efficace consiste à combiner l'expérience de travail et la formation professionnelle, le système le plus performant consistant en placements auprès d'employeurs du secteur privé plutôt qu'en projets de création d'emplois du secteur public; dans les pays en développement, la formation qualifiante de base et l'apprentissage traditionnel sont particulièrement importants.
- Les programmes actifs se rapportant au marché du travail ont plus de chances d'être efficaces lorsqu'ils sont de taille modeste, bien ciblés, bien conçus et organisés avec efficacité; lorsqu'ils répondent aux besoins précis des bénéficiaires visés sur la base d'une analyse approfondie de la situation locale de l'emploi et des caractéristiques des participants; lorsqu'ils sont implantés dans les entreprises; lorsqu'ils comprennent des mesures destinées à améliorer les qualifications et les compétences des participants (le volet «offre»), le volet «demande» (les emplois ou les stages disponibles) ou à la fois l'offre et la demande de manière équilibrée⁶⁴.

280. Le BIT vise les jeunes dans ses activités de développement des connaissances, de sensibilisation et de services. Les jeunes font également partie de la population des bénéficiaires au sens large. Pour mieux promouvoir le travail décent et productif pour les jeunes, il convient de combler certaines lacunes dans les connaissances existantes. Des outils spécifiques ont été mis au point pour s'attaquer à la question de l'emploi des jeunes, mais de nombreux autres restent à élaborer. En outre, il est possible de s'inspirer des outils et des méthodes génériques existants qui ont été mis au point pour la population en général.

⁶⁴ P. Auer, U. Efendioglu, J. Leschke, *op. cit.*

Chapitre 4

Les chemins de l'avenir

281. La différence entre le problème de l'emploi des jeunes et le problème de l'emploi en général est qu'en aidant les jeunes à prendre un bon départ, on les met sur le chemin qui doit les conduire à un travail décent. S'ils tardent à emprunter ce chemin, ou si ce chemin n'existe pas, le problème devient plus difficile à régler.

282. Il faut mettre en œuvre des politiques qui aident jeunes hommes et jeunes filles à passer sans accroc du monde de l'enfance et de l'école au monde des adultes et du travail. Il faut leur permettre d'acquérir une solide instruction, puis leur offrir une réelle possibilité d'accéder à un travail décent. Il faut à cette fin mobiliser toute la gamme des moyens qui ont une incidence dans ce domaine, mettre en place une structure institutionnelle appropriée et promouvoir des conditions favorables à l'emploi des jeunes.

283. Un peu partout dans le monde, les pays s'efforcent d'offrir à leurs jeunes des possibilités de travail décent, conscients qu'ils sont que cela profitera aussi à leurs familles, aux collectivités auxquelles ils appartiennent, à la société dans son ensemble. Gouvernements, partenaires sociaux, organisations internationales, gouvernementales ou non, société civile – tous s'inquiètent que le taux de chômage des jeunes continue d'être plus du double de celui des adultes et que les jeunes, quand ils ont un emploi, doivent souvent travailler dans des conditions précaires et soient particulièrement nombreux dans le secteur informel. Cette inquiétude est d'autant plus grande que cette situation est lourde de conséquences économiques, sociales et politiques et que, si rien n'est fait pour y remédier, il y a toutes les chances pour que les choses empirent étant donné que, dans l'avenir prévisible, la population active jeune continuera à augmenter dans les pays en développement, cependant que la proportion de jeunes au chômage demeure élevée dans les pays développés, même là où les cohortes de jeunes diminuent.

284. Pour faire reculer la pauvreté, partager largement et équitablement les gains découlant de la mondialisation et donner aux jeunes une chance de réaliser leurs rêves et leurs aspirations, il faut mettre en place les moyens de convertir les possibilités offertes par la mondialisation en emplois productifs et librement choisis, pour les jeunes et pour la population en général¹. Que ce soit dans les pays où l'on compte beaucoup sur les jeunes pour faire fonctionner l'économie et s'occuper des autres membres de la famille – par exemple les pays d'Afrique subsaharienne où le SIDA a eu des effets dévastateurs sur la capacité productive de la main-d'œuvre ou encore les pays sortant d'un conflit armé où les jeunes peuvent tout aussi bien contribuer de manière décisive à l'effort de reconstruction que déstabiliser la société – ou dans les pays dont la population active vieillit et qui doivent s'attendre à ce que la pénurie de travailleurs qualifiés et expérimentés s'aggrave au fur et à mesure que les travailleurs âgés prendront leur retraite, il est urgent d'adopter des politiques et des programmes efficaces.

¹ Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous* (Genève, BIT, 2004).

4.1. Points appelant une discussion

1. Quels sont les principaux désavantages dont souffrent les jeunes sur le marché du travail? Quelles sont les conséquences de leur impossibilité d'accéder à un travail décent?
2. Quelles sont les composantes des politiques et programmes propres à favoriser l'accès des jeunes à un travail décent?
3. Quel rôle l'Etat, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs doivent-ils jouer pour faciliter l'accès des jeunes, garçons et filles, à un travail décent?
4. Que faut-il faire pour assurer que les normes internationales du travail traitent de l'emploi des jeunes?
5. Quelles devraient être les priorités des politiques, recherches, efforts de sensibilisation et activités de coopération technique de l'OIT pour la promotion de l'accès des jeunes à un travail décent et productif?