W4Y
Work4Youth
Série de publication
No. 10

Bureau
international
du Travail

The MasterCard
Foundation

Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-Saharienne

Sara Elder et Koko Siaka Koné

Février 2014

Programme sur l'emploi des jeunes
Département des politiques de l'emploi

Work4Youth Série de publication N° 10

Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique subsaharienne

Sara Elder et Koko Siaka Koné

Bureau International du Travail ● Genève

Février 2014

Copyright © Bureau internationale du Travail 2014
Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail (BIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage du BIT

Elder, Sara et Siaka Koné, Koko,

Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique subsaharienne / Sara Elder et Koko Siaka Koné; Bureau International du Travail. Programme sur l-Emploi des jeunes. Département des politiques de l'emploi – Genève: BIT, 2014

Work4Youth Série de publication ; N°.10

Bureau international du Travail, Département des politiques de l'emploi

passage de l'école vers la vie active / emploi des jeunes / chômage des jeunes / travailleuses / travailleurs masculins / statut dans l'emploi / Afrique au sud du Sahara

06.02
Conception de la couverture: Creative Cow

ISSN 2309-6780 (imprimé)
ISSN 2309-6799 (web pdf)

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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau International du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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 et les produits électroniques du Bureau International du Travail peuvent être obtenus 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 courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé au Bureau International du Travail, Genève, Suisse

Préface

La jeunesse est une période cruciale de la vie où chacun commence à réaliser ses aspirations, en envisageant l'indépendance économique et la possibilité de trouver une place dans la société. La crise mondiale de l'emploi a exacerbé la vulnérabilité des jeunes en termes de: i) hausse du chômage, ii) baisse de la qualité des emplois pour ceux qui trouvent du travail, iii) accroissement des inégalités du marché du travail entre les différents groupes de jeunes, iv) transition de l'école vers la vie active de plus en plus longue et précaire, et v) éloignement du marché du travail.

En Juin 2012, la Conférence Internationale du Travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a décidé de prendre des mesures urgentes pour lutter contre la crise sans précédent de l'emploi des jeunes, grâce à une approche à plusieurs volets axée sur la croissance pro-emploi et la création d'emplois décents. La résolution « La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action » contient un ensemble de conclusions qui constituent un modèle pour l'élaboration de stratégies nationales pour l'emploi des jeunes[1]. Elle appelle à une plus grande cohérence des politiques et actions pour l'emploi des jeunes au sein du système multilatéral. En parallèle, le Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a désigné la jeunesse comme l'un des cinq impératifs générationnels à traiter par la mobilisation de toutes les ressources humaines, financières et politiques dont disposent les Nations Unies. Dans le cadre de ce programme, les Nations Unies ont élaboré un plan d'action pour la jeunesse, avec l'emploi des jeunes comme l'une des principales priorités, afin de renforcer les programmes sur la jeunesse à travers tout le système des Nations Unies.

L'OIT aide les gouvernements et les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre de réponses intégrées aux politiques de l'emploi. Dans le cadre de ce travail, l'OIT cherche à renforcer la capacité des institutions nationales et locales à entreprendre une analyse fondée sur des preuves, qui alimente le dialogue social et le processus de décision politique. Pour aider les États membres à construire une base de connaissances sur l'emploi des jeunes, l'OIT a conçu « l'Enquête sur la Transition vers la Vie Active » (ETVA). Le présent rapport, qui analyse les résultats de l'enquête dans huit pays d'Afrique Sub-Saharienne (Bénin, Libéria, Madagascar, Malawi, Ouganda, Tanzanie, Togo et Zambie), est le produit d'un partenariat entre l'OIT et la Fondation MasterCard. Le projet « Work4Youth » (« W4Y ») implique une collaboration avec des partenaires statisticiens et des décideurs politiques dans 28 pays à revenus faibles ou intermédiaires, pour entreprendre les ETVA et aider les gouvernements et les partenaires sociaux dans l'utilisation des données pour la conception et la mise en œuvre de politiques efficaces.

Ce n'est pas facile d'être une jeune personne dans le marché du travail d'aujourd'hui. L'espoir est que la communauté internationale, sous la direction du système des Nations Unies, avec l'engagement des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs, et grâce à la participation active des donateurs comme la Fondation MasterCard, puisse fournir l'assistance efficace nécessaire aux jeunes femmes et hommes pour prendre un bon départ dans le monde du travail. Si nous pouvons réaliser cela correctement, l'incidence sera positive sur la réussite professionnelle et personnelle des jeunes dans toutes les futures étapes de leur vie.

Azita Berar Awad	Dan Cunniah
Directrice	Directeur Régional par intérim
Département des Politiques de l'Emploi	Bureau Régional pour l'Afrique

[1] Le texte complet de la Résolution de 2012 « La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action » peut être trouvé sur le site web du BIT à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187079/lang--fr/index.htmhttp://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187079/lang--fr/index.htm.

Table des matières

Page

Préface iii

Table des matières v

Remerciements ix

1. Introduction et principales conclusions 1
   - 1.1 Vue d'ensemble 1
   - 1.2 Structure du rapport 2
   - 1.3 Principaux résultats 2
2. Les enquêtes ETVA en Afrique subsaharienne 5
   - 2.1 Objectifs des enquêtes et méthodologie 5
   - 2.2 Contexte socio-économique des pays enquêtés 7
3. Les caractéristiques des jeunes en Afrique subsaharienne 10
   - 3.1 Les caractéristiques socio-éducatives de la jeunesse 10
     - 3.1.1 Les caractéristiques individuelles 10
     - 3.1.2 Les caractéristiques par ménages de la jeunesse 11
   - 3.2 Les caractéristiques éducatives 12
     - 3.2.1 Accès à l'éducation 12
     - 3.2.2 Le niveau d'instruction atteint par les jeunes 14
   - 3.3 La préparation de la transition vers la vie active 15
4. L'activité économique des jeunes 15
5. Les caractéristiques de l'emploi des jeunes 19
   - 5.1 Emploi des jeunes par secteur d'activités 19
   - 5.2 Emploi des jeunes par profession 20
   - 5.3 Emploi selon la situation dans la profession 22
     - 5.3.1 L'emploi salarié 23
     - 5.3.2 L'emploi indépendant 25
     - 5.3.3 Les heures de travail 27
     - 5.3.4 Rémunération 28
     - 5.3.5 Satisfaction et sécurité dans l'emploi 30
     - 5.3.6 L'emploi informel 31
     - 5.3.7 Inadéquation dans les qualifications 32
6. Le chômage des jeunes 34
   - 6.1 Caractéristiques des jeunes au chômage 34
   - 6.2 La recherche d'emploi 35
   - 6.3 Obstacles à l'emploi des jeunes chômeurs 38

6.4 Jeunes découragés 39
7. La transition en Afrique subsaharienne 40
7.1 Concepts et objectifs de l'approche de l'OIT 40
7.2 Les étapes de transition pour les jeunes en Afrique subsaharienne 41
7.3 Etapes de transition 44
7.3.1 Les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition 44
7.3.2 Les jeunes en transition 45
7.3.3 Les jeunes ayant transité 45
7.4 Chemins et durée de la transition 47
7.4.1 Les chemins de la transition 47
8. Les facteurs déterminants de la transition des jeunes de l'école vers la vie active 49
8.1 Les modèles 49
8.2 Les variables retenues 50
8.3 Résultats et discussions 50
8.3.1 L'achèvement de la transition 50
8.3.2 Transition vers des emplois stables 51
8.3.3 Transition courte 51
9. Implications politiques et bonnes pratiques dans les interventions sur l'emploi des jeunes ... 52
9.1 Implication politique 52
9.2 Bonnes pratiques dans les interventions sur l'emploi des jeunes 55
Sources bibliographiques 59
Annexe I. Définitions des statistiques du marché du travail 61
Annexe II. Tableaux additionnels ETVA 2012–13 64

Tableaux

2.1 Sources des informations: ETVA en Afrique subsaharienne 7
2.2 Part des jeunes (15 à 24 ans) dans l'ensemble de la population pour les pays ETVA (%) 8
2.3 Indicateurs macroéconomiques, 2012 8
3.1 Répartition de la population des jeunes selon le groupe d'âge, le milieu de résidence et le statut marital (%) 11
3.2 Répartition de la jeunesse jamais scolarisée selon le motif de non-scolarisation et le sexe 13
3.3 Répartition de la jeunesse selon le statut d'occupation et d'instruction (%) 15
4.1 Indicateurs clés du marché du travail – répartition traditionnelle par pays et par sexe (%) 16
4.2 Indicateurs clés du marché du travail – répartition différente par pays et par sexe (%) 18
5.1 Répartition des jeunes travailleurs selon le type de profession (ISCO-08) (%) 21
5.2 Répartition des jeunes selon la situation dans la profession et le sexe (%) 23
5.3 Contrats pour les salariés selon le type et la durée (%) 24
5.4 Accès aux prestations et bénéfices pour les jeunes travailleurs salariés (réponses multiples (%) 24

5.5 Motivations à l'emploi indépendant des jeunes (%) 25
5.6 Obstacles pour les jeunes travailleurs indépendants (%) 26
5.7 Répartition des jeunes travailleurs désirant changer d'emploi et la principale raison (%) 30
5.8 Grands groupes de la CITP et les niveaux d'éducation 33
6.1 Répartition des jeunes chômeurs selon la durée du chômage (%) 36
6.2 Répartition des jeunes chômeurs selon les objectifs de recherche d'emploi (%) 36
6.3 Méthodes de recherche d'emploi des jeunes chômeurs (%) 37
6.4 Principaux obstacles des jeunes chômeurs à trouver un emploi (%) 38
7.1 Distribution de la population des jeunes selon les étapes de transition par sexe et lieu de résidence (%) 43
A.1 Répartition des jeunes selon le sexe, le groupe d'âge, le milieu de résidence et le statut matrimonial (%) 64
A.2 Répartition des jeunes selon la situation financière des ménages et le milieu de résidence (%) 65
A.3 Niveau d'instruction atteint par sexe (%) 65
A.4 Statut d'occupation et d'éducation actuel par sexe et par groupe d'âge (%) 66
A.5 Proportion du nombre des jeunes ni dans l'emploi, ni scolarisés ou en formation (taux NEET) par rapport à l'ensemble de la population jeune et par sexe (%) 67
A.6 Emploi des jeunes par secteurs agrégés et par sexe (%) 67
A.7 Distribution des jeunes travailleurs par secteur (ISIC) et par sexe (%) 67
A.8 Emploi des jeunes par profession (ISCO-08) (%) 71
A.9 Jeunes salariés avec des contrats à durée limitée par raison (%) 71
A.10 Satisfaction/non-satisfaction des jeunes salariés avec leur contrat (%) 72
A.11 Principales sources de financement des activités de l'emploi indépendant des jeunes (%) 72
A.12 Part des jeunes travailleurs non-étudiants selon le nombre d'heures par semaine et selon le sexe (%) 74
A.13 Indices des salaires moyens mensuels par niveau de scolarité atteint (salaires des jeunes sans éducation = 100) 74
A.14 Le taux de chômage (définition assouplie) des jeunes par niveau d'études (%) 75
A.15 Perception des chômeurs par rapport aux études/formation réalisées (%) 75
A.16 Etapes de transition par groupe d'âge (%) 76
A.17 Etapes de transition par niveau d'éducation complété (%) 77
A.18 Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition (Base = En transition) 78
A.19 Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition vers les emplois stables (Base = Transités vers emplois temporaires et à propre compte) 79
A.20 Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition courte (Base = Transition longue) 81

Graphiques

2.1 Croissance du PIB en termes réels, 2013-14 (%) 8

2.2 Aide publique et revenus du gouvernement par habitant, 2011 10
3.1 Répartition de la jeunesse selon la situation financière (%) 11
3.2 Répartition des jeunes selon le statut d'instruction (%) 12
3.3 Répartition des jeunes selon le statut d'instruction et le sexe (%) 13
3.4 Répartition des jeunes selon le niveau d'instruction atteint (%) 14
5.1 Jeunes travailleurs par secteurs agrégés (%) 20
5.2 Part des jeunes travailleurs salariés et indépendants dans la population totale en emploi 22
5.3 Part des travailleurs non-étudiants selon la durée hebdomadaire de travail (%) 27
5.4 Travail à temps partiel involontaire (comme ratio de l'emploi total, %) 28
5.5 Ratio de jeunes salariés et travailleurs à leur propre compte qui gagnent un salaire inférieur au salaire moyen (%) 28
5.6 Les écarts de salaires par genre entre jeunes travailleurs (le salaire mensuel moyen des salariés et des travailleurs indépendants, %) 29
5.7 Indice des salaires par rapport au niveau d'éducation des jeunes travailleurs (le salaire mensuel moyen des salariés et des travailleurs indépendants) (pas d'éducation=100) 29
5.8 Taux d'emploi informel et répartition de l'emploi informel parmi les travailleurs dans l'emploi informel et dans le secteur informel (%) 32
5.9 Taux d'emploi informel selon le niveau d'études (%) 32
5.10 Part des jeunes travailleurs surqualifiés, sous-qualifiés ou avec une qualification correspondante (%) 33
6.1 Taux de chômage (définition assouplie) selon le milieu de résidence (%) 34
6.2 Taux de chômage (définition assouplie) selon le niveau d'éducation atteint (%) 35
6.3 Part des jeunes découragés parmi les chômeurs et parmi la population active (définition assouplie) (%) 39
7.1 Répartition des jeunes par étapes de la transition (%) 42
7.2 Distribution des jeunes qui ont complété leur transition (vers un emploi stable ou temporaire/indépendant et satisfaisant) et jeunes en transition par niveau d'éducation atteint, moyenne des huit pays d'Afrique sub-saharienne (%) 44
7.3 Les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition par sous-catégorie et par sexe 45
7.4 Jeunes en transition par sous-catégorie (%) 46
7.5 Jeunes ayant transité, par sous-catégorie (%) 46
7.6 Flux vers un emploi stable et/ou satisfaisant (catégorie de transité, %) 47
7.7 Distribution des personnes ayant transité, par durée de transition (%) 48
7.8 Durée moyenne de transition des jeunes vers la vie active (en mois) 49

Encadrés

1 Définition de la jeunesse 5
2 « Work4Youth »: Un projet de l'OIT en partenariat avec la Fondation MasterCard 6
3 Approches visant à stimuler la demande globale et promouvoir l'emploi des jeunes 53

Remerciements

Les auteurs saisissent cette opportunité pour remercier les membres de l'équipe du BIT « Work4Youth » –Valentina Barcucci, Susan Divald, Yonca Gurbuzer, Marco Minocri et Yves Perardel – pour leur soutien technique et une aide précieuse à toutes les étapes de l'enquête et de la production du rapport. Nos sincères remerciements à Yacouba Diallo, Naoko Otobe, Diego Rei et Theo Sparreboom pour leurs commentaires utiles sur la version préliminaire. Nous sommes également reconnaissants envers Gianni Rosas, Coordonnateur du Programme Emploi des Jeunes au BIT, pour son soutien continu au projet « Work4Youth ».

Les résultats préliminaires de l'enquête ont été présentés lors d'une Conférence Régionale sur « La transition vers la vie active des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-Saharienne » qui s'est tenue à Addis-Abeba en Ethiopie les 3 et 4 décembre 2013. Les auteurs tiennent à remercier tous les participants de l'atelier de validation des résultats pour leurs commentaires pertinents sur l'enquête et sur la conception des interventions nationales et régionales sur l'emploi des jeunes. Geir Tonstol, Chargé de Programmes au Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, a offert une aide précieuse à l'organisation de l'événement régional.

Enfin, l'OIT tient à souligner le soutien apporté par la Fondation MasterCard qui permet à la recherche d'avancer, dans le champ du partenariat « Work4Youth ».

1. Introduction et principales conclusions

1.1 Vue d'ensemble

L'Afrique a une population jeune et, avec des politiques et des programmes efficaces mis en place pour exploiter leur enthousiasme et leur énergie, ce seront les jeunes femmes et hommes qui conduiront le continent vers la prospérité sociale et économique.

Au cours de ces dernières années, l'Afrique subsaharienne a bénéficié d'une croissance économique positive ainsi que d'un accroissement des investissements dans l'éducation. Chaque année, de plus en plus de jeunes femmes et hommes entrent sur le marché du travail avec un niveau d'éducation de plus en plus élevé. Ceci étant dit, même les jeunes les plus éduqués pensent qu'un emploi stable et bien rémunéré reste un rêve impossible à atteindre. Les emplois informels ou vulnérables demeurent la réalité pour la grande majorité des jeunes travailleurs en Afrique subsaharienne. Sept jeunes travailleurs sur dix sont des travailleurs indépendants, et parmi les rares jeunes à obtenir un emploi salarié, un quart à peine ont une relation de travail standard, incluant un contrat écrit à l'embauche.

Le manque de perspective d'avoir un emploi sécurisé, parallèlement à l'élévation du niveau d'éducation, à l'accès aux technologies modernes et à une meilleure exposition aux avantages des pays développés, crée un risque de frustration chez les jeunes. Ceci peut se traduire par une instabilité politique et une émigration. Pour ces raisons précises, une attention politique particulière a été mise en place sur la situation des jeunes en Afrique subsaharienne, si ce n'est dans le monde entier.

Pour aider les gouvernements dans leurs efforts actuels à mettre l'emploi des jeunes au cœur des agendas politiques globaux, et pour fournir des informations pour l'élaboration de réponses politiques efficaces, le BIT a développé l'Enquête sur la Transition vers la Vie Active (ETVA ou SWTS en anglais) qui est une enquête, auprès des ménages, spécifiquement pour les jeunes de 15 à 29 ans. L'ETVA fut conduite dans huit pays d'Afrique subsaharienne entre 2012 et 2013 et sera reconduite en 2014–15. Ce rapport analytique résume les résultats de l'enquête dans huit pays d'Afrique Sub-Saharienne (Bénin, Libéria, Madagascar, Malawi, Ouganda, Tanzanie, Togo et Zambie) et souligne les principaux domaines d'implications politiques. Le rapport est préparé pour les personnes qui élaborent des politiques, ainsi que pour les partenaires sociaux impliqués dans la conception et la mise en œuvre de politiques ou de programmes sur l'emploi des jeunes, et enfin pour les organisations internationales ou non gouvernementales impliquées dans le développement de réponses au niveau régional[2].

Les indicateurs issus des enquêtes menées dans les huit pays d'Afrique subsaharienne et analysés dans ce rapport visent à donner une image beaucoup plus détaillée de la jeunesse vis-à-vis du marché de l'emploi dans cette partie du monde où l'information sur le marché du travail est rare et sporadique. Le chômage des jeunes reste un sujet de préoccupation, mais il est également important de considérer la qualité du travail qui leur est offert. Les emplois en Afrique subsaharienne garantissent-ils le revenu et la sécurité nécessaires, pour permettre aux jeunes de progresser dans leur vie d'adulte vers

[2] Par exemple l'Initiative conjointe sur l'emploi des jeunes en Afrique (JYEIA), développée par l'Union africaine, la Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA), la Banque Africaine de Développement (BAD) et le BIT.

l'indépendance, en particulier matérielle et financière? L'accent mis sur la qualité de l'emploi dans ce rapport devrait contribuer à apporter une réponse à cette question. Le rapport attire également l'attention sur le chemin et la durée de la transition de l'école au travail pour les jeunes qui ont un emploi et tire quelques conclusions sur les caractéristiques ou les expériences qui peuvent aider à assurer une transition en douceur.

1.2 Structure du rapport

La deuxième partie du rapport présente les objectifs et la méthodologie des ETVA et décrit le contexte social et économique du marché du travail en Afrique subsaharienne. La troisième partie est la première à présenter les résultats de l'enquête, en mettant l'accent sur les caractéristiques individuelles, les ménages et l'éducation de la jeunesse. De la quatrième à la sixième section, les caractéristiques du marché du travail des jeunes sont présentées, la section quatre fournissant les principaux indicateurs, la cinquième section donnant un aperçu détaillé de l'emploi des jeunes, y compris les conditions de travail. La section six met l'accent sur les caractéristiques des jeunes chômeurs. La section sept présente la classification des stades de la transition de l'école au travail et examine les caractéristiques qui conduisent à une meilleure intégration sur le marché du travail, notamment en termes d'obtention d'un emploi stable et/ou satisfaisant. La section traite également de la durée de la transition pour les jeunes hommes et femmes et retrace les différentes expériences vécues sur le marché du travail ou à l'extérieur pendant leur transition. La huitième section examine plus en profondeur la question de la transition et l'identification des facteurs qui expliquent pourquoi certains jeunes parviennent à faire leur transition relativement facilement vers un emploi stable et satisfaisant, en s'appuyant sur une analyse économétrique. Enfin la dernière section présente quelques implications politiques générales et une sélection de « bonnes » pratiques sur les interventions en termes de politiques d'emplois pour la jeunesse.

1.3 Principaux résultats

Encore trop de jeunes ne bénéficient pas complètement du système éducatif en Afrique subsaharienne.

Dans les huit pays, environ 40 pour cent des jeunes âgés de 15 à 29 ans sont actuellement inscrits à l'école. Pourtant, encore beaucoup trop de jeunes n'ont pas du tout accès à l'éducation ou quittent le système avant l'achèvement de leurs études. Entre 2 et 30 pour cent des jeunes, dans les huit pays de l'Afrique subsaharienne, n'ont jamais fréquenté l'école. A ceux-là s'ajoutent ceux qui ont fréquenté l'école, mais qui en sont sortis avant l'obtention d'un diplôme; de fait, plus d'un tiers des jeunes au Bénin, à Madagascar, au Malawi, au Togo, en Ouganda et en Zambie (ce ratio est même supérieur à 50 pour cent au Malawi, au Togo et en Ouganda) restent désavantagés en ce qui concerne l'accès à l'éducation. La probabilité de trouver un emploi « décent » pour ces jeunes est, par conséquent, compromise, en particulier dans les emplois exigeant un niveau minimum de connaissances générales.

En ce qui concerne les jeunes qui ont terminé leurs études, un tiers (33,1 pour cent) des jeunes des huit pays les ont terminées au niveau primaire et 15,8 pour cent en dessous du niveau primaire. Les deux catégories confondues (scolarisés au niveau primaire ou moins) constituent la moitié de la population des jeunes au Bénin, au Libéria et en Ouganda, et même les deux tiers de la population des jeunes à Madagascar et au Malawi.

Le manque d'éducation/formation n'est cependant pas un obstacle pour trouver un emploi – le taux de chômage augmente avec le niveau d'éducation – mais les jeunes les moins instruits restent désavantagés en termes de salaires et d'accès à un emploi stable.

Le taux de chômage parmi les diplômés de l'université est une préoccupation majeure, car l'offre de jeunes qualifiés dépasse la capacité de l'économie à produire des emplois au niveau professionnel auxquels ils s'attendent. Les entreprises recrutent de plus en des personnes avec des niveaux élevés d'éducation mais, en même temps, elles ont une tendance à dire que les jeunes diplômés ne sont pas « embauchables » en raison d'un manque d'expertise technique[3]… En ce sens, le chômage des diplômés est axé sur la demande, mais il y a aussi des éléments axés sur l'offre en termes d'emploi pour des diplômés qui viennent avec des attentes supérieures comme de bons salaires et de bonnes conditions de travail. Certains jeunes diplômés espèrent trouver le « bon » emploi qui tarde à se matérialiser. Les ETVA mettent en évidence une forte (et irréaliste) attente de la part des jeunes pour atteindre un emploi dans le secteur public.

A l'inverse, les moins instruits sont plus susceptibles de créer leur propre emploi indépendant ou d'accepter des salaires plus bas. Pour ces raisons dans tous les pays, à l'exception du Malawi, les jeunes avec le plus bas niveau d'éducation sont le moins susceptible d'être au chômage.

Alors que le chômage est plus élevé chez les jeunes les plus instruits, les résultats soulignent clairement que l'investissement dans l'éducation apporte des rendements positifs pour les jeunes en termes de salaires et d'accès à de « meilleurs » emplois.

Les données tirées des enquêtes montrent que les jeunes personnes avec un diplôme de l'enseignement supérieur peuvent gagner près de trois fois le salaire des jeunes sans éducation. Les salaires mensuels moyens des jeunes augmentent à chaque échelon du niveau d'éducation.

En outre, plus le niveau d'instruction des jeunes augmente, plus ils sont susceptibles d'obtenir un emploi stable et d'échapper à l'emploi informel. Une jeune personne avec un niveau d'éducation tertiaire a plus de quatre fois plus de chances d'obtenir un emploi stable qu'une personne avec un niveau d'éducation primaire ou inférieur. A l'inverse, les jeunes les moins éduqués ont beaucoup plus de chances d'obtenir un emploi temporaire ou indépendant et satisfaisant. De plus, la part des jeunes travailleurs informels est considérablement plus faible chez les jeunes qui ont terminé des études universitaires (de niveau d'éducation supérieur) que chez les jeunes ayant un faible niveau d'éducation.

Le taux de chômage moyen des jeunes (définition assouplie) est de 22,8 pour cent, avec le taux le plus bas à Madagascar (2,2 pour cent) et le plus élevé en Tanzanie (42,0 pour cent).

Les jeunes femmes sont désavantagées sur les marchés du travail des huit pays, quand il s'agit de trouver un emploi. Le taux de chômage des jeunes femmes est supérieur à celui des jeunes hommes dans tous les pays sauf au Bénin. Le taux de chômage des jeunes femmes est en moyenne de 25,3 pour cent, et celui des hommes de 20,2 pour cent.

La plupart des jeunes en Afrique subsaharienne recherchent un emploi en passant par leurs amis, leurs parents ou leurs connaissances.

Approcher la famille et les amis reste la démarche de recherche privilégiée de la majorité des jeunes chômeurs dans cinq des huit pays. Moins de 10 pour cent des jeunes chômeurs des huit pays sont enregistrés dans une agence pour l'emploi afin de trouver du

[3] Voir, par exemple, Mussa (2013).

travail, et à peine 15,4 pour cent utilisent l'approche plus formelle de répondre à des offres d'emploi. Manifestement, il est possible de renforcer l'efficacité des services publics et privés de l'emploi en Afrique subsaharienne en cherchant à augmenter leur attractivité en tant qu'outil de placement pour les jeunes à la recherche d'emploi.

En moyenne, la moitié des jeunes des huit pays travaillent (53,2 pour cent), mais la qualité de l'emploi est souvent faible, ce qui ne permet pas aux jeunes (et aux pays) de profiter au maximum de leur potentiel économique.

La part des jeunes travailleurs dans l'ensemble de la population varie de 27,6 pour cent au Bénin à 78,9 pour cent à Madagascar, mais la proportion de jeunes travailleurs qui ont un emploi salarié avec un contrat d'une durée supérieure à 12 mois est très faible (9,7 pour cent en moyenne). La Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie font un peu mieux, avec une proportion supérieure de jeunes dans un « emploi normal », les ratios restant faibles (environ 14 pour cent).

Dans cinq pays sur huit, une majorité de jeunes travailleurs aimerait changer d'emploi.

Les conditions de travail insatisfaisantes sont reflétées dans la volonté exprimée par la majorité des jeunes travailleurs de changer d'emploi. Les principales raisons de vouloir changer incluent l'insatisfaction sur la nature temporaire de l'emploi, le désir de salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail.

Même parmi les travailleurs rémunérés et salariés – la situation dans l'emploi qui reflète généralement le moins la vulnérabilité – peu de travailleurs sont couverts par un contrat écrit, la moitié des contrats de travail sont temporaires, et moins d'un cinquième des jeunes salariés reçoivent des droits supplémentaires comme des congés payés annuels ou des congés de maladie.

Près des trois-quarts (73,2 pour cent) des jeunes salariés sont liés à leur employeur uniquement sur la base d'un accord oral. Une légère majorité des jeunes salariés ont un contrat à durée indéterminée (permanent); la majorité des 40,6 pour cent de jeunes qui ont un contrat à durée déterminée (temporaire) ont un contrat d'une durée de moins d'un an. Le droit le plus souvent accordé aux jeunes employés est celui concernant les congés de maladie payés, mais cet avantage ne concerne qu'un cinquième (21,6 pour cent en moyenne) des jeunes employés. Encore moins de jeunes salariés bénéficient d'un congé annuel payé, d'un congé de maternité/paternité, d'une couverture de sécurité sociale ou d'autres prestations de l'employeur.

L'emploi informel est la norme pour les jeunes des huit pays d'Afrique subsaharienne

Au moins huit travailleurs sur dix dans les huit pays occupent des emplois informels. Les jeunes vivant dans les zones rurales sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel que les jeunes dans les zones urbaines, et les jeunes travailleuses sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel que les jeunes hommes.

La moyenne du taux de sous-utilisation dans l'emploi des jeunes parmi les huit pays de la région atteint un ratio de 67,1 pour cent.

La notion de sous-utilisation dans l'emploi des jeunes englobe tous les éléments de la population des jeunes dont le potentiel économique n'est pas pleinement réalisé, soit parce que la personne travaille dans un type d'emploi non standard ou n'est ni occupée, ni en éducation, ni en formation (NEET). Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre s'ajoute à la proportion des jeunes occupant un emploi irrégulier, des chômeurs (définition assouplie) et des non-étudiants inactifs par rapport à l'ensemble de la population des

jeunes. Les désavantages pour les jeunes femmes apparaissent très fortement dans les taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre. L'écart entre hommes et femmes dépasse 10 points de pourcentage dans les taux de sous-utilisation du potentiel de travail des jeunes au Bénin, en Tanzanie, au Togo et en Ouganda.

L'inadéquation des qualifications est élevée chez les jeunes travailleurs de la région, la moitié des jeunes travailleurs étant sous-scolarisés pour le travail qu'ils font.

La sous-scolarisation des travailleurs peut avoir un impact négatif sur la productivité du travailleur et donc sur celle de l'entreprise, mais aussi, plus personnellement, sur le sentiment de sécurité et de bien-être du jeune travailleur.

L'agriculture et les services sont les principaux secteurs d'emploi des jeunes dans la région, l'industrie, elle, restant sous-développée.

La répartition des jeunes travailleurs subsahariens par secteur d'activités montre que l'agriculture et les services sont les deux principaux secteurs d'emploi des jeunes. Alors que les jeunes sont employés principalement dans l'agriculture à Madagascar et en Ouganda, dans d'autres pays dont le Bénin, le Libéria, la République-Unie de Tanzanie et en Zambie, plus de la moitié des jeunes travaillent dans le secteur des services. Dans tous les pays, l'emploi des jeunes dans l'industrie reste faible. Le Togo est le pays le plus industrialisé des huit en termes d'emploi des jeunes, mais même là, un seul jeune travailleur sur cinq est employé dans le secteur.

2. Les enquêtes ETVA en Afrique subsaharienne

2.1 Objectifs des enquêtes et méthodologie

Le contexte de l'Afrique subsaharienne est marqué par une insuffisance de statistiques sur les marchés du travail, faute d'enquêtes spécifiques sur la question. Bien souvent, les données les plus récentes sur la situation de l'emploi remontent à plus de cinq ans et se fondent sur une approche des ménages. Ces restrictions actuelles en matière d'information sur le marché du travail ne permettent donc pas de comprendre, par exemple, pourquoi la transition de l'école vers la vie active est un processus long et difficile. Pourtant, cette question de l'amélioration de la transition des jeunes est une des priorités de la politique d'un nombre croissant de pays. En réponse à cette lacune évidente, le BIT a élaboré un cadre de compréhension de la Transition de l'Ecole vers la Vie Active (ETVA), à partir d'enquêtes auprès des jeunes âgés de 15 à 29 ans (voir encadré 1).

Encadré 1. Définition de la jeunesse.

La définition de la jeunesse utilisée dans le cadre du projet « Work4Youth » du BIT correspond à toutes les personnes âgées de 15 à 29 ans. L'argument derrière cette définition est d'étendre la norme de 24 à 29 ans, sachant que certains jeunes restent dans le système éducatif pendant une longue période et qu'ils n'ont, par conséquent, pas encore commencé leur transition à 24 ans.

Dans de nombreux pays en Afrique au sud du Sahara, la définition de la jeunesse est plus large. De nombreuses institutions utilisent ainsi une définition de la jeunesse qui inclue toutes les personnes âgées de 15 à 35 ans. Néanmoins, en accord avec les instituts nationaux de la statistique, il a été décidé de suivre la définition du projet dans le déroulement de l'enquête et donc du présent rapport. Le Libéria est une exception: pour ce pays il a été décidé de saisir la tranche d'âge plus large de 15 à 35 ans. L'équipe du « W4Y » examinera comment aborder les différentes définitions d'âge dans la deuxième série d'enquêtes.

Les enquêtes ont été réalisées dans le cadre du partenariat « Work4Youth » qui vise à renforcer la production d'informations sur le marché du travail spécifiques à la jeunesse et à travailler avec les institutions concernées sur l'interprétation des données, y compris sur la transition de l'école vers la vie active, dans le but de concevoir ou de faire le suivi de politiques d'emploi pour la jeunesse (voir encadré 2). Ce partenariat soutient les ETVA dans 28 pays cibles, et les données de la première vague d'enquêtes ont été mises à disposition tout au long de l'année 2013. Une deuxième série d'enquêtes ETVA aura lieu dans chacun des 28 pays en 2014–15. Les rapports nationaux résumant les résultats de l'enquête ainsi que les données elles-mêmes (sous forme de tableaux mais également de micro données) sont disponibles sur le site internet du projet « W4Y »[4].

Dans certains pays cibles du « W4Y », une enquête auprès des entreprises et sur la recherche d'emploi (« Enquête sur la Demande de Travail auprès des Entreprises » – EDTE) a également été mise en œuvre. Cette enquête auprès des entreprises vise à équilibrer l'image de l'offre présentée par les ETVA. La LDES étudie les besoins de main-d'œuvre actuels et prévus des entreprises, et les perspectives des gestionnaires sur l'ensemble des jeunes demandeurs d'emploi et des travailleurs disponibles. En effectuant les deux enquêtes simultanément, il est possible de faire la lumière sur des questions telles que les inefficiences du marché du travail qui montrent des décalages entre la recherche d'emploi et le recrutement, et entre les compétences de base des jeunes entrant sur le marché du travail et les besoins de ce dernier. Parmi les pays d'Afrique subsaharienne, la LDES a été mise en œuvre au Libéria, au Malawi, en Tanzanie et en Zambie. Dans la mesure où ce rapport se concentre sur les résultats des seuls ETVA, les utilisateurs sont invités à examiner les rapports nationaux pour les résultats des LDES[5].

Encadré 2. « Work4Youth »: Un projet de l'OIT en partenariat avec la Fondation MasterCard

Le projet « Work4Youth » (W4Y) est un partenariat entre le Programme Emploi des Jeunes de l'OIT et la Fondation MasterCard. Le projet dispose d'un budget de 14,6 millions de dollars américains pour une durée de cinq ans, jusqu'au milieu de l'année 2016. Son objectif est de « promouvoir des possibilités de travail décent pour les jeunes hommes et femmes à travers le savoir et l'action ». L'objectif immédiat de ce partenariat est de produire plus et de meilleures informations sur le marché du travail spécifique aux jeunes dans les pays en développement, en se concentrant en particulier sur les chemins de transition de l'école vers la vie active. L'hypothèse est que les gouvernements et les partenaires sociaux des 28 pays cibles du projet soient mieux préparés à concevoir des politiques et des initiatives efficaces une fois qu'ils auront une connaissance détaillée:

- de ce que les jeunes attendent en termes de chemins de transition et de qualité du travail,
- de ce que les employeurs attendent des jeunes candidats,
- des problèmes qui empêchent les deux parties – l'offre et la demande – de mieux se compléter et
- des politiques et programmes qui peuvent avoir un impact *réel*.

Les pays cibles du projet « Work4Youth » sont:

- **Asie et Pacifique**: Bangladesh, Cambodge, Népal, Samoa et Viet Nam
- **Europe de l'Est et Asie Centrale**: Arménie, Kirghizistan, ARY de Macédoine, République de Moldavie, Fédération de Russie et Ukraine
- **Amérique Latine et Caraïbes**: Brésil, Colombie, El Salvador, Jamaïque et Pérou
- **Moyen-Orient et Afrique du Nord**: Egypte, Jordanie, Territoire Palestinien Occupé et Tunisie
- **Afrique subsaharienne**: Bénin, Libéria, Madagascar, Malawi, Ouganda, République Unie de Tanzanie, Togo et Zambie.

[4] www.ilo.org/w4y. Les rapports nationaux sont actuellement disponibles pour le Cambodge, l'ARY de Macédoine, le Libéria, le Malawi, le Togo et la Zambie. La compilation des données des ETVA seront mises à la disposition de la base de données ILOSTAT (www.ilo.org/ilostat) dès la mi-décembre 2013.

[5] Voir, par exemple, Chigunta, Chisup and Elder (2013), Mussa (2013) et de Mel, Elder and Vansteenkiste (2013).

Les ETVA ont été mises en œuvre par les instituts statistiques nationaux (INS) au Bénin, au Libéria, à Madagascar, au Malawi, en Ouganda et au Togo. En Tanzanie et en Zambie, en raison de l'indisponibilité des INS, les enquêtes ont été dirigées par des institutions privées (le Département des Statistiques de l'Université de Dar-es-Salaam dans le cas de la Tanzanie et Ipsos Zambie dans le cas de la Zambie). La taille moyenne de l'échantillon était de 3 300 personnes âgées de 15 à 29 ans (15 à 35 dans le cas du Libéria), le plus petit échantillon (1 876 jeunes) concernant le Libéria et le plus grand (6 925 jeunes) le Bénin. Les enquêtes ont été menées en 2012 dans tous les pays sauf à Madagascar, en Tanzanie et en Ouganda. Les données sont représentatives à l'échelle nationale et des pondérations nationales ont été appliquées dans tous les pays sauf à Madagascar, où seuls des poids structurels étaient disponibles[6].

Tableau 2.1 Sources des informations: ETVA en Afrique subsaharienne

Pays	Partenaire d'exécution	Taille de l'échantillon	Couverture géographique	Période de référence
Bénin	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique	6 925	Nationale	Décembre 2012
Libéria	Liberian Institute of Statistics and Geo-Information Services	1 876	Nationale	Juillet –août 2012
Madagascar	Institut National de la Statistique	3 300	Nationale	Mai – juin 2013
Malawi	National Statistics Office	3 102	Nationale	Août –septembre 2012
Ouganda	Ugandan Bureau of Statistics	4 006	Nationale	Février –mai 2013
Tanzanie	Department of Statistics, University of Dar es Salaam	1 988	Nationale	Février –mars 2013
Togo	Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale	2 033	Nationale	Juillet – août 2012
Zambie	Ipsos Zambia	3 206	Nationale	Décembre 2012

2.2 Contexte socio-économique des pays enquêtés

L'Afrique a la plus grande population de jeunes du monde entier (15 à 24 ans) avec environ 200 millions de personnes. Il s'agit d'une population qui continuera de croître au cours des prochaines décennies et doublera même de taille d'ici 2045. Les jeunes représentent actuellement environ 20 pour cent de la population totale dans les pays couverts par les ETVA, avec la proportion la plus élevée au Malawi (20,5 pour cent) et la plus basse au Libéria (19,1 pour cent) (Tableau 2.2). L'augmentation de la taille de la population des jeunes se traduira également par une augmentation de la population en âge de travailler (15 à 64 ans), qui a déjà connu une croissance d'un taux annuel de 2,7 pour cent entre 2000 et 2008. La croissance démographique dans la région provoque des défis importants sur le marché du travail, la demande d'emploi des jeunes de plus en plus instruits reste insatisfaite.

Après les « décennies perdues » des années 1980 et 1990 qui ont été marquées par la substitution des importations à grande échelle et des ajustements structurels, l'Afrique subsaharienne a bénéficié d'une croissance économique accrue depuis 2000. La tendance positive s'est poursuivie dans la région malgré la crise économique mondiale et l'instabilité politique. Le taux de croissance du Produit intérieur brut (PIB) réel a diminué à 2,2 pour cent en 2009, mais est remonté à 4,6 pour cent en 2010 et a atteint 5 pour cent en 2012 (CEA, 2013, p.6-8). La croissance économique est activée par la demande intérieure, la

[6] Le recensement de la population le plus récent à Madagascar a eu lieu en 1993.

consommation privée et l'investissement, et elle existe à la fois dans les pays riches et pauvres en ressources naturelles.

Tableau 2.2 Part des jeunes (15 à 24 ans) dans l'ensemble de la population pour les pays ETVA (%)

Pays	%
Bénin	19.8
Libéria	19.1
Madagascar	20.3
Malawi	20.5
Ouganda	20.2
Tanzanie	19.5
Togo	20.2
Zambie	19.7

*Le groupe d'âge 15-29 ans n'est pas disponible avec cette source.

Source: BAD Portail statistique des données, 2013.

Les huit pays dans lesquels les ETVA ont été mises en œuvre semblent assez représentatifs de la situation qui prévaut en Afrique subsaharienne. En effet, dans un contexte mondial de récession, l'ensemble des pays considérés connaît une croissance du PIB (Tableau 2.3). Toutefois, celle-ci est plus modérée dans les pays francophones, au contraire des pays sous influence anglo-saxonne, y compris le Libéria qui, en dépit de son faible PIB par habitant, affiche le taux de croissance le plus élevé (7,4 pour cent). Quant à l'avenir, les perspectives de croissance sont positives dans l'ensemble des huit pays, la Zambie venant en tête avec une forte croissance annuelle prévue du PIB de 7,6 pour cent entre 2013 et 2014 (Graphique 2.1).

Tableau 2.3 Indicateurs macroéconomiques, 2012

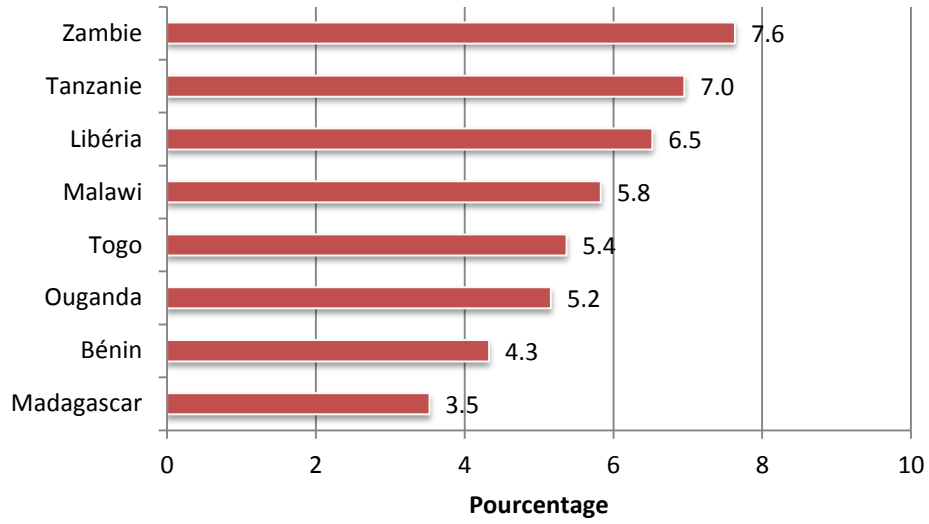
Pays	Population (milliers)	Superficie (milliers de km²)	Densité de population (pop. / km²)	PIB en PPA	PIB par habitant en PPA	Taux de croissance du PIB en volume (moyenne annuelle sur 2004-2012) (%)
Bénin	9 352	115	81	15 505	1 658	3,5
Libéria	4 245	111	38	2 693	635	7,4
Madagascar	21 929	587	37	21 372	975	3,1
Malawi	15 883	118	134	14 581	918	5,6
Ouganda	35 621	242	147	50 591	1 420	6,9
Tanzanie	47 656	947	50	73 498	1 542	6,9
Togo	6 283	57	111	6 899	1 098	3,3
Zambie	13 884	753	18	23 676	1 705	6,3
Afrique	1 068 444	30 066	36	3 359 148	3 204	5,4

Source: OCDE, StatExtracts, 2013.

La source la plus importante d'emplois en Afrique continue d'être le secteur agricole. En 2012, entre 65 et 80 pour cent de la population économiquement active dans les pays couverts par les ETVA était employée dans l'agriculture, sauf au Togo et au Bénin, où elle représentait environ 44 pour cent. Malgré la masse de travail dans le secteur agricole, la contribution au PIB est décevante et reflète les faibles niveaux de productivité et de

revenus dans le secteur agricole dans son ensemble. Les exceptions sont le Libéria et le Togo, où l'agriculture représentait respectivement 73,4 et 46,2 pour cent du PIB en 2012. Pour le reste des pays concernés, la contribution moyenne du secteur au PIB était de 28,1 pour cent.

Graphique 2.1 Croissance du PIB en termes réels, 2013-14 (%)



Source: BAD et al. 2013, graphique 1.9.

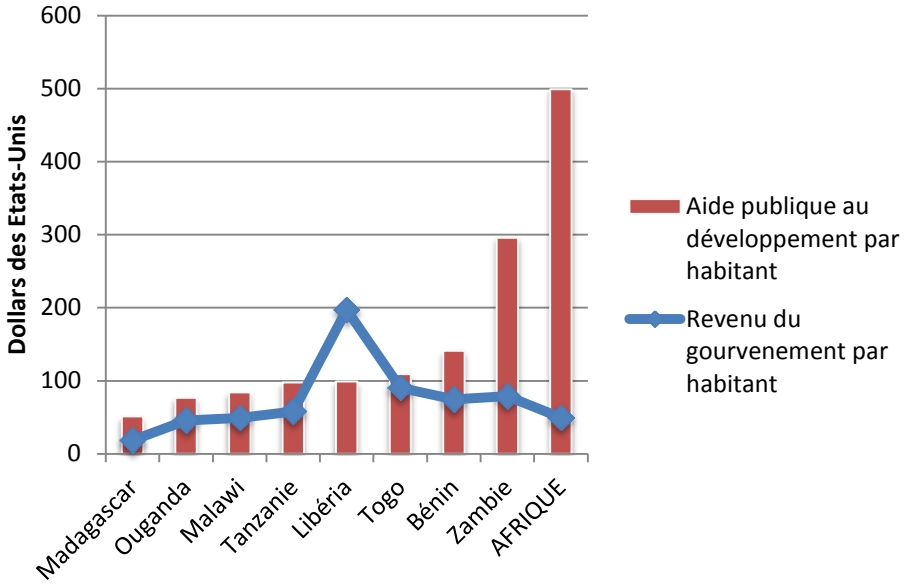
Le secteur industriel a joué un rôle plus important que l'agriculture dans la contribution au PIB en Zambie et en Ouganda, pour un total respectif de 41,2 et 27,3 pour cent, alors que dans les autres pays la moyenne était de 18,2 pour cent. Dans les huit pays, la fabrication a été un contributeur mineur du PIB, allant de 6 pour cent au Libéria à 13,7 pour cent à Madagascar en 2012 (BAD Portail statistique des données, 2013). Malgré son potentiel de croissance dans une région riche en travail, l'expansion du secteur manufacturier continue d'être limitée par des problèmes d'infrastructure, y compris l'approvisionnement coûteux et peu fiable de l'énergie, les formalités administratives, le financement des investissements coûteux et la concurrence étrangère (BAD et al., 2013, p. 28).

Les flux financiers externes, qui comprennent l'Aide Publique au Développement (APD), les Investissements Directs à l'Etranger (IDE), les investissements de portefeuille et les transferts de fonds, continuent de jouer un rôle important dans l'économie de l'Afrique subsaharienne. En 2012, pour le continent africain, les flux financiers externes ont atteint un niveau record de 186,3 milliards de dollars, et, pour la première fois, les envois de fonds sont devenus le plus grand flux financier externe, dépassant l'APD et les IDE. Quatre des huit pays d'Afrique subsaharienne couverts par les ETVA figurent sur la liste des 15 premiers pays Africains selon « Perspectives économiques en Afrique » au niveau des ratios de transferts: le ratio moyen des transferts par rapport au PIB (2005-2011) était de 10,3 pour cent au Togo, de 7,3 pour cent au Libéria, de 4,3 pour cent en Ouganda et de 3,6 pour cent au Bénin (BAD et al., 2013, Tableau 2.3).

La réduction de la dépendance à l'aide étrangère en faveur des revenus nationaux issus des taxes est un signal d'un développement plus durable et accroît la légitimité des gouvernements. Selon les données de « Perspectives économiques en Afrique », seul le Libéria, parmi les huit pays de l'Afrique subsaharienne, a continué à recevoir une plus grande part de son revenu national de l'aide publique au développement plutôt que des recettes publiques (Graphique 2.2). Les autres pays ont obtenu une plus grande part en

provenance de l'impôt, mais seul la Zambie a des recettes publiques bien supérieures au montant provenant de l'aide étrangère.

Graphique 2.2 Aide publique et revenus du gouvernement par habitant, 2011



Note: Les recettes du gouvernement comprennent les impôts directs, les impôts indirects, les taxes sur le commerce, les autres taxes et les recettes non fiscales.

Source: BAD et al., 2013, graphique 2.9.

3. Les caractéristiques des jeunes en Afrique subsaharienne

3.1 Les caractéristiques socio-éducatives de la jeunesse

3.1.1 Les caractéristiques individuelles

Les ETVA confirment les pressions démographiques en Afrique subsaharienne, en raison du nombre important de nouveaux venus sur le marché du travail qui continue de croître au fil du temps. Près de la moitié (44,1 pour cent) des jeunes de 15 à 29 ans ont moins de 20 ans selon la moyenne régionale, avec un petit écart entre les sexes (Tableaux 3.1 et A.1).

En moyenne, plus de sept jeunes sur dix n'ont jamais été mariés, et ce nombre est encore plus élevé au Libéria, en Tanzanie, au Togo et en Zambie. Pourtant, une part relativement importante des jeunes sont mariés, en particulier au Bénin, à Madagascar, au Malawi et en Ouganda. Les jeunes femmes d'Afrique subsaharienne mariées sont deux fois plus nombreuses que les jeunes hommes (23,3 pour cent de la population des jeunes femmes sont mariées, contre 9,7 pour cent de la population des hommes) (Tableau A.1).

Malgré la migration croissante vers les zones urbaines, la population des jeunes vivant dans les zones rurales dépasse encore nettement celle des jeunes vivants dans les zones urbaines de la région. En moyenne 64,7 pour cent des jeunes vivent dans les zones rurales, et 35,3 pour cent dans les zones urbaines (Tableau 3.1). Les pays présentant les ratios de population rurale les plus élevés sont Madagascar, le Malawi et l'Ouganda.

Tableau 3.1 Répartition de la population des jeunes selon le groupe d'âge, le milieu de résidence et le statut marital (%)

Caractéristique	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Groupe d'âge									
15-19 ans	45,9	46,1	46,5	42,9	44,7	44,3	38,7	45,9	44,4
20-24 ans	25,9	29,7	29,2	30,7	29,6	36,0	33,2	33,4	31,0
25-29 ans	28,2	24,2	24,3	26,4	25,7	19,6	28,2	20,7	24,7
Milieu de résidence									
Urbain	43,3	54,6	25,6	14,4	25,7		41,6	41,6	35,3
Rural	56,7	45,4	74,4	85,6	74,3		58,4	58,4	64,7
Statut marital									
Célibataire (et fiancé)	69,3	91,3	62,7	52,7	59,8	86,9	90,8	78,2	75,6
Marié	29,6	8,1	31,7	41,9	35,8	8,2	8,9	19,5	21,7
Divorcé/Séparé	0,9	0,5	5,4	5,1	4,2	4,5	0,3	2,1	2,5
Veuf	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,4	0,0	0,2	0,2

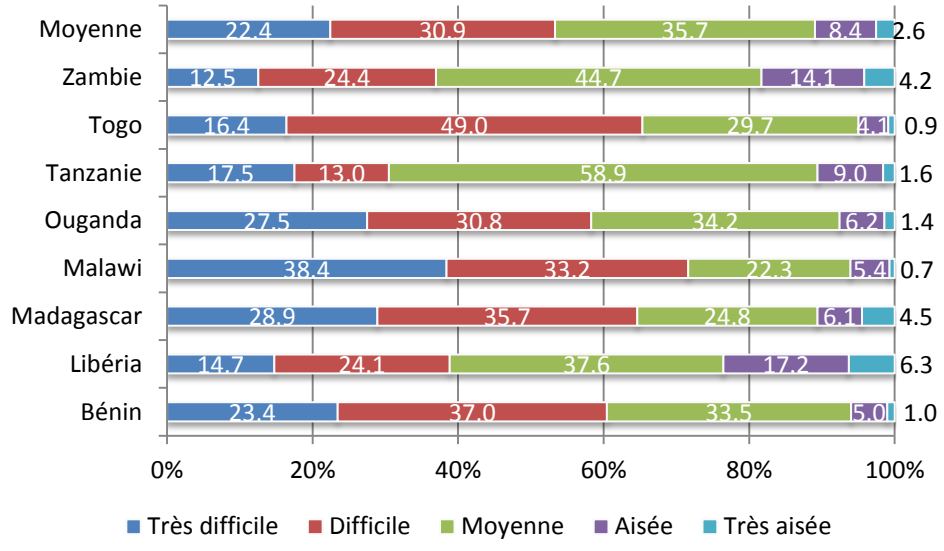
Note: En raison d'un problème dans les poids, la répartition urbaine / rurale pour la Tanzanie ne peut actuellement être fournie

Source: ETVAs, 2012–2013 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

3.1.2 Les caractéristiques par ménages de la jeunesse

Une grande partie de la jeunesse en Afrique subsaharienne dit qu'elle vit dans la pauvreté. En moyenne, 22,4 pour cent des jeunes définissent leur ménage comme pauvre et 30,9 pour cent comme assez pauvre. Entre six et sept jeunes sur dix au Bénin, à Madagascar, au Malawi, au Togo et en Ouganda viennent de ménages pauvres (Graphique 3.1). Les personnes vivant en dessous de la moyenne des revenus des ménages sont moins fréquentes au Libéria, en Tanzanie et en Zambie. Dans ces pays, une classe moyenne émerge progressivement. Dans tous les pays à l'exception de Madagascar, il existe un risque beaucoup plus élevé de vivre dans la pauvreté dans les zones rurales plutôt que les zones urbaines (Tableau A.2).

Graphique 3.1 Répartition de la jeunesse selon la situation financière (%)



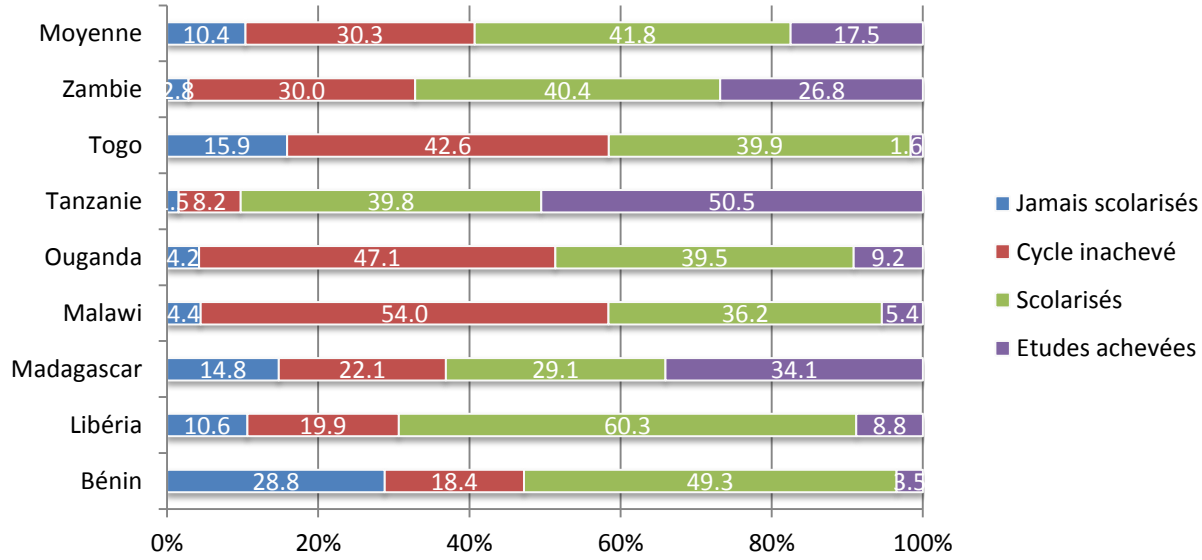
Source: ETVAs, 2012–2013 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

3.2 Les caractéristiques éducatives

3.2.1 Accès à l'éducation

Lorsqu'on examine le niveau d'instruction des jeunes âgés de 15 à 29 ans dans les huit pays, on note globalement un taux de scolarisation de 41,8 pour cent, le phénomène étant plus marqué au Bénin et au Libéria, où entre cinq et six jeunes sur dix continuent d'aller à l'école (Graphique 3.2). Pourtant, une grande partie de la jeunesse, dans les huit pays, n'a jamais été scolarisée: la part de ces jeunes varie de 1.5 à 28.8 pour cent selon le pays. Quand on ajoute à cela les jeunes qui ont fréquenté l'école mais qui l'ont quittée, la part des jeunes qui n'ont pas bénéficié du système d'éducation atteint entre 30 et près de 60 pour cent (la Tanzanie a un taux très étonnant ici, avec seulement 9,7 pour cent de la population des jeunes qui ont quitté le système éducatif). La probabilité d'insertion professionnelle de ces jeunes demeure compromise, notamment dans les emplois requérant un minimum de connaissances générales.

Graphique 3.2 Répartition des jeunes selon le statut d'instruction (%)

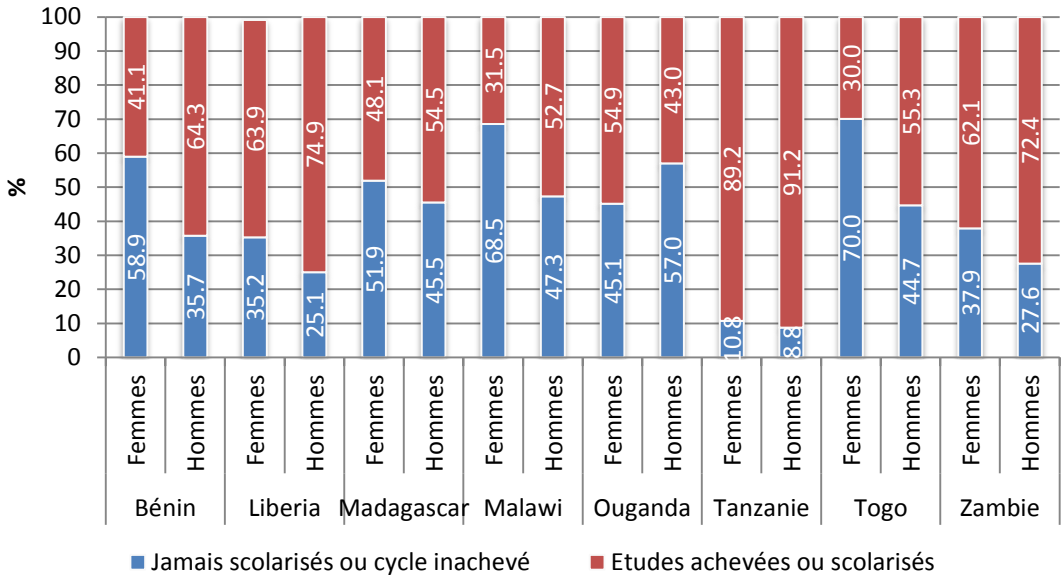


Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Les désavantages concernant l'accès à l'éducation concernent toujours plus les jeunes femmes que les jeunes hommes (Graphique 3.3). A l'exception de l'Ouganda, la proportion des jeunes femmes qui n'ont jamais fréquenté l'école, ou qui ont quitté l'école avant la fin de leurs études, est plus élevée que la proportion des jeunes hommes. L'écart entre les sexes, concernant l'accès à l'éducation, est particulièrement important au Bénin, au Malawi et au Togo.

L'examen des motifs invoqués par les jeunes qui sont restés en marge de l'école met prioritairement en avant les situations économiques difficiles des ménages (45 pour cent en moyenne) et secondairement le refus des parents, qui peut être également lié à des raisons économiques (24,4 pour cent en moyenne) (Tableau 3.2). Les autres raisons mentionnées par les jeunes sont le manque d'intérêt pour l'école (particulièrement au Malawi et à Madagascar) et l'éloignement des écoles (surtout à Madagascar et en Zambie). Les jeunes femmes se heurtent davantage au refus de leurs parents de les scolariser.

Graphique 3.3 Répartition des jeunes selon le statut d'instruction et le sexe (%)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Tableau 3.2 Répartition de la jeunesse jamais scolarisée selon le motif de non-scolarisation et le sexe (%)

Pays	Sexe	Ecole sans intérêt	Commencer à travailler	Se marier	Refus des parents	Raisons économiques	Ecole éloignée	Autre
Bénin	Ensemble	14,1	2,0	3,4	36,8	33,6	8,2	1,9
	Femmes	13,7	1,6	4,8	38,8	30,8	8,2	2,1
	Hommes	15,0	2,8	0,5	32,8	39,3	8,3	1,3
Libéria	Ensemble	4,3	0,3	1,2	13,4	60,8	1,3	18,6
	Femmes	5,5	0,0	1,2	16,2	60,2	1,2	15,8
	Hommes	0,1	1,5	1,3	3,8	62,8	1,9	28,5
Madagascar	Ensemble	22,8	0,2	0,4	10,4	44,6	15,6	6,1
	Femmes	20,9	0,3	0,7	13,2	47,0	14,0	3,9
	Hommes	25,3	0,0	0,0	6,5	41,2	17,8	9,1
Malawi	Ensemble	30,0	0,7	…	20,5	42,0	1,2	5,7
	Femmes	26,2	1,0	…	21,4	44,8	1,8	4,9
	Hommes	38,4	0,0	…	18,3	35,9	0,0	7,4
Ouganda	Ensemble	6,1	…	0,8	25,3	56,3	1,1	10,4
	Femmes	11,1	…	0,0	29,5	45,6	0,0	13,8
	Hommes	3,3	…	1,2	22,9	62,5	1,7	8,5
Tanzanie	Ensemble	9,9	7,5	…	26,6	45,4	1,5	9,1
	Femmes	10,4	0,0	…	40,0	35,2	0,7	13,7
	Hommes	9,4	17,1	…	9,4	58,5	2,5	3,2
Togo	Ensemble	10,9	0,3	0,3	48,8	29,4	5,2	5,2
	Femmes	9,6	0,4	0,4	53,6	25,7	5,5	4,8
	Hommes	15,0	0,0	0,0	33,2	41,3	4,1	6,4
Zambie	Ensemble	17,7	2,9	6,3	13,4	47,6	12,0	…
	Femmes	17,9	4,4	9,5	14,9	45,2	8,0	…
	Hommes	17,4	0,0	0,3	10,6	52,2	19,5	…

… = non applicable

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

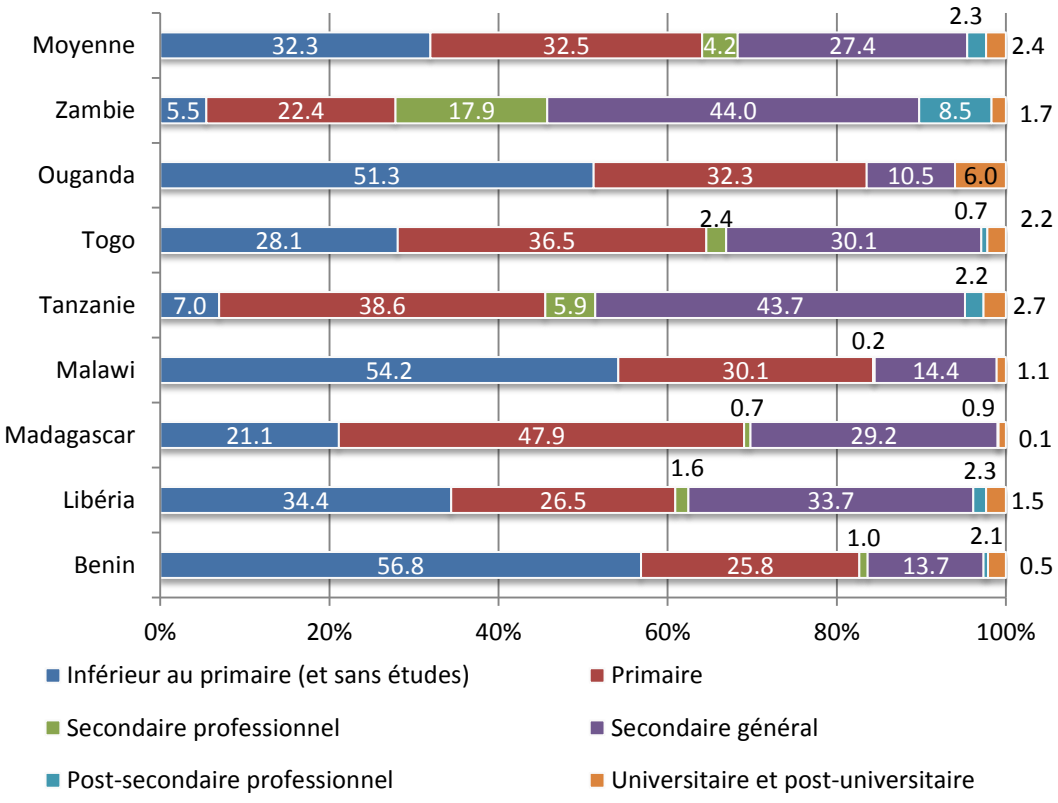
3.2.2 *Le niveau d'instruction atteint par les jeunes*

Dans l'ensemble, le niveau d'éducation des jeunes en Afrique sub-saharienne est assez faible. Une forte majorité des jeunes ayant terminé leur éducation n'ont atteint que le niveau primaire ou en-dessous. En moyenne, un tiers (32,5 pour cent) des jeunes dans les huit pays ont terminé l'école primaire et un autre tiers (32,3 pour cent) ont terminé leurs études en-dessous du niveau primaire (Graphique 3.4). Plus de la moitié de la population des jeunes a un niveau d'éducation inférieur au primaire au Bénin, au Malawi et en Ouganda.

Seules la Tanzanie et la Zambie ont une majorité de jeunes instruits qui ont terminé au niveau secondaire ou supérieur. Il faut également noter que seuls ces deux pays ont une formation professionnelle importante, en Zambie 17,9 pour cent des jeunes ont terminé une formation professionnelle de niveau secondaire et 8,5 pour cent une formation professionnelle post-secondaire. Les résultats sont moins forts en Tanzanie mais restent non négligeables avec 5,9 et 2,2 pour cent respectivement. Peu de jeunes dans les huit pays ont réussi à obtenir un diplôme universitaire, la part est, au plus, de 6,0 pour cent de la population des jeunes en Ouganda (bien que la part pourrait être augmentée par l'intégration de la formation professionnelle post-secondaire, qui n'a pas été fourni comme catégorie). Les ratios des diplômés universitaires sont plus proches de 2,0 pour cent dans les autres pays.

A l'exception de l'Ouganda, les jeunes femmes sont plus susceptibles d'arrêter leurs études au niveau primaire (ou en dessous) par rapport aux jeunes hommes (Tableau A.3). Le ratio des jeunes qui ont atteint le plus haut niveau d'études (le niveau supérieur) par rapport au plus faible (en dessous du niveau primaire) est deux fois plus élevé chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes (0,4 et 0,2 respectivement, en se basant sur la moyenne régionale).

Graphique 3.4 Répartition des jeunes selon le niveau d'instruction atteint (%)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

3.3 La préparation de la transition vers la vie active

L'analyse du marché du travail actuel et le niveau d'éducation des jeunes en Afrique subsaharienne montre, dans l'ensemble, leur forte présence dans les activités économiques, que ce soit dans ou hors de l'école. En moyenne, 40,9 pour cent des jeunes gens travaillent et sont non-étudiants (Tableau 3.3). Environ un cinquième des jeunes conjuguent travail et études au Malawi et un quart au Libéria, tandis que la combinaison est beaucoup plus rare au Bénin et en Tanzanie. D'autre part, la poursuite de leurs études est la seule activité comprise entre un quart et un tiers des jeunes (Madagascar et le Malawi sont les exceptions avec respectivement 16,0 et 14,7 pour cent, alors qu'au Bénin 46,7 pour cent sont des étudiants inactifs). En outre, selon les pays, les non-étudiants inactifs représentent entre 4 et 23 pour cent des jeunes, tandis que les étudiants chômeurs sont en moyenne de 1,9 pour cent et les non-étudiants chômeurs représentent 4,6 pour cent de la population des jeunes.

Tableau 3.3 Répartition de la jeunesse selon le statut d'occupation et d'instruction (%)

Statut	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Travailleurs non-étudiants	25,3	23,1	72,9	46,3	48,3	31,0	49,1	31,4	40,9
Elèves/Etudiants travailleurs	2,3	26,2	6,0	20,2	14,7	3,5	13,2	12,1	12,3
Inactifs non-étudiants	22,9	10,7	4,1	13,3	9,5	19,3	7,9	20,3	13,5
Elèves/Etudiants	46,7	27,9	16,0	14,7	24,1	33,1	24,7	26,8	26,8
Elèves/Etudiants chômeurs	0,3	6,1	0,1	1,3	0,6	3,1	2,0	1,4	1,9
Chômeurs non-étudiants	2,4	6,0	0,9	4,3	2,7	9,9	3,0	7,9	4,6

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

L'interaction entre l'âge et le statut d'occupation fait ressortir une évolution positive de la jeunesse subsaharienne. De fait, la transition vers la vie active semble correctement amorcée, en ce sens que la population estudiantine se réduit considérablement au-delà de l'âge de 19 ans (Tableau A.4). Cette sortie de l'école se fait parallèlement à une entrée progressive et massive dans l'activité économique, sans nul doute dans des emplois peu qualifiés. Par ailleurs, les difficultés d'insertion accompagnent le « chassé-croisé » entre déscolarisation et insertion professionnelle: le pourcentage de chômeurs non-étudiants ne cesse de croître d'un groupe d'âge à un autre.

4. L'activité économique des jeunes

La classification traditionnelle du statut d'occupation actuel comprend trois catégories: les travailleurs, les chômeurs et les inactifs. Les travailleurs et les chômeurs forment ensemble la main-d'œuvre. La répartition des activités économiques, basée sur la classification traditionnelle en respectant les normes internationales, est présentée, pour les pays d'Afrique subsaharienne couverts par l'ETVA, dans le tableau 4.1.

Dans la plupart des pays couverts par l'enquête, la participation des jeunes au marché du travail est relativement importante: plus de la moitié des jeunes travaillent (53,2 pour cent). Ce taux varie de 27,6 pour cent au Bénin, à cause du nombre élevé des jeunes inscrits à l'école (et qui ne combinent pas le travail et l'école), à 78,9 pour cent à Madagascar, reflétant un pays dominé par les zones rurales et la pauvreté des travailleurs dans ces zones. Ces tendances sont également reflétées dans le taux de participation à la main-d'œuvre des jeunes qui est faible au Bénin, avec 30,4 pour cent, très élevé à

Madagascar, avec 79,9 pour cent, et d'une moyenne de 59,7 pour cent dans l'ensemble des pays analysés.

Tableau 4.1 Indicateurs clés du marché du travail – répartition traditionnelle par pays et par sexe (%)

Sexe	Pays	Distribution de la population jeune			Taux de participation à la main-d'œuvre	Taux de chômage
		Occupés	Chômeurs	Inactifs		
Total	Bénin	27,6	2,8	69,7	30,4	9,1
	Libéria	49,3	12,1	38,6	61,4	19,8
	Madagascar	78,9	1,0	20,1	79,9	1,3
	Malawi	66,5	5,6	27,9	72,1	7,8
	Tanzanie	34,5	13,1	52,4	47,6	27,5
	Togo	62,4	5,0	32,6	67,4	7,5
	Ouganda	63,1	3,3	33,6	66,4	5,0
	Zambie	43,5	9,4	47,2	52,8	17,7
	Moyenne	53,2	6,5	40,3	59,7	12,0
Hommes	Bénin	23,9	3,3	72,8	27,3	12,3
	Libéria	54,9	9,8	35,3	64,7	15,1
	Madagascar	79,2	0,9	19,9	80,1	1,1
	Malawi	73,2	4,3	22,5	77,5	5,6
	Tanzanie	32,8	12,9	54,3	45,7	28,3
	Togo	59,5	5,7	34,8	65,2	8,8
	Ouganda	65,2	2,9	31,9	68,1	4,2
	Zambie	49,0	9,6	41,4	58,6	16,4
	Moyenne	54,7	6,2	39,1	60,9	11,5
Femmes	Bénin	31,4	2,2	66,6	33,6	6,5
	Libéria	44,4	14,2	41,5	58,5	24,2
	Madagascar	78,5	1,2	20,3	79,7	1,5
	Malawi	60,3	6,8	32,9	67,1	10,1
	Tanzanie	36,2	13,2	50,5	49,5	26,8
	Togo	64,8	4,5	30,7	69,3	6,4
	Ouganda	61,1	3,7	35,2	64,8	5,7
	Zambie	38,1	9,1	52,8	47,2	19,2
	Moyenne	51,9	6,8	41,3	58,7	12,5

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

La part des chômeurs dans la population des jeunes (chômage au sens strict) est en moyenne de 6,5 pour cent. On trouve des valeurs surprenantes au Libéria et en Tanzanie, avec des ratios élevés de jeunes chômeurs de 12,1 et 13,1 pour cent respectivement, et un taux très bas à Madagascar avec à peine 1 pour cent. Le taux de chômage des jeunes (chômage au sens strict) reste en dessous de 10 pour cent au Bénin et à Madagascar (qui a donc le taux le plus bas), au Malawi, en Ouganda et au Togo. Par contre, ce taux est près de deux fois plus important au Libéria et en Zambie, et la Tanzanie a le taux le plus élevé, soit 27,5 pour cent. Le taux de chômage des jeunes pour les huit pays est en moyenne de 12 pour cent, ce qui est légèrement plus faible que l'estimation du BIT pour le taux

mondial de chômage des jeunes en 2012, situé à 12,4 pour cent, et légèrement supérieur à l'estimation régionale du BIT pour les jeunes de 15 à 24 ans en Afrique subsaharienne, qui est de 11,7 pour cent (OIT, 2013).

Dans le cadre de l'analyse de l'ETVA, l'OIT propose une classification plus détaillée de l'emploi des jeunes, afin de souligner les domaines de la sous-utilisation de main d'œuvre et de la qualité de l'emploi.[7] Dans le tableau 4.2, la population des jeunes est classée en quatre catégories principales, dont une catégorie plus détaillée de la jeunesse inactive, comme suit:

a. *L'emploi régulier* est défini par la somme des employés avec un contrat (oral ou écrit) dont la durée est de 12 mois ou plus, et des employeurs. Cette catégorie peut être considérée comme l'emploi « idéal », bien que la section 5.3.1 va démontrer que le fait d'avoir un emploi « régulier » n'est pas une garantie d'emploi de bonne qualité.

b. *L'emploi irrégulier* est défini par la somme des employés avec un contrat (oral ou écrit) dont la durée est de moins de 12 mois, les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux non rémunérés qui peuvent se trouver en dehors du cadre des relations de travail conventionnelles.

c. *Le chômeur (au sens large)* est une personne sans emploi et disponible à travailler dans la semaine antérieure à la période de référence.

d. *Les jeunes inactifs* forment une catégorie, elle-même divisée en deux sous-catégories: ceux qui sont inactifs et qui sont à l'école (« inactifs à l'école »), et ceux qui sont inactifs et qui ne sont pas à l'école (« inactifs non scolarisés »). Les inactifs à l'école peuvent être considérés comme investissant dans leur éducation, de manière à être mieux équipés pour leur expérience future de travail. Ils peuvent donc être considérés comme formant une catégorie « positive » (malgré les problèmes de l'inadéquation des compétences qui seront abordés dans la section 5.3.7). Les inactifs non scolarisés ont choisi d'être en dehors du marché de travail pour des raisons autres que la scolarité (pour s'engager dans les tâches ménagères ou pour garder les enfants par exemple), et ils ne peuvent avoir l'intention de se réinsérer dans le marché du travail (même si les données ETVA montrent que la majorité des inactifs non scolarisés déclarent avoir l'intention de rejoindre le marché du travail dans l'avenir dans la plupart des pays). Les jeunes qui ont l'intention de travailler dans le futur, ayant un certain degré d'attachement au marché du travail, doivent être pris en compte dans la catégorie de la main-d'œuvre sous-utilisée.

Globalement, l'emploi « irrégulier » est très répandu chez les jeunes en Afrique subsaharienne, avec une moyenne de 43,5 pour cent des jeunes dans les huit pays. Seuls 9,7 pour cent des jeunes ont un emploi « régulier ». La Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie se trouvent dans une situation relativement meilleure, avec un taux d'emploi régulier de 14 pour cent environ. A l'exception de la Tanzanie, dans tous les autres pays les jeunes hommes sont plus susceptibles d'avoir un emploi régulier que les jeunes femmes. Le plus grand écart entre les sexes pour l'obtention d'un emploi régulier est observé en Ouganda.

[7] Le cadre analytique ETVA a été conçu avec une attention particulière sur les efforts en cours pour adapter le cadre international des statistiques sur la population économiquement active. La Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST), qui s'est tenue à Genève en Octobre 2013, a adopté la « Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et la sous-utilisation de la main-d'œuvre ». La résolution fournit des directives sur un ensemble plus large de mesures que précédemment défini à l'échelle internationale, visant spécifiquement à permettre une meilleure mesure statistique de la participation de toutes les personnes dans toutes les formes de travail et dans tous les secteurs de l'économie, tout en permettant de mesurer les zones de sous-utilisation de la main-d'œuvre. Voir, CIST (2013).

En outre, dans tous les pays, les jeunes femmes sont plus représentées que les jeunes hommes dans la catégorie des inactifs non scolarisés, alors qu'une plus faible part d'entre elles sont dans la catégorie des inactifs à l'école.

Tableau 4.2 Indicateurs clés du marché du travail – répartition différente par pays et par sexe (%)

Pays	Distribution de la population jeune					Taux de participation à la main-d'œuvre (assoupli)	Taux de chômage (assoupli)	Taux de la sous-utilisation de la main-d'œuvre
	Dans un emploi régulier	Dans un emploi irrégulier	Chômeurs (assoupli)	Inactifs à l'école	Inactifs non-scolarisés			
Total								
Bénin	3,2	24,4	4,6	46,4	21,4	32,2	14,3	50,4
Libéria	5,8	43,5	28,9	16,7	5,2	78,1	37,0	77,5
Madagascar	9,5	69,3	1,8	15,8	3,6	80,7	2,2	74,5
Malawi	8,1	58,1	15,5	12,5	5,5	82,0	18,9	79,1
Tanzanie	14,4	20,0	24,9	30,1	10,5	59,4	42,0	55,4
Togo	8,0	54,3	12,6	20,1	4,9	75,0	16,8	71,8
Ouganda	14,0	49,0	9,7	22,7	4,5	72,8	13,3	63,3
Zambie	14,2	29,3	26,7	20,9	8,9	70,2	38,0	64,8
Moyenne	9,7	43,5	15,6	23,2	8,1	68,8	22,8	67,1
Hommes								
Bénin	4,0	19,9	5,3	55,9	14,9	29,2	18,1	40,1
Libéria	9,0	45,9	23,7	18,1	3,3	78,6	30,2	72,9
Madagascar	11,3	67,9	1,3	18,0	1,5	80,6	1,6	70,6
Malawi	11,1	61,8	10,5	14,1	2,2	83,7	12,5	74,5
Tanzanie	12,7	20,1	21,6	37,3	8,4	54,3	39,7	50,0
Togo	10,1	49,4	12,0	25,7	2,7	71,5	16,8	64,2
Ouganda	19,0	46,1	6,2	26,1	2,5	71,5	8,7	54,9
Zambie	17,2	31,8	25,0	21,0	5,0	74,0	33,8	61,8
Moyenne	11,8	42,9	13,2	27,0	5,0	67,9	20,2	61,1
Femmes								
Bénin	2,5	28,9	3,9	36,6	28,1	35,3	11,0	60,9
Libéria	3,0	41,3	33,4	15,4	6,8	77,7	42,9	81,6
Madagascar	7,9	70,5	2,3	13,7	5,6	80,8	2,8	78,2
Malawi	5,4	54,7	20,1	11,1	8,5	80,5	25,0	83,3
Tanzanie	16,3	19,9	28,5	22,5	12,7	64,7	44,0	61,2
Togo	6,3	58,5	13,1	15,4	6,8	77,9	16,8	78,3
Ouganda	9,5	51,6	12,9	19,7	6,4	74,0	17,4	70,9
Zambie	11,3	26,8	28,4	20,9	12,6	66,5	42,7	67,8
Moyenne	7,8	44,0	17,8	19,4	10,9	69,7	25,3	72,8

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Le chômage, mesuré selon la définition assouplie[8], est clairement plus élevé que selon sa définition stricte dans la population des jeunes comme dans la population active (c'est-à-dire le taux de chômage). Le taux de chômage moyen des jeunes (définition assouplie) est de 22,8 pour cent, avec le plus faible taux à Madagascar (2,2 pour cent), et le plus élevé en Tanzanie (42,0 pour cent). Les jeunes femmes sont plus vulnérables sur le marché, en ce qui concerne l'obtention d'un emploi. A l'exception du Bénin et du Togo (ou il est équivalent), le taux de chômage des jeunes femmes est supérieur à celui des jeunes hommes dans tous les pays. Le taux de chômage des jeunes femmes est en moyenne de 25,3 pour cent, alors qu'il est de 20,2 pour cent pour les jeunes hommes.

Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre des jeunes englobe tous les éléments de la population des jeunes dont le potentiel économique n'est pas complètement utilisé, soit parce qu'ils ont un emploi non standard, soit parce qu'ils n'ont pas d'emploi et ne suivent ni études ni formation (NEET). En prenant en compte la somme des jeunes dans les emplois irréguliers, les chômeurs (définition assouplie) et les inactifs non scolarisés, le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre des jeunes est en moyenne de 67,1 pour cent. Les difficultés des jeunes femmes sont plus grandes au vu du taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre. L'écart entre les hommes et les femmes au Bénin, en Tanzanie au Togo et à Ouganda est de plus de 10 pour cent, en ce qui concerne cet indicateur.

La part de la population des jeunes classifiés comme NEET est élevée dans les huit pays. Le taux moyen de NEET est de 18,2 pour cent, de 23,0 pour cent pour les jeunes femmes et de 13,1 pour cent pour les jeunes hommes (Tableau A.5). Le taux de NEET est supérieur à 25 pour cent au Bénin, en Tanzanie et en Zambie. Dans tous les pays, le taux de NEET des jeunes femmes est supérieur à celui des jeunes hommes.

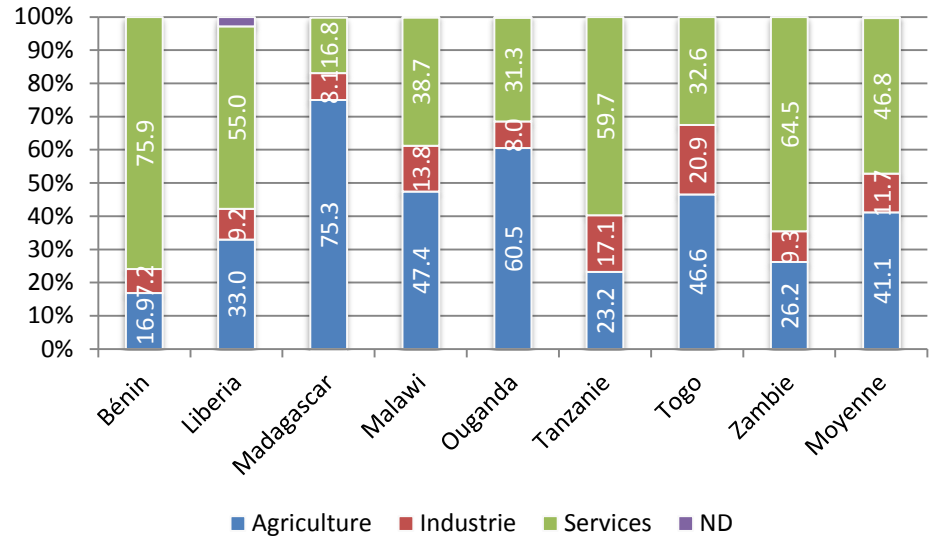
5. Les caractéristiques de l'emploi des jeunes

5.1 Emploi des jeunes par secteur d'activités

La ventilation des jeunes travailleurs subsahariens selon le secteur d'activités montre que l'agriculture ou les activités de services sont les deux principaux secteurs, employeurs de jeunes En effet, alors que les jeunes travaillent principalement dans l'agriculture à Madagascar et en Ouganda (75,3 et 60,5 pour cent, respectivement), dans d'autres pays dont le Bénin, le Libéria, la Tanzanie et la Zambie, plus de la moitié des jeunes travaillent dans le secteur des services. A côté de ces deux secteurs, on note que le faible tissu industriel de la plupart des pays africains est répercuté sur l'emploi des jeunes. En effet, à l'exception du Togo où les activités industrielles occupent 21 pour cent des jeunes, en moyenne seulement 11,7 pour cent des jeunes travailleurs travaillent dans ce secteur.

[8] Les jeunes, dans les pays en développement où le secteur informel est répandu, sont souvent sans emploi et disponibles pour travailler, mais ne s'engagent pas activement dans la recherche d'emploi, par exemple en s'inscrivant à un centre d'emploi ou en présentant leur candidature pour des postes vacants. Ils ne peuvent pas chercher activement du travail, parce qu'il n'y a pas de lieux officiels pour le faire - il n'y a pas de services publics de l'emploi près de chez eux et seulement quelques entreprises « officielles » affichent les postes vacants - et/ou parce qu'ils connaissent leurs marchés locaux et savent qu'il n'y a actuellement pas d'emplois. Dans de telles circonstances, la personne sans emploi est plus susceptible d'attendre les connexions informelles, comme le bouche à oreille, qui conduisent à un travail occasionnel, plutôt que de s'engager dans une recherche active d'emploi. Assouplir le critère de « recherche active d'emploi » dans la définition du chômage peut avoir un impact significatif sur les résultats dans les économies à faible revenu et c'est, en définitive, est le choix de prédilection dans l'analyse des ETVA.

Graphique 5.1 Jeunes travailleurs par secteurs agrégés (%)



ND = non classifiable par secteur

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

L'analyse par sexe fait ressortir une prédominance des jeunes femmes dans les activités de services et des jeunes hommes dans l'agriculture. Cependant, en Ouganda et, dans une moindre mesure, au Malawi, l'activité agricole des jeunes femmes est plus élevée que celle des jeunes hommes, même si l'écart entre les femmes et les hommes reste faible (pourcentage de différence de 6 et 2 points, respectivement) (Tableau A.6). En outre, bien que l'emploi des jeunes dans le secteur industriel soit généralement faible, il emploie principalement des jeunes hommes, et l'écart entre les sexes atteint 12 points de pourcentage en Tanzanie.

Un examen des branches d'activités à un niveau plus détaillé (1 chiffre) montre également la prédominance de l'emploi des jeunes dans l'agriculture, le commerce de gros et de détail étant un solide deuxième (Tableau A.7). Les exceptions sont Madagascar et l'Ouganda, où la prédominance de l'agriculture est plus forte que dans les autres pays. Ce qui est marquant dans le tableau est le manque de jeunes travailleurs dans des domaines modernes tels que l'information et les communications et les activités scientifiques professionnels. Tout au plus, 1,8 pour cent des jeunes au Libéria travaillent dans la première branche et 2,5 pour cent des jeunes au Bénin travaillent dans la seconde.

5.2 Emploi des jeunes par profession

La répartition des jeunes travailleurs par catégorie professionnelle met en évidence la prédominance des emplois peu qualifiés dans la région. Un tiers (35,7 pour cent) des jeunes travailleurs sont engagés comme ouvriers agricoles qualifiés, 25,7 pour cent sont des travailleurs des services et de la vente, 18,3 pour cent sont engagés dans les professions élémentaires[9] et 10,5 pour cent dans l'industrie et l'artisanat (Tableau 5.1). La profession

[9] La Classification internationale type des professions (CITP-88) décrit les professions élémentaires comme celles « qui supposent la connaissance et l'expérience nécessaires pour effectuer des tâches simples et habituelles pour la plupart, impliquant l'utilisation d'outils à main et, dans certains cas, un effort physique considérable, et, à quelques exceptions près seulement, une initiative personnelle limitée ou un jugement. Les principales tâches consistent à vendre des marchandises dans les rues, ouvrir des portes ou bien surveiller, ainsi que le nettoyage, le lavage, le pressage, travailler comme

agricole est particulièrement dominante chez les jeunes à Madagascar (59,7 pour cent), les professions élémentaires sont plus importantes (que dans les autres pays) en Tanzanie et en Zambie, et l'artisanat prend une proportion plus grande au Bénin, en Tanzanie et au Togo, par rapport aux autres pays. Moins de 3 pour cent de tous les jeunes travailleurs des huit pays sont engagés dans les professions les plus qualifiées comme professionnels et professionnels associés[10].

La répartition des professions par sexe montrent des points communs: dans la plupart des pays, les jeunes femmes ont un ratio plus élevé de travailleuses dans les professions élémentaires et les travaux de services/ventes, tandis que les jeunes hommes sont plus fortement représentés parmi les professionnels, les travailleurs agricoles qualifiés et les artisans (Tableau A.8). Des exceptions existent cependant dans tous les cas.

Tableau 5.1 Répartition des jeunes travailleurs selon le type de profession (ISCO-08) (%)

Profession	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Directeurs, cadres de direction et gérants	0,7	0,3	0,2	0,0	0,7	0,0	0,1	1,2	0,4
Professions intellectuelles et scientifiques	3,0	4,4	1,7	1,6	3,3	2,2	1,3	4,8	2,8
Professions intermédiaires	3,0	3,0	0,6	0,9	1,3	4,6	2,5	2,2	2,3
Employés de type administratif	1,4	1,0	0,6	0,4	0,3	4,9	1,7	3,3	1,7
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	26,7	30,2	8,1	33,0	19,1	29,9	26,7	32,2	25,7
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	34,9	32,1	59,7	45,0	52,3	4,4	45,5	11,4	35,7
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	15,3	5,6	9,1	6,2	7,5	17,3	17,1	6,4	10,5
Conducteurs d'installations et de machines	3,4	4,7	0,9	1,8	3,0	3,5	0,3	2,4	2,5
Professions élémentaires	11,5	18,8	19,1	11,2	12,3	33,2	4,8	35,7	18,3
Professions militaires	0,2	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,4	0,1

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

ouvriers dans les domaines de l'exploitation minière, de l'agriculture et de la pêche, de la construction et de la fabrication ».

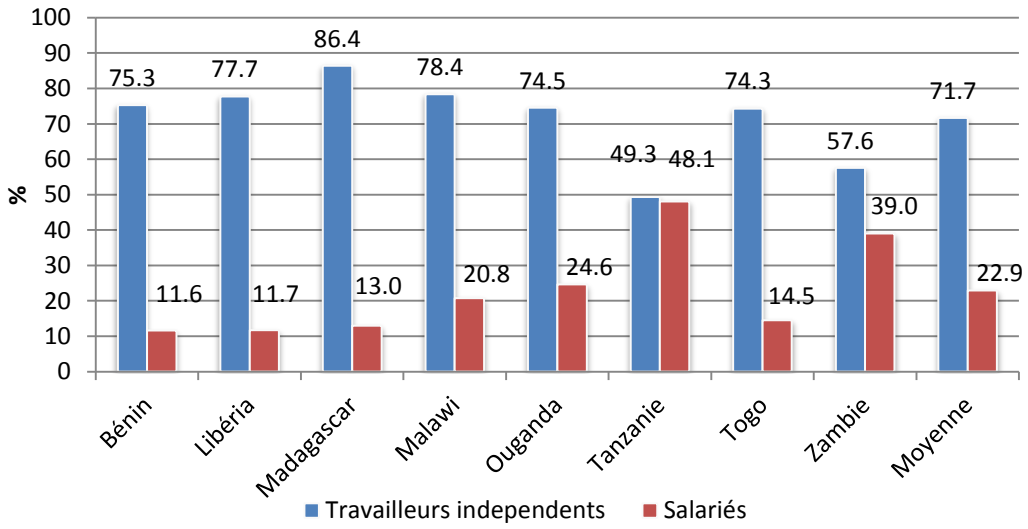
[10] A titre de comparaison, les lecteurs peuvent être intéressés de connaître la part de ce groupe de professionnels chez les jeunes d'un pays d'une autre région couverte par l'ETVA: cette part, dans l'ARY de Macédoine par exemple, est de 15,9 pour cent (Elder, Novkovska and Krsteva, 2013).

5.3 Emploi selon la situation dans la profession

La catégorisation de la situation dans la profession est importante dans la mesure où les différents groupes de travailleurs font face à des risques économiques. Les salariés ou les employés sont rattachés à une institution et reçoivent généralement un salaire régulier. Ils font face à des risques économiques relativement faibles par rapport aux travailleurs familiaux indépendants et non rémunérés. En général, un pays avec une forte proportion de travailleurs salariés est susceptible d'avoir une économie formelle solide avec des institutions du marché du travail efficaces. Du côté des indépendants, les travailleurs à leur propre compte ou les employeurs sont confrontés à des risques économiques relativement plus élevés, en ce sens que leur rémunération est dépendante du nombre d'unités vendues ou de services rendus. Leurs revenus sont soumis aux fluctuations et ils n'ont pas accès aux droits mis à la disposition de certains travailleurs salariés. Dans la plupart des économies en développement, la majorité des travailleurs indépendants opèrent dans le secteur informel.

L'examen des jeunes travailleurs selon la situation dans la profession montre que la grande majorité des jeunes travailleurs – sept sur dix en moyenne – sont des travailleurs indépendants (Graphique 5.2). Les catégories de travailleurs indépendants sont les employeurs (3,1 pour cent), les travailleurs à leur propre compte (41,9 pour cent) et les travailleurs familiaux non rémunérés (26,7 pour cent) (Tableau 5.2). Inversement, la proportion de jeunes salariés est assez faible (22,9 pour cent en moyenne). La part des salariés est relativement élevée en Tanzanie (48,1 pour cent) et en Zambie (39,0 pour cent). Une analyse par sexe montre la prédominance des jeunes femmes chez les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux non rémunérés (sauf en Tanzanie où il y a plus d'hommes parmi les travailleurs familiaux non rémunérés). En revanche, dans l'emploi salarié les jeunes hommes sont plus nombreux dans tous les pays d'Afrique subsaharienne.

Graphique 5.2 Part des jeunes travailleurs salariés et indépendants dans la population totale en emploi



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Tableau 5.2 Répartition des jeunes selon la situation dans la profession et le sexe (%)

Statut	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Total									
Employés	11,6	11,7	13,0	20,8	24,6	48,1	14,5	39,0	22,9
Employeurs	2,2	3,5	3,8	1,9	2,6	2,8	2,1	6,1	3,1
Travailleurs à leur propre compte	51,7	42,3	29,9	61,0	50,5	33,0	41,8	24,7	41,9
Travailleurs familiaux	21,4	32,0	52,7	15,5	21,4	13,6	30,5	26,8	26,7
Non classifiable selon la situation dans la profession	13,0	10,5	0,6	0,8	0,9	2,6	11,2	3,4	5,4
Hommes									
Employés	18,0	17,7	15,8	25,5	32,9	50,3	20,1	42,1	27,8
Employeurs	2,4	4,1	4,0	2,2	3,5	3,8	2,7	7,8	3,8
Travailleurs à leur propre compte	51,0	37,8	37,2	56,1	43,7	24,3	37,6	22,6	38,8
Travailleurs familiaux	16,8	28,3	42,6	15,3	19,1	19,6	27,7	24,3	24,2
Non classifiable selon la situation dans la profession	11,9	12,1	0,4	0,9	0,8	2,0	11,9	3,1	5,4
Femmes									
Employés	6,7	5,3	10,4	15,5	16,6	46,0	10,2	35,2	18,2
Employeurs	2,2	2,8	3,7	1,5	1,7	1,7	1,6	3,9	2,4
Travailleurs à leur propre compte	52,1	47,1	23,0	66,5	57,1	41,4	44,9	27,3	44,9
Travailleurs familiaux	25,0	35,9	62,2	15,8	23,6	7,7	32,6	29,8	29,1
Non classifiable selon la situation dans la profession	13,8	8,8	0,7	0,8	0,9	3,2	10,6	3,8	5,3

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

5.3.1 L'emploi salarié

Les différents types de contrat

L'emploi salarié est considéré « idéal », mais les résultats des ETVA montrent que même les jeunes travailleurs avec ce statut n'ont pas un emploi garanti. En effet, la majorité des jeunes salariés des huit pays sont dans des situations précaires en ce qui concerne leur type de contrat et l'accès aux prestations. Seulement un quart (26,8 pour cent en moyenne) des jeunes travailleurs rémunérés et salariés travaillent sur la base d'un contrat écrit (Tableau 5.3). Les trois quarts restants des travailleurs rémunérés sont liés à leurs employeurs par des contrats verbaux. Néanmoins, au Bénin, au Libéria et à Madagascar un tiers d'entre eux bénéficient d'un contrat écrit.

L'analyse des types de contrats indique que, malgré la supériorité en nombre des contrats oraux, il y a toujours un certain niveau de stabilité chez les jeunes avec un emploi rémunéré. En fait, au Malawi, où on trouve la part la plus faible de contrats écrits, 43,3 pour cent des jeunes travailleurs salariés sont tout de même employés sur la base d'un contrat à durée indéterminée (CDI). En moyenne, il y a plus de salariés avec un CDI qu'avec un contrat temporaire (le Malawi est la seule exception). La situation est

particulièrement favorable en Tanzanie et en Ouganda, où près de trois jeunes salariés sur quatre sont engagés avec un CDI.

Tableau 5.3 Contrats pour les salariés selon le type et la durée (%)

Pays	Type de contrat		Type de contrat (selon la durée)		Contrat de durée déterminée		
	Ecrit	Oral	Indéterminé	Déterminé	Moins d'un an	1 an à moins de 3 ans	3 ans et plus
Bénin	34,7	65,3	58,4	41,6	45,5	33,4	21,1
Libéria	32,7	67,3	57,4	42,6	69,7	13,3	17,0
Madagascar	33,8	66,2	59,1	40,9	86,4	7,5	6,1
Malawi	14,3	85,7	43,3	56,7	89,0	7,5	3,5
Ouganda	21,1	78,9	74,1	25,9	77,0	14,9	8,1
Tanzanie	28,1	71,9	70,8	29,2	63,8	25,2	11,0
Togo	25,0	75,0	56,6	43,4	58,7	24,8	16,6
Zambie	24,8	75,2	55,5	44,5	71,5	19,1	9,4
Moyenne	26,8	73,2	59,4	40,6	70,2	18,2	11,6

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

En ce qui concerne les jeunes salariés engagés sur un contrat temporaire, plus des deux tiers (70,2 pour cent en moyenne) ont un accord qui ne dépasse pas un an. L'analyse des raisons de la nature temporaire des contrats reflète l'insécurité de l'emploi des jeunes. La grande majorité d'entre eux sont engagés dans le travail saisonnier (26,1 pour cent) ou le travail quotidien occasionnel (35,6 pour cent) (Tableau A.9).

L'analyse de l'accès aux droits liés à l'emploi reflète la précarité du travail de la majorité des jeunes dans la région. Même s'ils bénéficient d'un emploi rémunéré, la plupart des jeunes travailleurs salariés ne reçoivent pas de prestations supplémentaires, comme les congés payés annuels, les congés de maladie, l'assurance maladie… Le manque de protection sociale est fortement lié à la prévalence de l'économie informelle (voir la section 5.3.6) dans la région. Le droit le plus souvent accordé aux jeunes travailleurs est celui des congés de maladie payés, mais seulement un cinquième (23.2 pour cent en moyenne) des jeunes salariés en bénéficient (Tableau 5.4). Encore moins de jeunes salariés bénéficient d'un congé annuel payé, d'un congé de maternité/paternité, d'une couverture de sécurité sociale ou d'autres prestations venant de l'employeur.

Tableau 5.4 Accès aux prestations et bénéfices pour les jeunes travailleurs salariés (réponses multiples)

Prestations	Bénin	Libéria	Mada-gascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Congés annuels	21,3	17,1	24,3	9,3	11,8	22,4	13,8	13,1	16,6
Congés de maladie	25,0	27,5	34,3	11,8	19,9	31,4	16,8	19,1	23,2
Congés maternité/paternité	26,9	7,9	16,1	7,1	15,3	18,1	8,9	13,2	14,2
Assurance maladie	17,1	28,8	31,7	5,1	8,6	14,1	7,4	11,4	15,5
Sécurité sociale	16,4	26,7	13,6	3,1	7,7	9,2	6,9	12,4	12,0
Retraite/vieillesse	17,1	8,2	11,3	6,1	6,0	12,0	7,0	9,5	9,7
Indemnités de licenciement	12,6	22,8	8,7	8,3	6,5	15,3	6,1	8,9	11,2

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Bien que les conditions de leur contrat de travail les prédisposent à une insécurité concernant l'emploi, une moyenne de 60 pour cent des jeunes salariés en Afrique subsaharienne se disent satisfaits de leur contrat. L'examen des motifs de satisfaction révèle que 15,3 pour cent d'entre eux sont heureux en raison de la sécurité de leur emploi, et 11,7 pour cent des jeunes salariés considèrent que leur travail est susceptible de promouvoir leur développement personnel (Tableau A.10). Un cinquième des jeunes salariés sont satisfaits de leur contrat en raison de la flexibilité qu'il offre.

Les motifs d'insatisfaction par rapport aux contrats concernent principalement l'insécurité de l'emploi (11,0 pour cent), ou l'inadaptation des prestations (ne pas obtenir les mêmes avantages que les autres pour 10,1 pour cent).

5.3.2 L'emploi indépendant

En Afrique subsaharienne l'emploi des jeunes est dominé par le travail indépendant. Comme on le voit dans le tableau 5.2, sept jeunes travailleurs sur dix des huit pays sont des travailleurs indépendants. La catégorie se compose d'une part mineure d'employeurs (3,1 pour cent), la majorité étant des travailleurs à leur propre compte (41,9 pour cent) et 26,7 pour cent sont des travailleurs familiaux Ces derniers sont plus nombreux (plus de 30 pour cent) au Libéria, à Madagascar et au Togo.

Les jeunes femmes sont plus susceptibles d'être des travailleuses indépendantes. Dans tous les pays, hormis la Tanzanie, la part des jeunes femmes parmi les travailleurs familiaux est plus élevée que celle des jeunes hommes (Tableau 5.2). De même dans tous les pays, en dehors de Madagascar, les jeunes femmes ont des ratios plus élevés comme travailleuses à leur propre compte que les jeunes.

Etre travailleur indépendant peut être motivé par des raisons volontaires – par exemple pour gagner un revenu plus élevé ou accéder à l'indépendance – ou des raisons involontaires – comme une incapacité à trouver un travail rémunéré ou en raison des exigences familiales. En moyenne, les raisons involontaires pour se tourner vers l'indépendance dépassent de peu les raisons volontaires, mais il y a des exceptions au niveau des pays. La plus grande indépendance offerte par l'auto emploi est la raison majeure au Bénin, au Malawi et au Togo, tandis que l'incapacité à trouver un travail rémunéré est la principale raison donnée au Libéria, en Tanzanie et en Zambie (Tableau 5.5).

Tableau 5.5 Motivations à l'emploi indépendant des jeunes (%)

Motivation	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Je n'ai pas pu trouver d'emploi salarié	15,5	41,2	17,0	23,8	26,6	66,2	23,8	50,4	35,4
Pour l'indépendance	57,4	19,4	…	35,5	21,8	11,6	42,7	17,7	29,4
Horaires de travail plus flexible	2,6	9,2	…	5,0	5,4	7,1	1,1	7,3	5,4
Revenu plus élevé	11,0	9,2	…	9,7	13,7	9,9	20,1	9,2	11,8
Requis par ma famille	11,5	14,5	77,4	11,7	26,7	2,6	10,6	4,6	11,7
Faibles qualifications	…	…	…	11,2	…	2,5	…	5,2	6,3
Autres	2,0	6,6	5,7	3,1	5,8	2,5	1,7	5,6	3,9

… = non applicable

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

L’analyse des principales sources de financement pour les jeunes travailleurs indépendants montre d'abord que seule une petite quantité de capital est nécessaire pour lancer ses activités: entre un cinquième et un tiers des jeunes travailleurs indépendants en Afrique subsaharienne sont impliqués dans une activité qui ne nécessite pas de financement (Tableau A.11). Cela révèle l'ampleur des activités en question et montre la précarité de ces travaux supposant fournir un revenu régulier. La majorité des jeunes travailleurs indépendants dans tous les pays démarrent leur entreprise en utilisant leurs propres économies. Très peu ont reçu de l'aide financière d’institutions formelles comme les banques ou les institutions de microfinance. Seule la Tanzanie fait exception, avec 8,6 pour cent des jeunes qui ont reçu des fonds des institutions de microfinance. On peut noter également le fait intéressant qu’au Libéria 7,8 pour cent des jeunes travailleurs indépendants ont reçu une aide financière d’une ONG ou de la communauté des donateurs.

Le faible niveau de capitalisation des activités menées par les jeunes travailleurs indépendants est encore plus marquant lorsque le mode de financement du fonds de roulement est pris en considération: quand le fonds de roulement est nécessaire, il est généralement assuré par les maigres économies des jeunes ou par le soutien de leur famille. Plus de la moitié des jeunes travailleurs indépendants au Bénin, au Libéria, au Togo et en Zambie ont cité le manque d'accès aux ressources financières comme le principal obstacle pour faire des affaires (Tableau 5.6). Les obstacles secondaires (et connexes) ont trait principalement à la difficulté à affronter la concurrence sur le marché et à la pénurie de matières premières.

Tableau 5.6 Obstacles pour les jeunes travailleurs indépendants (%)

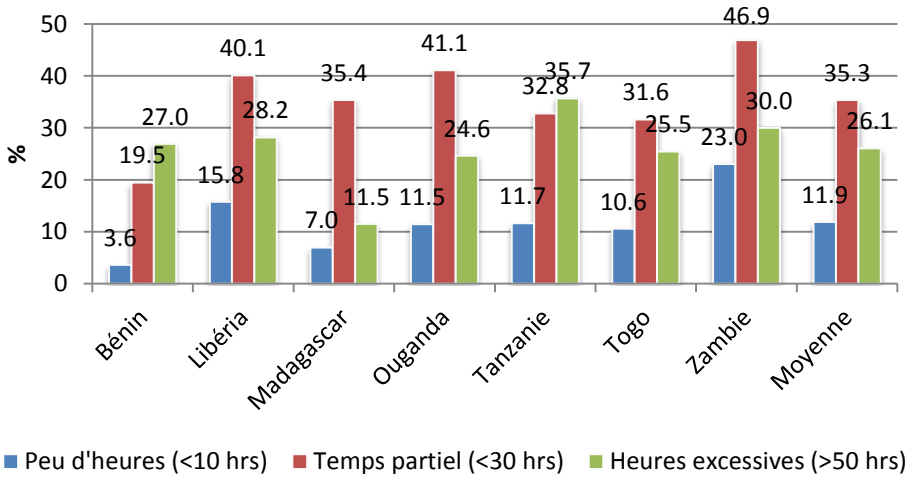
Obstacle	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Ressources financières insuffisantes	63,8	73,0	30,6	20,6	23,1	45,7	57,6	49,8	45,5
Qualité insuffisante du personnel	2,4	0,2	1,4	0,5	1,1	2,7	1,7	2,3	1,5
Connaissance (personnelle) des affaires insuffisante	1,0	1,3	1,5	0,9	0,4	4,9	3,1	1,2	1,8
Réglementations juridiques	0,5	1,2	0,5	0,5	0,6	4,5	0,0	2,6	1,5
Pénuries de matières premières (ruptures de la chaîne d'approvisionnement)	2,5	4,0	5,4	9,3	4,8	7,0	6,3	7,6	5,9
Pénurie de main-d'œuvre	1,3	5,1	2,4	1,3	7,7	1,8	2,0	2,4	3,0
Incertitudes politiques	0,4	0,0	0,1	0,0	0,4	0,3	0,3	0,1	0,3
Accès à la technologie	4,9	2,1	2,7	2,3	1,1	1,2	1,3	0,3	2,0
Développement de produits	1,9	1,1	18,2	1,0	1,6	0,6	4,8	1,0	3,8
Concurrence sur le marché	16,0	3,9	17,5	8,4	10,2	12,4	11,8	25,9	13,3
Autres	5,4	8,0	19,8	55,2	48,9	18,9	11,2	6,8	21,8

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l’année de référence par pays).

5.3.3 Les heures de travail

Dans l'analyse du temps de travail, les populations de travailleurs étudiants sont exclus, car ils auraient tendance à biaiser les résultats vers un court temps de travail (comme ils combinent travail et études). En Afrique subsaharienne, la majorité des jeunes non-étudiants travaillent plus de 30 heures par semaine (temps plein) et non moins de 30 heures par semaine (à temps partiel) (Graphique 5.3). Seul la Zambie a une répartition des heures de travail à proximité pour les deux catégories (avec 46,9 pour cent dans le travail à temps partiel et 53,1 pour cent dans le travail à temps plein). Le nombre excessif d'heures de travail - plus de 50 heures par semaine - est un phénomène qui a des répercussions. En moyenne, un quart (26,1 pour cent) des jeunes travaillent excessivement en Tanzanie ainsi qu'en Zambie. Les longues heures de travail peuvent avoir un impact négatif sur la santé des travailleurs et peuvent augmenter le risque d'accidents.

Graphique 5.3 Part des travailleurs non-étudiants selon la durée hebdomadaire de travail (%)



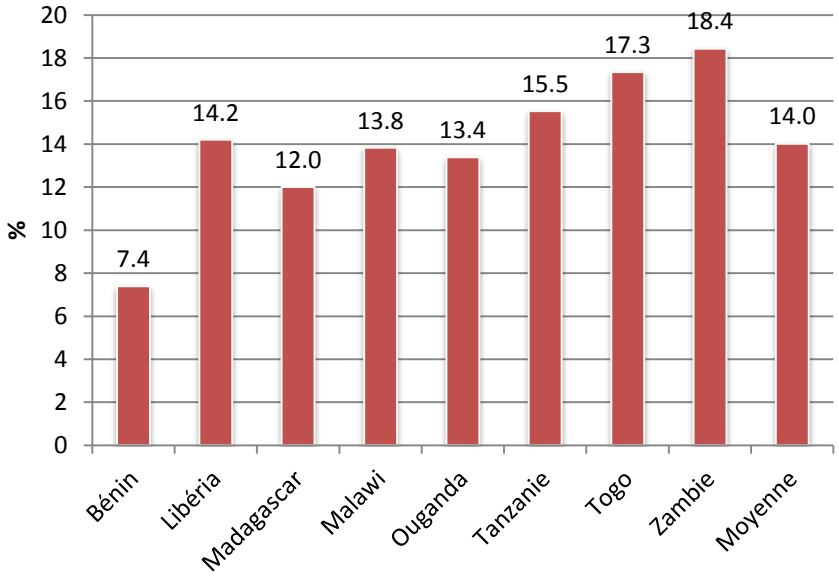
Note: Le Malawi n'est pas représentée en raison d'un grand nombre de non-répondants. Dans les autres pays, les non-répondants sont exclus de la distribution.

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Peu de jeunes travailleurs non-étudiants ne travaillent que quelques heures, c'est-à-dire moins de 10 heures par semaine, à l'exception de la Zambie, où la proportion est de 23 pour cent. Le travail à temps partiel peut être positif quand il est volontaire, offrant aux jeunes la possibilité de combiner le travail et les tâches ménagères par exemple. Il faut noter que la part des jeunes travailleuses à temps partiel est plus élevée que chez les hommes sauf au Libéria et en Tanzanie (Tableau A.12). Toutefois, lorsqu'il n'est pas volontaire, le travail à temps partiel traduit la sous-utilisation des jeunes travailleurs. En moyenne, 14 pour cent des travailleurs à temps partiel aimeraient travailler plus d'heures (Graphique 5.4). La proportion de travailleurs à temps partiel involontaires dépasse les 15 pour cent en Tanzanie, au Togo et en Zambie.

Aussi, n'est-il pas surprenant de constater que l'une des préoccupations de nombreux jeunes est d'augmenter leur temps de travail. De fait, jusqu'à 46 pour cent des jeunes en Tanzanie sont concernés. Partout ailleurs, c'est le tiers des jeunes qui souhaitent travailler plus. L'analyse selon le genre met en avant le fait qu'à l'exception de la Tanzanie, où les jeunes femmes sont les premières à vouloir améliorer leur temps de travail hebdomadaire, le contexte subsaharien est marqué par une sous-utilisation des hommes âgés de 15 à 29 ans.

Graphique 5.4 Travail à temps partiel involontaire (comme ratio de l'emploi total, %)

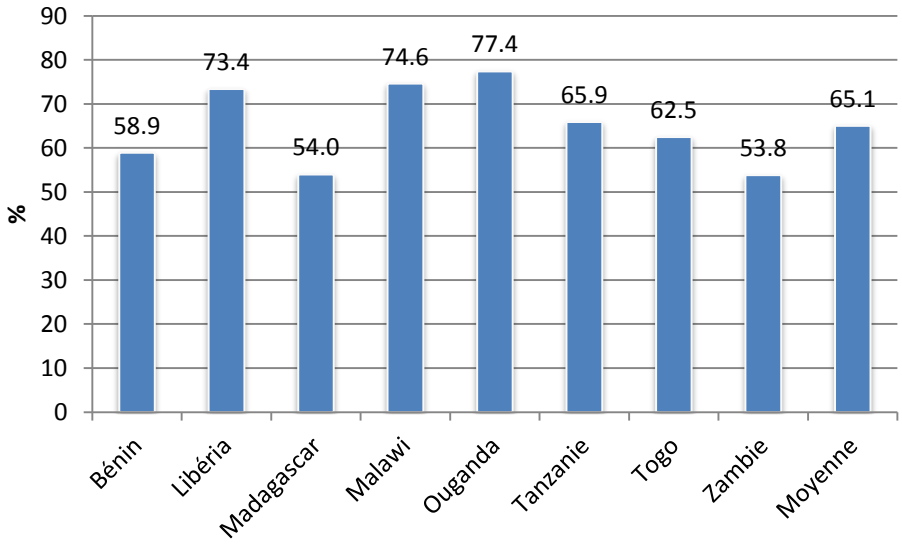


Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

5.3.4 Rémunération

L'inégalité des salaires est un autre sujet de préoccupation des jeunes travailleurs. Une majorité de jeunes travailleurs – le calcul est fait uniquement pour les salariés et les travailleurs à leur propre compte – gagnent un salaire mensuel inférieur à la moyenne du groupe. Le graphique 5.5 montre que 65,1 pour cent des jeunes qui travaillent en Afrique subsaharienne ont des salaires inférieurs à la moyenne. Les ratios sont plus élevés – près de trois quarts des jeunes travailleurs – au Libéria, au Malawi et en Ouganda.

Graphique 5.5 Ratio de jeunes salariés et travailleurs à leur propre compte qui gagnent un salaire inférieur au salaire moyen (%)

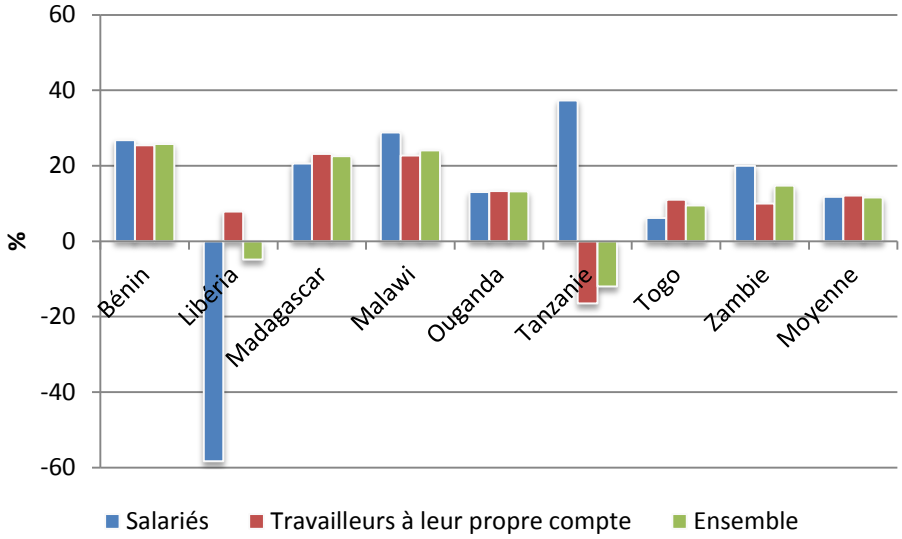


Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Les jeunes hommes sont presque toujours mieux rémunérés que les jeunes femmes à travers les pays d'Afrique subsaharienne. En moyenne, le salaire des hommes par rapport à la rémunération des jeunes femmes est de 11,8 pour cent supérieur, et le jeune homme

travailleur indépendant gagne en moyenne 12,1 pour cent de plus que la jeune femme (Graphique 5.6). Les écarts de salaires entre les sexes sont les plus élevés – environ 25 pour cent pour les deux catégories de jeunes travailleurs – au Bénin, à Madagascar et au Malawi. Au Libéria, par contre, les jeunes femmes gagnent plus que les jeunes hommes – plus de 50 pour cent de plus – et au Togo on voit un léger avantage dans la rémunération des jeunes femmes travailleuses indépendantes par rapport aux hommes de la même catégorie.

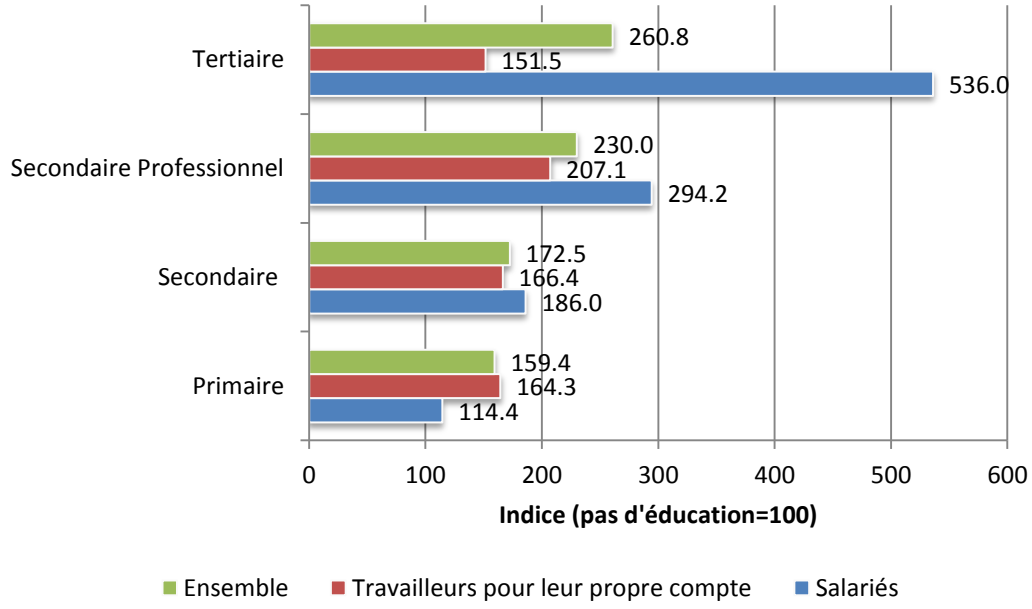
Graphique 5.6 Les écarts de salaires par genre entre jeunes travailleurs (le salaire mensuel moyen des salariés et des travailleurs indépendants, %)



Note: Les écarts de salaires entre les sexes sont calculés avec le salaire mensuel moyen des hommes moins le salaire mensuel moyen des femmes divisé par le salaire masculin * 100.

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Graphique 5.7 Indice des salaires par rapport au niveau d'éducation des jeunes travailleurs (le salaire mensuel moyen des salariés et des travailleurs indépendants) (pas d'éducation=100)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Pour terminer, nous examinons les salaires par rapport au niveau d'éducation pour tester l'hypothèse selon laquelle investir dans l'éducation est rentable, en termes de potentiel de gains plus élevés. Les résultats du graphique 5.7 ne montrent que les indices moyens des huit pays, alors que les résultats des pays se trouvent dans le tableau A.13. Il y a une plus-value salariale claire qui accompagne l'élévation du niveau d'éducation. Le jeune salarié avec une formation secondaire professionnelle peut gagner près de trois fois plus que la jeune personne sans instruction, et les jeunes travailleurs à leur propre compte gagnent le double quand ils ont bénéficié d'une formation professionnelle au niveau du secondaire. Les résultats les plus impressionnants sont pour la jeune personne avec un diplôme de l'enseignement supérieur, démontrant clairement que le fait de rester à l'école est « payant ». Les jeunes dotés d'un diplôme d'enseignement supérieur peuvent gagner près de trois fois le salaire des jeunes sans instruction (jusqu'à plus de cinq fois pour le salaire et les jeunes salariés).

5.3.5 Satisfaction et sécurité dans l'emploi

Lorsqu'on approfondit la question spécifique du désir de changement d'emploi, on se rend compte que l'insatisfaction des jeunes travailleurs en Afrique subsaharienne dépasse la sous-utilisation liée au temps de travail. De fait, à l'exception du Bénin, de Madagascar et de l'Ouganda où environ trois jeunes sur dix souhaitent changer d'emploi, ce sont cinq à sept jeunes sur dix qui sont concernés dans la plupart des pays en Afrique subsaharienne (Tableau 5.7).

Tableau 5.7 Répartition des jeunes travailleurs désirant changer d'emploi et la principale raison (%)

Raison	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Tanzanie	Togo	Ouganda	Zambie	Moyenne
Pourcentage de jeunes travailleurs désireux de changer d'emploi	28,3	65,2	35,9	68,0	75,0	51,5	36,5	76,6	54,6
Raison:									
Mon emploi actuel est temporaire	27,2	36,4	6,5	14,7	20,2	22,1	6,1	30,2	20,4
Peur de perdre son emploi	1,5	1,2	2,1	1,3	4,6	1,5	0,8	1,8	1,8
Travailler plus d'heures au même taux horaire	0,6	4,4	2,5	2,8	8,2	0,9	0,5	1,5	2,7
Pour avoir un meilleur revenu par heure de travail	34,4	20,5	52,6	53,1	46,6	28,6	55,6	36,8	41,0
Pour travailler moins d'heures avec une réduction de salaire	0,1	0,4	0,8	0,9	1,3	0,7	0,6	0,7	0,7
Pour mieux utiliser mes compétences	10,0	10,3	7,7	3,6	5,3	10,5	4,5	9,3	7,7
Pour avoir un emploi du temps plus pratique, moins de trajet	6,0	1,1	2,4	3,4	0,3	3,5	1,8	2,5	2,6
Pour améliorer mes conditions de travail	20,3	25,8	25,4	20,3	13,4	32,3	30,2	17,3	23,1

Source: ETVAs, 2012-2103 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Les raisons de vouloir changer d'emploi donnent des indications sur ce que les jeunes travailleurs souhaitent pour leur emploi. Par exemple, en moyenne 41 pour cent de ceux qui veulent changer souhaitent recevoir des salaires plus élevés. Un cinquième (20,4 pour cent) veut changer en raison de la nature temporaire de l'emploi, et 23,1 pour cent préféreraient avoir de meilleures conditions de travail. Le mécontentement dû aux salaires est la principale raison au Bénin, à Madagascar, au Malawi, en Tanzanie, en Ouganda et en Zambie. Au Togo, la principale raison de vouloir changer d'emploi est pour avoir de meilleures conditions de travail, et au Libéria une légère majorité aimerait changer pour un emploi plus permanent. L'inadéquation des qualifications est également un facteur gênant pour beaucoup de jeunes travailleurs: en moyenne, 7,7 pour cent des jeunes travailleurs insatisfaits souhaiteraient changer d'emploi pour trouver un meilleur usage de leurs qualifications/compétences.

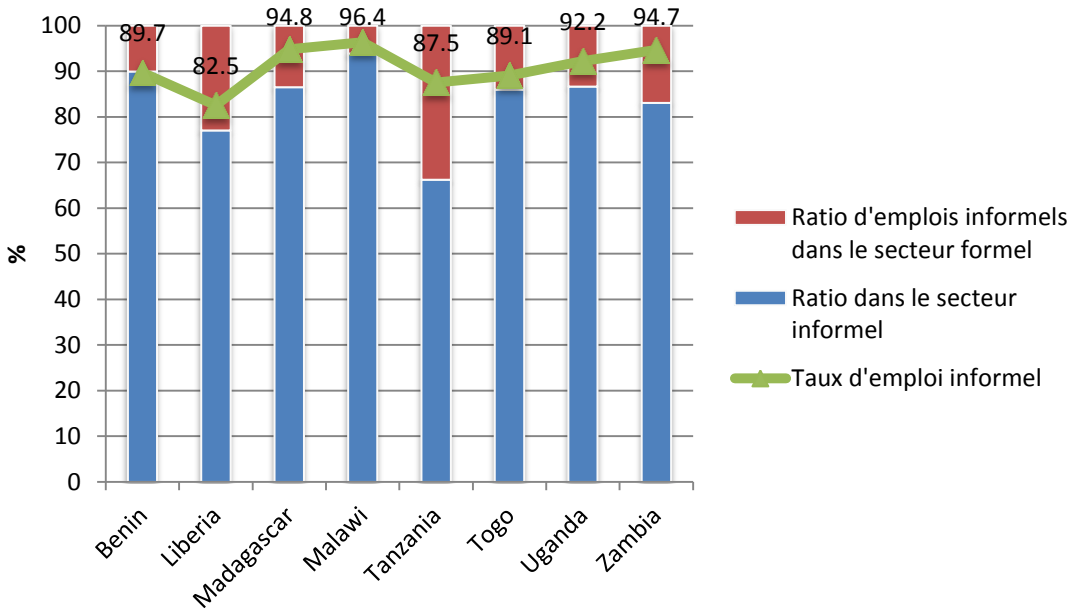
5.3.6 L'emploi informel

L'emploi informel[11] est la condition d'emploi standard des jeunes en Afrique subsaharienne. Au moins huit jeunes travailleurs sur dix des huit pays entrent dans la catégorie de l'emploi informel (Graphique 5.8). L'emploi informel est constitué de deux sous-catégories: les travailleurs dans le secteur informel (non enregistrés) et les salariés occupant des emplois informels dans le secteur formel. La dernière catégorie fait gagner un salaire, mais ne permet pas de recevoir d'autres prestations, telles que les cotisations de sécurité sociale, de congés annuels ou de congés de maladie payés, qui seraient normalement associés à un emploi formel. Compte tenu de la prédominance de l'emploi indépendant chez les jeunes dans la région, il n'est pas surprenant de constater que la grande majorité des travailleurs informels le sont en raison de leur engagement informel dans des entreprises non enregistrées. C'est en Tanzanie que l'on trouve le plus grand nombre de jeunes travailleurs informels engagés dans un emploi informel dans le secteur formel (33,8 pour cent).

Hormis au Libéria et en Zambie, les jeunes vivant dans les zones rurales sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel que les jeunes des zones urbaines. Les jeunes femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel que les jeunes hommes, cette fois avec une seule exception, le Togo. Le graphique 5.8 démontre que l'éducation offre un moyen d'« échapper » à l'emploi informel. La part des jeunes travailleurs informels est considérablement plus faible chez les jeunes qui ont terminé des études universitaires (de niveau supérieur) par rapport aux jeunes ayant un faible niveau d'éducation (la Tanzanie est une exception avec le plus bas taux d'emploi informel pour les jeunes ayant une éducation de niveau secondaire). Les écarts de taux d'emploi informel, entre le niveau de scolarisation supérieure et primaire ou moins, sont grands: en moyenne, le taux de jeunes travaillant dans les activités informelles avec un niveau d'éducation supérieure est de 76,4 pour cent, soit 16 points de pourcentage en dessous du taux des jeunes du niveau primaire ou moins (Graphique 5.9).

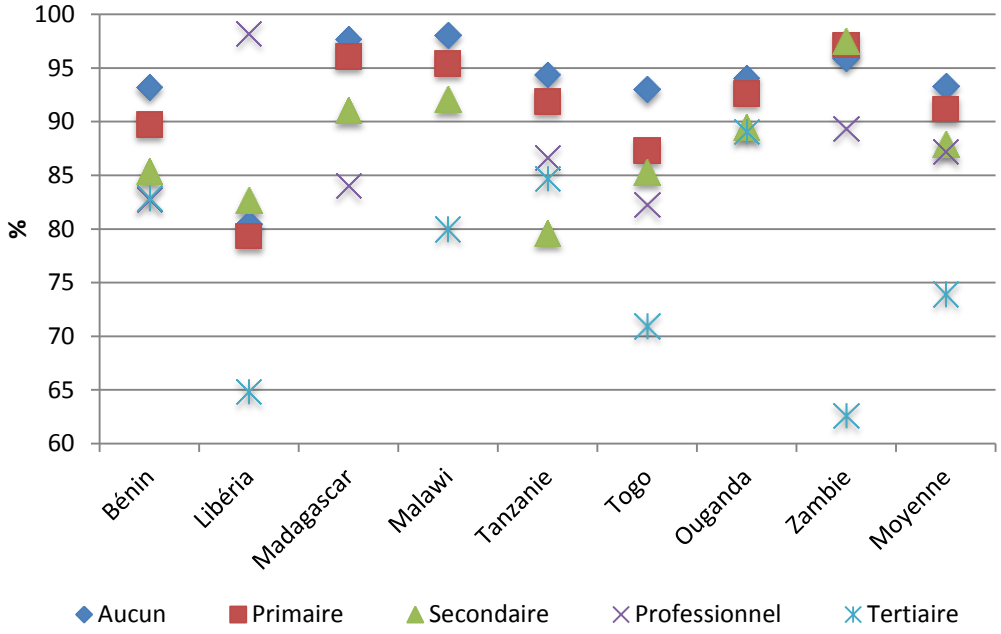
[11] L'emploi informel est mesuré selon les directives recommandées par la 17ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST). Il comprend les sous-catégories suivantes de travailleurs: (a) les employés rémunérés dans des « emplois informels », c'est-à-dire des emplois sans droit à la sécurité sociale, aux congés payés annuels ou aux congés maladie payés, (b) les employés rémunérés dans une entreprise non enregistrée et d'une taille de moins de cinq employés, (c) les travailleurs indépendants dans une entreprise non enregistrée et d'une taille de moins de cinq employés, (d) les employeurs d'une entreprise non enregistrée et d'une taille de moins de cinq employés et (e) les travailleurs familiaux non rémunérés.

Graphique 5.8 Taux d'emploi informel et répartition de l'emploi informel parmi les travailleurs dans l'emploi informel et dans le secteur informel (%)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Graphique 5.9 Taux d'emploi informel selon le niveau d'études (%)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

5.3.7 Inadéquation dans les qualifications

Un autre aspect de la qualité de l'emploi, dans le cadre analytique ETVA, est l'inadéquation des compétences. Objectivement, l'inadéquation des compétences, entre le travail que fait une personne et son niveau de qualification et d'éducation, est mesurée par l'application de la mesure normative des compétences professionnelles des catégories de la CITP (OIT, 2013, p. 44). La CITP-08 comprend la classification des principaux groupes professionnels (premier niveau de la CITP) par niveau d'études, conformément à la

Classification Internationale Type de l'Education (CITE). Le tableau 5.8 résume la classification de l'éducation basée sur la CITP.

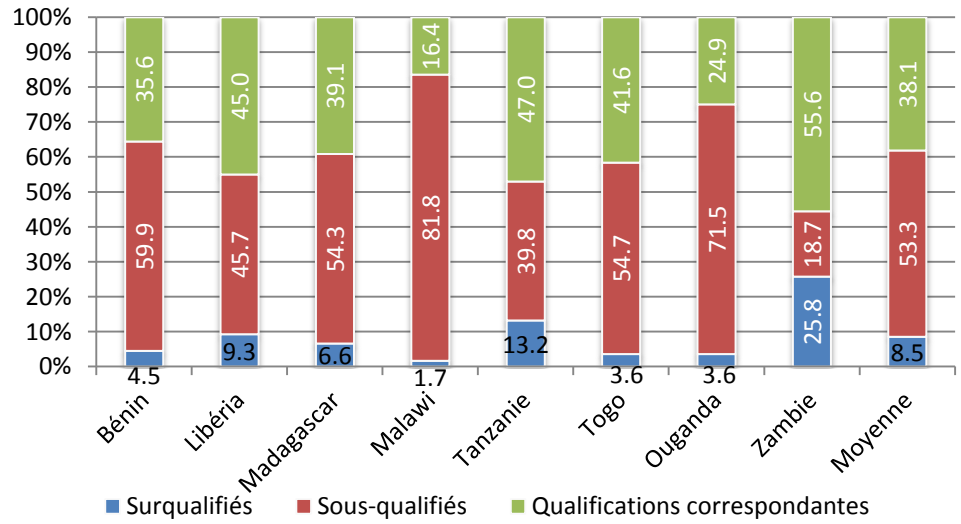
Tableau 5.8 Grands groupes de la CITP et les niveaux d'éducation

CITP Grands Groupes	Grands groupes d'occupation	Niveau d'éducation
Directeurs		
Professions intellectuelles	Hautement qualifiés non manuels	Tertiaire (ISCED 5-6)
Professions intermédiaires		
Employés de type administratif	Peu qualifiés non manuels	
Commerçants et vendeurs		
Agriculteurs et ouvriers qualifiés		Secondaire (ISCED 3-4)
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	Qualifiés manuels	
Conducteurs d'installations et de machines		
Professions élémentaires	Non qualifiés	Primaire (ISCED 1-2)

Source: OIT (2013), tableau 3.

Les travailleurs d'un groupe particulier qui ont le niveau assigné d'éducation sont considérés comme bien adaptés. Ceux qui ont un (faible) niveau d'instruction supérieure sont considérés comme plus (sous-)instruits. Par exemple, un diplômé de l'université travaillant comme commis (une profession manuelle peu qualifiée) est surqualifié, alors qu'un individu dont le plus haut niveau de scolarité est l'école secondaire, mais qui travaille en tant qu'ingénieur (une profession non manuelle hautement qualifiée) est sous-qualifié.

Graphique 5.10 Part des jeunes travailleurs surqualifiés, sous-qualifiés ou avec une qualification correspondante (%)



Note: Seuls les jeunes ayant achevé leurs études sont pris en compte.

Source: ETVA, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Les résultats chez les jeunes travailleurs en Afrique subsaharienne montrent que la moitié (53,3 pour cent) sont sous-scolarisés pour le travail qu'ils font (Graphique 5.10). La sous-scolarisation des travailleurs peut avoir un impact négatif sur la productivité du travailleur et, par conséquent, sur celle de l'entreprise, mais aussi, plus individuellement, sur le sentiment de sécurité du jeune travailleur. On observe que huit jeunes travailleurs sur

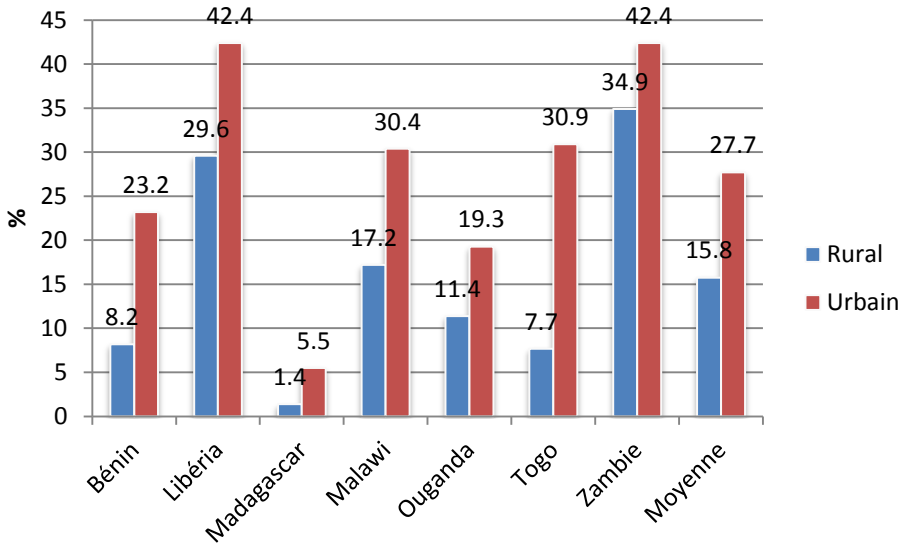
dix entrent dans la catégorie des sous-scolarisés au Malawi. La surqualification est moins un problème (8,5 pour cent des jeunes travailleurs en moyenne, 25,8 pour cent en Zambie), ce qui reflète la part relativement faible des jeunes ayant un niveau d'instruction plus élevé dans les huit pays (voir la section 3.2.2); l'impact de surqualification peut cependant être particulièrement difficile pour la jeune personne concernée. Le phénomène de surqualification surgit lorsque le nombre d'emplois correspondant à un certain niveau d'éducation est insuffisant, ce qui oblige certains titulaires de diplômes à prendre les emplois disponibles, alors qu'ils sont surqualifiés, et à les conserver pour la suite de leur carrière. Une des conséquences est la faible rémunération de cette jeunesse surqualifiée, alors qu'elle devrait gagner plus; sans oublier qu'elle ne peut pleinement faire valoir son potentiel productif.

6. Le chômage des jeunes

6.1 Caractéristiques des jeunes au chômage

Le graphique 6.1 confirme que le chômage en Afrique subsaharienne est un chômage essentiellement urbain. Le chômage touche plus de quarante pour cent des jeunes citadins au Libéria et en Zambie. Au Togo, le taux de chômage des jeunes citadins est quatre fois plus élevé que celui des jeunes en zones rurales. Les écarts ville/campagne sont également particulièrement grands au Bénin et au Malawi. Dans toute la région, le taux de chômage des hommes est systématiquement inférieur à celui des femmes, dans les zones urbaines comme dans les zones rurales.

Graphique 6.1 Taux de chômage (définition assouplie) selon le milieu de résidence (%)

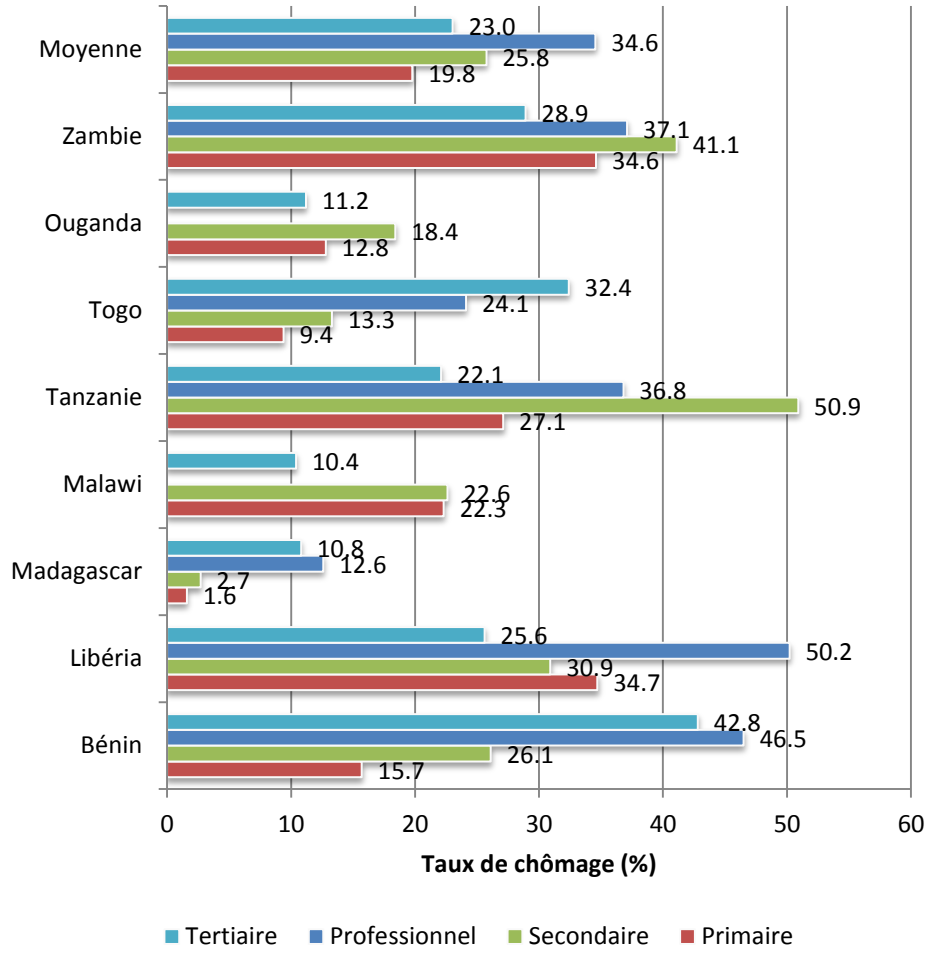


Note: Suite à un problème dans les poids, le détail par zone géographique ne peut pas être publié en Tanzanie.
Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Le graphique 6.2 illustre les résultats mitigés au niveau du taux de chômage des jeunes par niveau d'éducation dans les pays étudiés de l'Afrique subsaharienne. En moyenne, les jeunes diplômés du secondaire et avec des formations professionnelles sont les plus susceptibles d'être au chômage. L'espoir que l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur signifie moins de temps dans la file d'attente de l'emploi est diluée par le fait que le chômage avec un niveau d'éducation du supérieur dépasse 20 pour cent dans cinq des huit pays. Mais un chômage plus élevé des diplômés est également susceptible de refléter la sélectivité accrue des jeunes de l'enseignement supérieur en ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi qu'ils attendent. Après avoir investi dans leur éducation, les

plus instruits sont plus susceptibles d'attendre une opportunité d'emploi avec des salaires plus élevés, un statut plus élevé et / ou de meilleures conditions de travail que la jeune personne avec un niveau d'éducation moindre.

Graphique 6.2 Taux de chômage (définition assouplie) selon le niveau d'éducation atteint (%)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Au Libéria, au Malawi, en Tanzanie, en Ouganda et en Zambie, ce sont les jeunes avec une éducation de niveau secondaire qui ont un taux de chômage plus élevé que les jeunes de l'enseignement supérieur. Dans seulement trois pays (Bénin, Madagascar et Togo) la jeune personne avec le plus bas niveau de l'éducation, c'est-à-dire seulement l'enseignement primaire (moins que le primaire n'est pas représenté mais est disponible dans le tableau A.14), est le moins susceptible d'être au chômage.

6.2 La recherche d'emploi

L'examen de la durée du chômage classe les jeunes chômeurs selon la durée de la recherche d'emploi. Comme le montre le tableau 6.1, les jeunes qui ont été à la recherche d'emploi depuis un an ou plus forment un groupe important (chômeurs de longue durée). En moyenne, le chômage de longue durée concerne 45,7 pour cent des jeunes chômeurs en Afrique subsaharienne, le pic étant atteint à Madagascar et au Libéria, où respectivement 59,8 et 57,6 pour cent des individus âgés de 15 à 29 ans sont en quête d'un emploi depuis au moins un an. Cette situation concerne, au premier chef et indifféremment du sexe, les individus les plus instruits. Le chômage de longue durée peut avoir des conséquences négatives en termes de compétences et de pertes financières, et peut également nuire à la

confiance en soi. Parallèlement, un second groupe tout aussi important apparaît dans le tableau : les jeunes pour lesquels la quête d'un emploi dure moins de trois mois, soit 34,6 pour cent des chômeurs.

Tableau 6.1 Répartition des jeunes chômeurs selon la durée du chômage (%)

Durée	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Moins d'une semaine	6,3	1,2	3,6	4,2	2,4	5,5	6,8	4,9	4,4
1 semaine à moins d'un mois	3,0	6,8	14,8	14,9	8,7	14,3	19,7	18,5	12,6
1 mois à moins de trois mois	17,7	19,2	9,5	19,1	11,3	25,8	22,6	15,6	17,6
3 mois à moins de 6 mois	13,9	9,6	4,0	8,0	15,5	10,8	6,9	10,8	9,9
6 mois à moins d'un an	16,4	5,5	8,4	10,1	13,7	6,0	9,8	9,0	9,9
1 an ou plus	42,7	57,6	59,8	43,6	48,5	37,7	34,3	41,1	45,7

Note: La durée de la recherche d'emploi se rapporte à la définition stricte des chômeurs (ceux qui se livrent à une recherche active d'emploi).
Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Le tableau 6.2 présente les jeunes chômeurs selon le type d'emploi qu'ils recherchent. Les deux types d'emploi les plus demandés sont les activités indépendantes et les emplois dans le secteur public. En Ouganda, plus de la moitié des jeunes chômeurs essayent de créer leur propre entreprise. Au Bénin et au Malawi, ce même souhait concerne environ quatre jeunes chômeurs sur dix. Au Libéria, en Tanzanie et en Zambie, ce sont les emplois dans le secteur public qui sont les plus recherchés (43,7 pour cent, 38,6 pour cent et 54,1 pour cent des jeunes demandeurs d'emploi, respectivement). Bien que les secteurs publics de ces pays aient peu de chances de connaître une expansion significative de l'emploi dans les années à venir, cette option reste la préférée de beaucoup de jeunes en raison de trois facteurs: les statuts, la sécurité et les bénéfices.

Tableau 6.2 Répartition des jeunes chômeurs selon les objectifs de recherche d'emploi (%)

Objectif	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Travailler à son propre compte	37,1	24,6	21,3	33,7	54,4	29,8	43,2	16,1	32,5
Travailler pour l'État/le secteur public	30,0	43,7	13,8	25,4	15,0	38,6	25,6	54,1	30,8
Travailler dans une entreprise privée	30,2	16,1	57,1	24,2	17,7	27,4	22,8	17,7	26,7
Travailler pour une organisation internationale ou à but non lucratif	2,3	10,4	0,0	1,7	2,5	2,7	3,1	1,8	3,1
Travailler dans l'affaire/l'exploitation agricole familiale	0,5	4,3	7,8	15,0	3,7	1,3	4,5	1,7	4,9
Autre	0,0	0,9	0,0	0,0	6,7	0,4	0,8	8,6	2,2

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Le travail dans le secteur privé vient en troisième place comme emploi le plus recherché. A Madagascar toutefois, où le chômage est beaucoup plus faible que dans les autres pays, la majorité des jeunes chômeurs désirent travailler dans le secteur privé. Au Libéria, 10,4 pour cent des jeunes chômeurs sont attirés par les organisations non gouvernementales (ONG) nationales et internationales qui ont une présence marquée depuis le conflit armé que ce pays a traversé.

Tableau 6.3 Méthodes de recherche d'emploi des jeunes chômeurs (%)

Méthode	Bénin *	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie *	Moyenne
Inscription dans une agence pour l'emploi	7,4	7,5	3,9	1,0	1,3	44,3	8,8	1,6	9,5
Candidature a une ou plusieurs annonces d'emploi(s)	28,6	10,1	13,2	24,8	6,7	11,6	10,8	17,5	15,4
Candidature spontanée auprès d'usines, de fermes, de magasins ou autres	20,0	8,1	36,6	9,9	24,3	14,6	7,7	32,6	19,2
Participation à un test ou un entretien d'embauche	10,9	4,2	9,0	2,0	5,1	0,0	0,9	9,1	5,2
Demande à des amis, de la famille, des collègues	62,9	52,6	23,6	27,5	43,0	22,3	44,6	56,8	41,6
Attente dans la rue pour être recruté pour un travail informel	4,0	3,3	0,0	4,6	0,8	1,7	3,6	2,1	2,5
Essayer d'obtenir une assistance financière, afin de chercher du travail ou de créer sa propre entreprise	11,4	5,7	0,0	22,5	5,4	5,4	5,8	5,9	7,8
Recherche de terrain, bâtiment, machines, matériel pour créer sa propre entreprise ou ferme	4,6	1,5	1,2	3,7	7,2	0,1	3,7	2,4	3,1
Essayer d'obtenir un permis ou une licence pour commencer sa propre entreprise	1,1	2,0	0,0	2,4	0,7	0,0	11,6	1,3	2,4
Autre	2,3	5,0	12,4	1,6	5,6	0,0	2,6	0,0	3,7

Note: Réponses multiples.

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Quand on analyse les démarches entreprises par les jeunes chômeurs en Afrique subsaharienne pour trouver du travail, on note que les réseaux informels de parents ou d'amis constituent les principaux canaux de recherche d'emploi. Cette option constitue le mode de recherche d'emploi le plus courant dans cinq pays sur huit (Tableau 6.3).

Toutefois, la deuxième voie de recherche d'emploi préférée par les jeunes est de faire acte de candidature spontanée (19,2 pour cent). Les circuits formels de recherche d'emploi sont, par contre, très peu utilisés: moins de 10 pour cent des jeunes chômeurs sont inscrits dans une agence pour trouver un emploi, et seuls 15,4 pour cent des jeunes chômeurs en Afrique subsaharienne posent leur candidature aux offres d'emplois. Il serait certainement possible de renforcer l'efficacité des services publics et privés de l'emploi en Afrique subsaharienne, afin d'augmenter leur attractivité en tant qu'outil de recherche d'emploi pour les jeunes hommes et femmes.

6.3 Obstacles à l'emploi des jeunes chômeurs

L'examen des obstacles à l'emploi des jeunes met en avant la faiblesse du tissu économique des pays situés au sud du Sahara et leur faible capacité d'absorption de la main-d'œuvre juvénile, dans la mesure où, dans une majorité de pays, les jeunes chômeurs soulignent le manque d'emplois disponibles comme obstacle majeur à leur insertion professionnelle (Tableau 6.4). Outre la faible création d'emplois, à Madagascar, au Malawi, en Tanzanie et en Zambie les jeunes chômeurs pointent du doigt l'épineux problème de l'adéquation qualitative entre le niveau de formation des jeunes et les emplois disponibles. Les programmes d'enseignement nationaux ont souvent un contenu peu professionnel, et l'expérience limitée de travail est le troisième obstacle rencontré par les jeunes demandeurs d'emploi. Le manque d'expérience dans la recherche d'emploi est aussi perçu comme un obstacle principal pour 10 pour cent des jeunes chômeurs.

Tableau 6.4 Principaux obstacles des jeunes chômeurs à trouver un emploi (%)

Obstacle	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Critères d'études trop élevés	5,2	12,7	25,2	56,6	24,0	36,5	16,6	32,0	26,1
Expérience insuffisante	11,9	17,1	23,7	3,5	7,5	12,1	15,0	16,5	13,4
Pas d'emplois disponibles	51,4	34,7	20,8	18,7	24,3	16,6	33,8	28,4	28,6
Trop jeune	2,8	8,3	0,8	2,1	3,2	3,2	2,3	3,4	3,3
Le fait d'être homme/femme	0,7	0,7	2,0	0,2	0,0	0,6	0,0	0,3	0,6
Préjugés discriminatoires	2,8	1,3	9,9	3,9	2,8	9,8	2,0	5,2	4,7
Bas salaire dans les emplois disponibles	2,4	0,8	4,0	0,5	4,1	1,2	6,4	1,9	2,7
Mauvaises conditions de travail	2,8	0,7	3,1	0,2	3,0	1,4	2,0	1,4	1,8
Ne sait pas où chercher du travail	13,8	18,7	4,4	9,0	7,2	11,0	12,4	5,4	10,2
Autres	6,2	5,1	6,0	5,5	23,9	7,6	9,5	5,5	8,7

Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

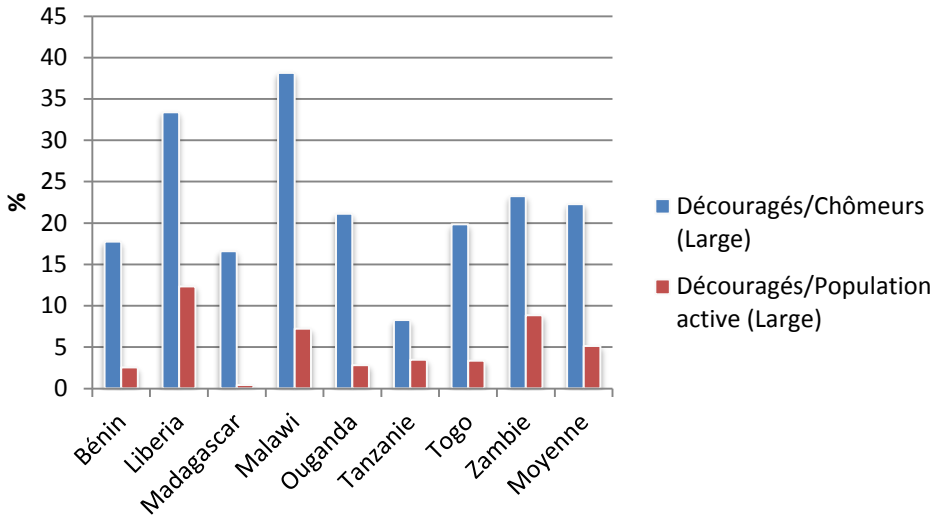
Les difficultés à trouver un emploi sont susceptibles d'induire des doutes chez les chômeurs et de remettre en cause un certain nombre de fondements comme, au premier rang, le lien entre le capital humain et l'insertion professionnelle. Le tableau A.15 montre

que près d'un tiers des jeunes chômeurs (30,1 pour cent) n'établissent pas ce lien, ou trouvent que leurs études ne les aident pas dans l'obtention d'un emploi. Le pourcentage des jeunes au Malawi partageant ce point de vue est de près de 58 pour cent. En dépit de ce fait, la majorité des jeunes chômeurs estime que l'amélioration de leur niveau d'éducation les aidera à trouver un emploi (32,7 pour cent déclarent l'éducation « peu utile » et 27,5 pour cent la déclare « très utile »).

6.4 Jeunes découragés

Le découragement, qui définit une situation dans laquelle une jeune personne est disponible pour travailler, mais ne cherche pas de travail à cause d'un certain découragement concernant les possibilités d'emplois, représente en moyenne 22.3 pour cent des jeunes chômeurs des huit pays (Graphique 6.3). Au Malawi et au Libéria, le phénomène est particulièrement prononcé car il affecte plus d'un tiers des jeunes chômeurs. La majorité des jeunes qui ont abandonné la recherche d'emploi dans ces pays est composée de femmes. Par rapport à la population active des jeunes, les découragés en représentent 5 pour cent. Dans cinq des huit pays de la région, la part des jeunes découragés dans la population active est moins élevée. A Madagascar, le découragement est pratiquement inexistant. Les faibles taux de découragement peuvent s'expliquer par la pauvreté. Si la pauvreté est répandue, le découragement peut alors être considéré comme un « luxe », car celui-ci implique la dépendance financière vis-à-vis d'autres membres de la famille. Dans les zones frappées par la pauvreté, les jeunes ont tendance à accepter toute activité qui génère des revenus, même s'ils ont des revenus bas dans des activités peu productives et non protégées.

Graphique 6.3 Part des jeunes découragés parmi les chômeurs et parmi la population active (définition assouplie) (%)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

7. La transition en Afrique subsaharienne

7.1 Concepts et objectifs de l'approche de l'OIT[12]

La transition des jeunes vers le marché du travail ne concerne pas seulement la longueur de temps entre leur sortie de l'éducation (soit par l'obtention d'un diplôme ou par une sortie anticipée) et leur première entrée dans un emploi, mais aussi des éléments qualitatifs, comme de savoir si cet emploi est stable (selon le type de contrat). Les ETVA ont été conçues de manière à appliquer une définition plus stricte des « emplois stables » que celle généralement utilisée. En partant du principe que la personne n'a pas « transité » jusqu'à son installation dans un emploi qui répond à des critères très simples de stabilité, définis par la durée du contrat de travail, le cadre d'analyse ETVA introduit un nouvel élément de qualité dans la définition standard de la transition vers le marché du travail. Cependant, comme on l'a vu dans le chapitre 5, seule une très faible proportion de jeunes des pays en développement pourra obtenir un emploi stable et, si le « but final » ne correspond pas à la réalité, alors les statistiques ne sont peut-être pas conçues de manière assez large. Pour cette raison, il a été décidé d'examiner également la notion de « satisfaction au travail » et d'intégrer cette dernière dans la transition vers le marché du travail.

Plus précisément, la transition vers le marché du travail[13] est définie comme le passage d'une jeune personne (15 à 29 ans) depuis la fin de la scolarité (ou l'entrée dans la première activité économique) vers le premier emploi stable ou satisfaisant. Un emploi stable est défini en termes de contrat de travail (écrit ou oral) et de durée du contrat (plus de 12 mois). Intégrer la question d'un contrat exclut automatiquement les travailleurs indépendants, chez lesquels la relation de travail n'est pas définie par un contrat. Le contraire de la stabilité de l'emploi est un emploi temporaire ou un emploi salarié à durée limitée. « L'emploi satisfaisant » est une notion subjective, basée sur l'auto-évaluation du titulaire du poste. Elle implique que la personne considère le travail comme « en accord » avec ses espérances d'emploi à ce moment-là. Le contraire est appelé « travail non satisfaisant », ce qui implique un sentiment d'insatisfaction au travail.

Sur la base de cette définition de la transition vers le marché du travail, les stades de la transition sont les suivants:

I. **Transité** – Un jeune qui a « transité » est une personne qui, actuellement:

a) occupe un emploi stable, qu'il soit satisfaisant ou non, ou

b) occupe un emploi satisfaisant mais temporaire, ou

c) est établie à son propre compte dans des conditions satisfaisantes.

[12] Adapté du OIT (2013), chapitre 5.

[13] On évite d'utiliser le terme de transition « de l'école au travail ». En ne considérant que les jeunes qui transitent entre l'école et le marché du travail, on exclurait la part des jeunes non scolarisés qui, dans certains pays, est encore importante. Le BIT insère ce sous-ensemble au sein des indicateurs de transition, en prenant comme point de départ la première expérience de l'adolescent en termes d'activité économique. Afin d'éviter toute confusion sur la terminologie, la préférence des auteurs est de parler de transition vers le marché du travail des jeunes, plutôt que de transition de l'école au travail, qui constitue un sous-ensemble.

II. **En transition** – Un jeune est encore « en transition » lorsque sa situation correspond à l'un des cas suivants:

a) il est actuellement au chômage (définition assouplie), ou

b) il occupe actuellement un emploi temporaire et non satisfaisant, ou

c) il est établi à son propre compte dans des conditions non satisfaisantes, ou

d) il est actuellement inactif et ni scolarisé, ni en formation, et s'est fixé comme but de rechercher un travail ultérieurement.

III. **Transition non encore commencée** – Un jeune dont la « transition n'a pas encore commencé » est un jeune dont la situation correspond à l'un des deux cas suivants:

a) il est encore en scolarisation et inactif (inactif scolarisé), ou

b) il est actuellement inactif et non scolarisé ou en formation (inactifs non scolarisés), et il n'a pas l'intention de rechercher un travail.

Deux éléments de cette classification valent la peine d'être soulignés. Premièrement, les stades de la transition dépassent les limites de l'activité économique telle qu'elle est définie dans le cadre normalisé de la main-d'œuvre. La catégorie « transité » inclut un sous-ensemble de jeunes classés comme employés; les employés restants relèvent de la catégorie « en transition », qui inclut aussi les chômeurs au sens strict et une part des inactifs (à savoir, ceux qui sont sans travail, qui sont disponibles pour travailler, mais qui ne recherchent pas activement un travail[14], et les inactifs non scolarisés qui ont fait part de leur intention de rejoindre ultérieurement la main-d'œuvre); la catégorie « transition non encore commencée » est formée du reste de la population inactive.

Deuxièmement, les étapes de la transition ne forment pas un cadre normatif. En raison de l'inclusion des jeunes satisfaits et indépendants et des employés temporaires satisfaits, on ne peut pas dire que tous les jeunes de la catégorie « ayant transité » ont transité vers un « bon » travail. En fait, la majorité des jeunes indépendants – les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux non rémunérés – font partie des travailleurs mal payés de l'économie informelle et constituent l'essentiel de la part des travailleurs irréguliers dans le pays. Ils ont cependant exprimé un degré de satisfaction par rapport à leur travail et ils sont susceptibles d'avoir terminé leur transition dans le sens où ils resteront dans la catégorie des travailleurs indépendants pour le reste de leur vie professionnelle.

La classification des stades de la transition fait appel au concept de flux. Une personne est « en transition » jusqu'à ce qu'elle ait atteint une position stable sur le marché du travail et qu'elle ait un emploi, bon ou mauvais, qu'elle soit susceptible de conserver.

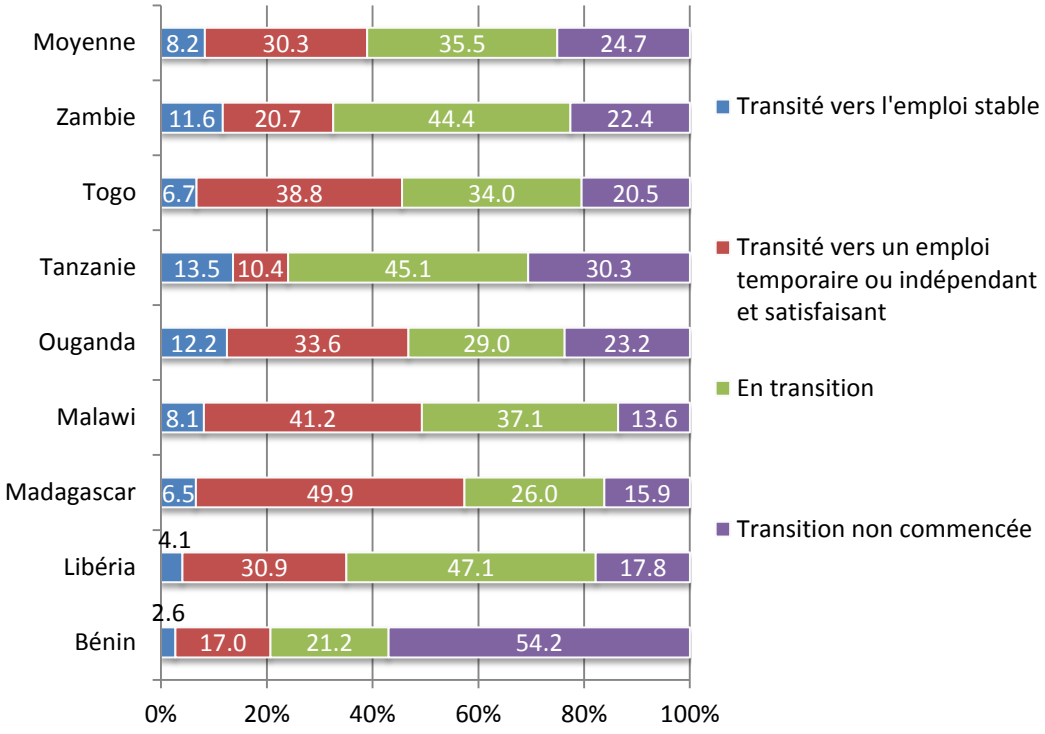
7.2 Les étapes de transition pour les jeunes en Afrique subsaharienne

En Afrique subsaharienne, le processus de transition a commencé pour la majorité des jeunes – un quart seulement (24,7 pour cent) entrent dans la catégorie de « transition non commencée » – mais très peu ont achevé leur transition vers emploi stable (Graphique7.1). Seulement 8,2 pour cent des jeunes des huit pays ont fait une transition « réussie » vers un emploi stable et 30,3 pour cent ont également achevé leur transition, mais vers un emploi

[14] Il s'agit de la portion ajoutée aux chômeurs « au sens strict » pour constituer les chômeurs au sens large (définition assouplie).

temporaire ou indépendant satisfaisant. Les autres jeunes (35,5 pour cent) sont en transition, à la recherche d'un emploi stable ou satisfaisant.

Graphique 7.1 Répartition des jeunes par étapes de la transition (%)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Il y a beaucoup de variations entre les pays dans la distribution par étapes de la transition. La majorité des jeunes ont déjà achevé leur transition vers le marché du travail (un emploi stable ou satisfaisant) à Madagascar (56,4 pour cent), ce qui reflète le taux élevé d'emplois dans le pays. Dans plusieurs autres pays, la proportion de jeunes ayant transité est proche de 50 pour cent (au Malawi, au Togo et en Ouganda). Dans les autres pays – le Bénin, le Libéria, la Tanzanie et la Zambie –, la proportion de jeunes ayant transité est beaucoup plus faible (moins d'un tiers de la population des jeunes). Dans ces derniers pays, la majorité des jeunes sont en cours de transition, à l'exception du Bénin qui a une majorité de jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition (un reflet du taux de scolarisation élevé dans le pays et de la faible tendance des jeunes à combiner travail et études).

Une analyse par sexe fait ressortir le fait que l'achèvement du processus de transition, en particulier à un emploi stable, est plus « facile » pour les jeunes hommes. À l'exception de la Tanzanie, la proportion de jeunes hommes qui ont achevé leur transition vers un emploi stable est supérieure à la proportion de jeunes femmes (Tableau 7.1). Il y a moins de différences entre hommes et femmes chez les jeunes qui ont transité vers un emploi satisfaisant et temporaire ou indépendant, bien que la part des hommes soit supérieure à celle des femmes au Libéria, au Malawi, en Tanzanie et en Zambie. Les jeunes femmes sont plus susceptibles de rester en transition ou de ne pas avoir encore commencé leur transition, quelques exceptions mises à part.

Il y a un avantage à vivre en zone urbaine quand il s'agit d'obtenir un emploi stable. Dans tous les pays (la répartition urbaine/rurale n'est pas disponible en Tanzanie), la proportion de jeunes ayant transité vers un emploi stable est plus élevée chez les jeunes dans les zones urbaines que dans les zones rurales (Tableau 7.1). Selon la moyenne régionale, le ratio urbain est le double de celui de la population rurale. En revanche, les

jeunes qui ont transité vers des emplois satisfaisants temporaires ou indépendants sont le plus souvent dans les zones rurales. La répartition des jeunes restant en transition par zone de résidence est sensiblement la même (33.5 pour cent, en moyenne, dans les zones rurales et 34.8 pour cent dans les zones urbaines).

Tableau 7.1 Distribution de la population des jeunes selon les étapes de transition par sexe et milieu de résidence (%)

Pays	Sexe	Transité vers un emploi stable	Transité vers un emploi tempora i-re ou indépen -dant satisfais ant-	En transi-tion	Transi-tion non com-mencée	Transité vers un emploi stable	Transité vers un emploi tempora i-re ou indépen -dant satisfai-sant	En transi-tion	Transi-tion non com-mencée	Milieu de resid-ence
Bénin	Hommes	3,4	13,6	16,3	61,7	1,4	19,5	22,5	52,1	Rural
	Femmes	1,8	20,6	26,3	46,4	4,3	13,9	19,6	56,9	Urbain
Libéria	Hommes	6,7	32,5	41,9	18,6	1,4	34,0	46,7	17,7	Rural
	Femmes	1,8	29,5	51,6	17,0	6,2	28,5	47,4	17,9	Urbain
Madagas -car	Hommes	8,1	49,1	23,4	18,0	4,8	55,5	26,8	11,4	Rural
	Femmes	5,0	50,5	28,4	14,0	11,5	33,3	23,7	28,9	Urbain
Malawi	Hommes	12,0	42,7	30,9	14,3	6,4	44,4	36,9	12,2	Rural
	Femmes	5,1	39,4	42,7	12,8	20,1	20,5	37,9	21,5	Urbain
Tanzanie	Hommes	11,4	12,0	48,9	37,5	…	…	…	…	Rural
	Femmes	15,7	8,6	41,0	22,8	…	…	…	…	Urbain
Togo	Hommes	8,4	35,3	30,3	25,9	4,3	46,9	30,3	18,4	Rural
	Femmes	5,3	41,8	37,0	15,9	10,1	27,4	39,1	23,3	Urbain
Ouganda	Hommes	16,6	32,0	23,3	26,3	9,8	36,5	29,5	22,7	Rural
	Femmes	8,3	35,1	34,1	20,4	19,2	25,5	27,6	24,8	Urbain
Zambie	Hommes	13,4	21,9	41,9	21,9	11,5	21,5	41,8	24,5	Rural
	Femmes	9,8	19,5	46,8	22,9	11,7	19,5	48,1	19,4	Urbain
Moyenne	Hommes	10,0	29,9	32,1	28,0	5,7	36,9	33,5	22,7	Rural
	Femmes	6,6	30,6	38,5	21,5	11,9	24,1	34,8	27,5	Urbain

… = non applicable

Note: Suite à un problème dans les poids, le détail par zone géographique ne peut pas être publié en Tanzanie.

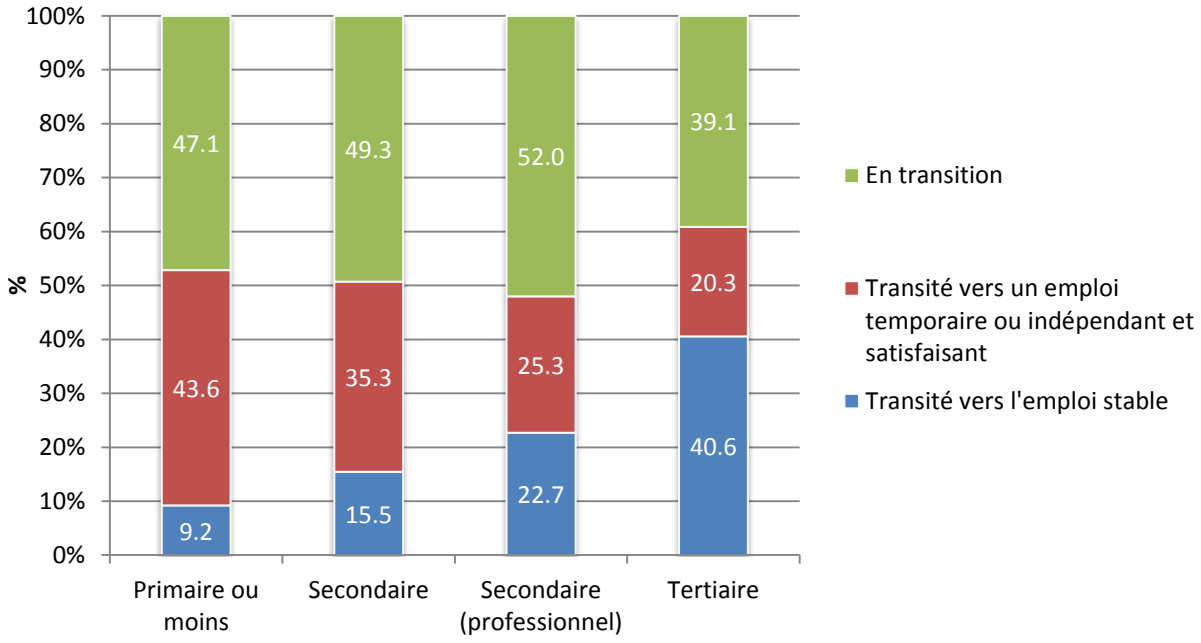
Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

La probabilité d'une transition vers le marché du travail achevée augmente avec l'âge. En moyenne, une jeune personne âgée de 25 à 29 ans est trois fois plus susceptible d'avoir terminé sa transition vers un emploi stable par rapport à celle de 15 à 19 ans. Inversement, la quantité de jeunes gens qui n'ont pas commencé le processus de transition diminue à mesure que l'âge augmente. La part des jeunes âgés de 15 à 19 ans dans la catégorie est six fois supérieure à celle des jeunes âgés de 25 à 29 (Tableau A.16).

Enfin, regardons les étapes de transition selon le niveau de scolarité (on exclut ainsi les étudiants actuels du dénominateur ainsi que la catégorie « transition non débutée », qui se compose principalement des étudiants actuels). Deux conclusions peuvent être tirées de la moyenne des résultats présentés dans le graphique 7.2. (Les résultats nationaux sont présentés dans le tableau A.17). D'abord, le fait d'avoir un niveau d'éducation plus élevé

ne signifie pas nécessairement de meilleurs résultats en termes de transition complétée sur le marché du travail; près de la moitié (49,3 pour cent) des jeunes de l'enseignement secondaire et 39,1 cent des jeunes de l'enseignement supérieur restent en transition. Toutefois l'investissement dans l'enseignement supérieur apporte un avantage en termes de niveau d'emploi stable. La part des jeunes qui ont terminé leur transition vers l'emploi stable augmente de façon constante à chaque niveau supplémentaire d'éducation atteinte. De fait, la jeune personne ayant obtenu un enseignement supérieur est plus de quatre fois plus susceptibles d'obtenir un emploi stable que la jeune personne ayant obtenu un niveau d'enseignement primaire ou inférieur. (La Tanzanie est une exception avec des parts à peu près égales pour la jeunesse selon le niveau d'instruction pour achever la transition vers un emploi stable). En revanche, les jeunes les moins instruits sont beaucoup plus susceptibles de se retrouver dans un emploi temporaire ou indépendant et satisfaisant.

Graphique 7.2 Distribution des jeunes qui ont complété leur transition (vers un emploi stable ou temporaire/indépendant et satisfaisant) et jeunes en transition par niveau d'éducation atteint, moyenne des huit pays d'Afrique sub-saharienne (%)



Note: Tertiaire est la somme de l'enseignement professionnel post-secondaire, de l'université et des études supérieures dans tous les pays sauf au Malawi et en Ouganda qui n'ont pas de catégorie sur l'enseignement professionnel post-secondaire.

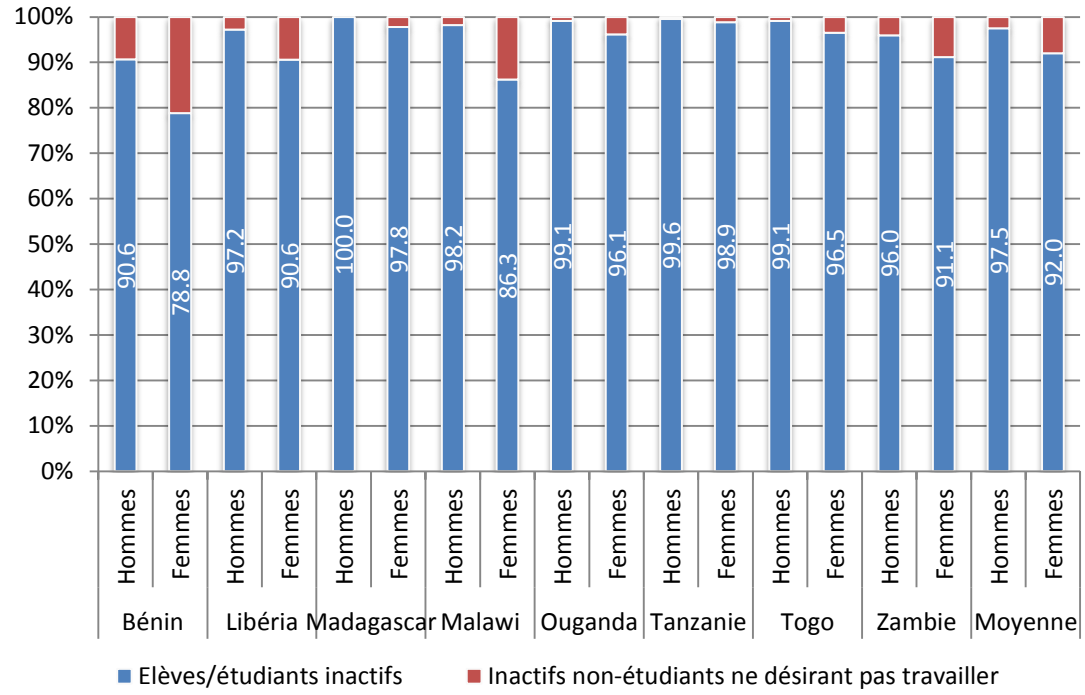
Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

7.3 Etapes de transition

7.3.1 Les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition

Les ETVA réalisées en Afrique subsaharienne montrent que, en moyenne, environ un-quart des jeunes (24.7 pour cent) n'ont pas encore commencé leur transition vers la vie active. Parmi ce groupe, environ un jeune sur dix est inactif et hors de l'école, sans désir de rejoindre le marché du travail à l'avenir. Les neuf jeunes sur dix restants sont des étudiants inactifs. Le graphique 7.3 fournit les sous-catégories de jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition et confirme les tendances observées dans le taux de scolarisation et la participation économique susmentionnés. Dans les huit pays, les jeunes hommes ont une plus forte représentation dans la catégorie des étudiants inactifs, alors que les jeunes femmes sont toujours plus susceptibles que les jeunes hommes d'être dans la catégorie des non-étudiants inactifs.

Graphique 7.3 Les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition par sous-catégorie et par sexe



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

7.3.2 Les jeunes en transition

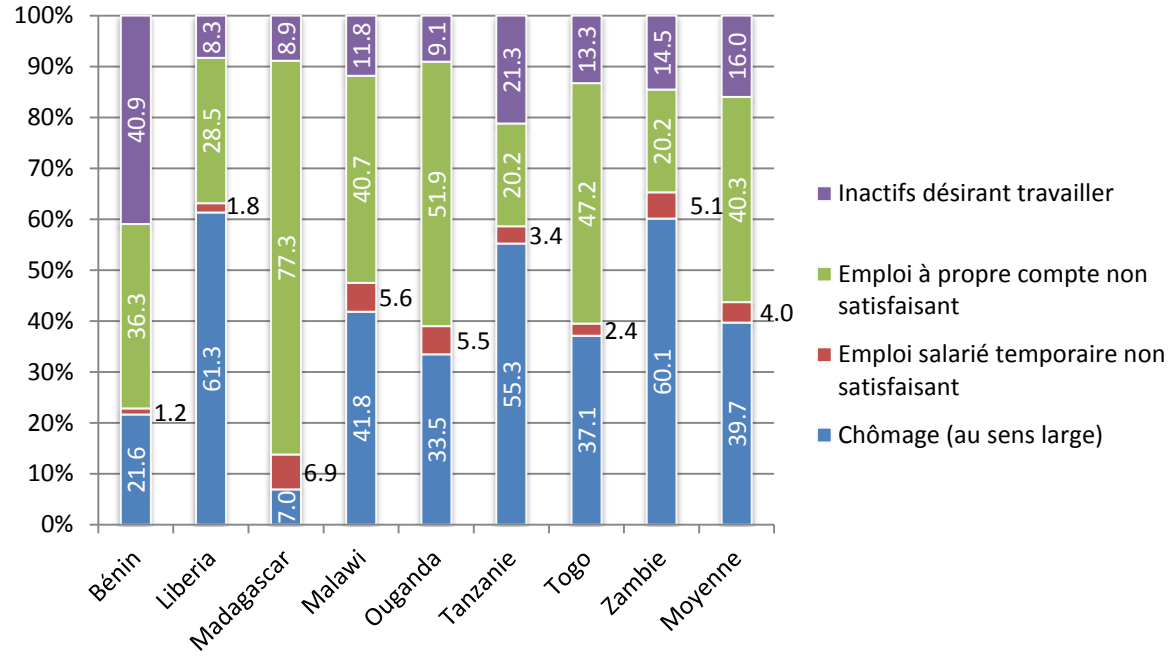
Les jeunes en phase de transition sont répartis entre les jeunes chômeurs (définition assouplie), les jeunes qui travaillent dans un emploi temporaire non satisfaisant ou indépendant non satisfaisant, et les non-étudiants inactifs avec un désir de rejoindre le marché du travail à l'avenir. Le chômage touche environ un tiers de cette catégorie (39,7 pour cent), mais bien moins au Bénin et à Madagascar, et beaucoup plus au Libéria, en Tanzanie et en Zambie, et une légère majorité des jeunes restent en transition parce qu'ils travaillent, mais considèrent leur emploi comme insatisfaisant (Graphique 7.4). La catégorie des jeunes qui travaillent de manière indépendante et non satisfaisante constitue le groupe le plus important à Madagascar, au Togo et en Ouganda. Au Bénin et en Tanzanie, on observe également une part importante (40,9 et 21,3 pour cent respectivement) de jeunes non-étudiants inactifs qui déclarent leur intention de rejoindre le marché du travail à l'avenir.

7.3.3 Les jeunes ayant transité

Le graphique 7.5 montre la répartition des jeunes qui ont achevé leur transition vers le marché du travail selon les sous-catégories: transité vers un emploi stable, transité indépendant et satisfait, et transité vers un emploi temporaire et satisfaisant. Dans tous les pays à l'exception de la Tanzanie, la majorité des jeunes ont transité vers un emploi indépendant satisfaisant, ce qui n'est pas surprenant étant donné la prédominance de l'emploi indépendant dans la région. A l'exception de la Tanzanie toujours, entre cinq et huit jeunes sur dix sont classés comme indépendants satisfaits. Par ailleurs, seuls 23,3 pour cent des jeunes ont transité vers l'emploi stable qui est la catégorie « idéale ». Cela signifie que même si une part importante des jeunes termine leur transition vers le marché du travail, seuls quelques privilégiés obtiennent un emploi qui leur fournit la stabilité pour assurer une vie adulte productive et sans stress. La part des jeunes dans l'emploi temporaire satisfaisant reste faible, avec un maximum de 9,7 pour cent en Zambie. Contrairement aux

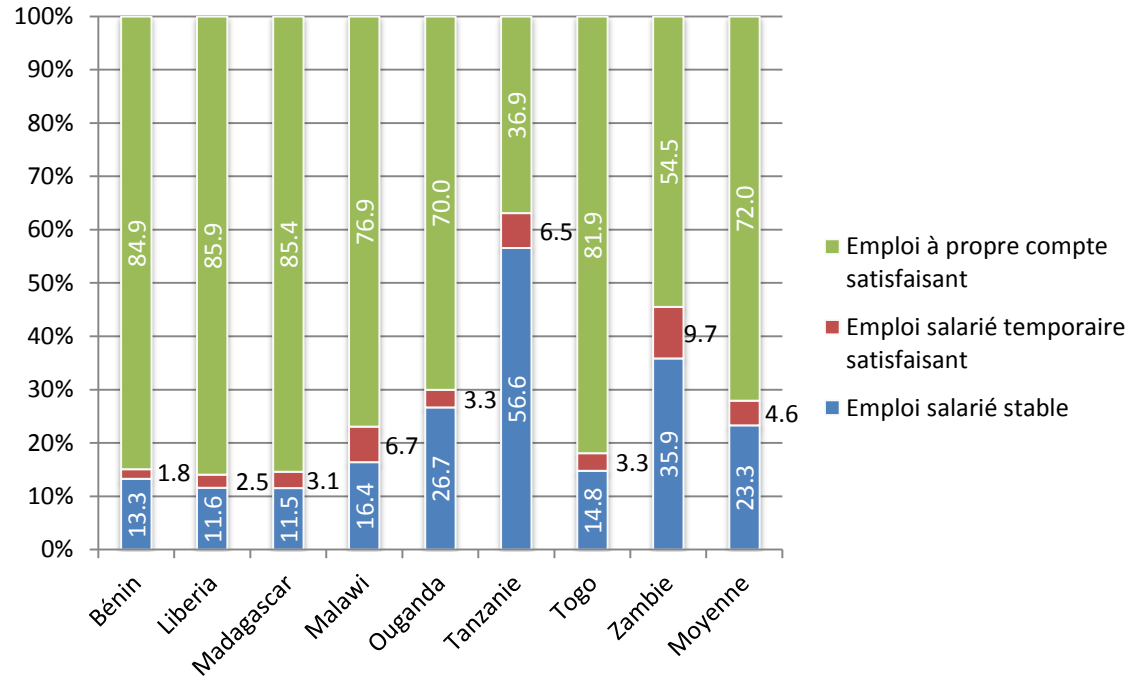
économies européennes, le travail temporaire n'est pas encore une préoccupation majeure chez les jeunes en Afrique subsaharienne.

Graphique 7.4 Jeunes en transition par sous-catégorie (%)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Graphique 7.5 Jeunes ayant transité, par sous-catégorie (%)



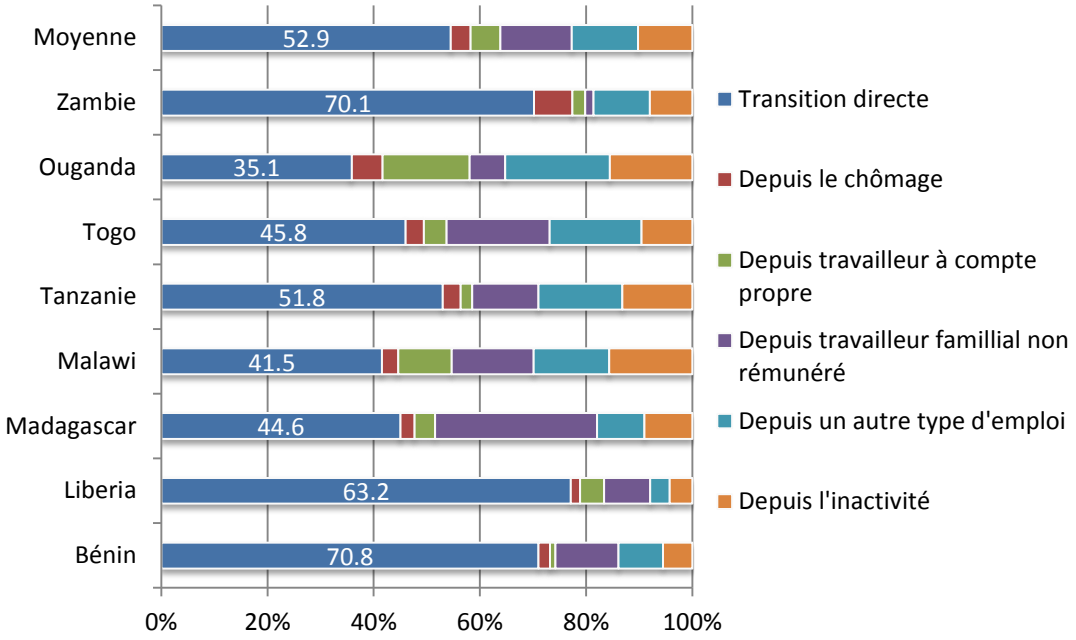
Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

7.4 Chemins et durée de la transition

7.4.1 Les chemins de la transition

Un autre moyen d'examiner la transition est d'observer les flux et d'identifier les catégories du marché du travail par lesquelles les jeunes transitent avant un emploi stable et/ou satisfaisant (Graphique 7.6). Au niveau des huit pays, une majorité de jeunes transitent directement vers leur situation actuelle (52,9 pour cent). Cela signifie qu'ils n'ont pas connu d'intermède avant d'acquérir leur emploi actuel, classé comme stable dans les termes du contrat ou comme emploi temporaire ou indépendant satisfaisant. Les ratios de transitions directes sont particulièrement élevés au Bénin, au Libéria, en Tanzanie et en Zambie. Les quotients sont beaucoup plus faibles pour toutes les autres voies de transition: 13 pour cent depuis un travail non rémunéré non satisfaisant familial (avec une part particulièrement importante dans cette catégorie à Madagascar), 9,9 pour cent depuis l'inactivité, 3,6 pour cent depuis le chômage, 5,4 pour cent depuis un travail non satisfaisant à son propre compte, et 12,1 pour cent depuis la position actuelle dans un autre emploi.

Graphique 7.6 Flux vers un emploi stable et/ou satisfaisant (catégorie de transité, %)



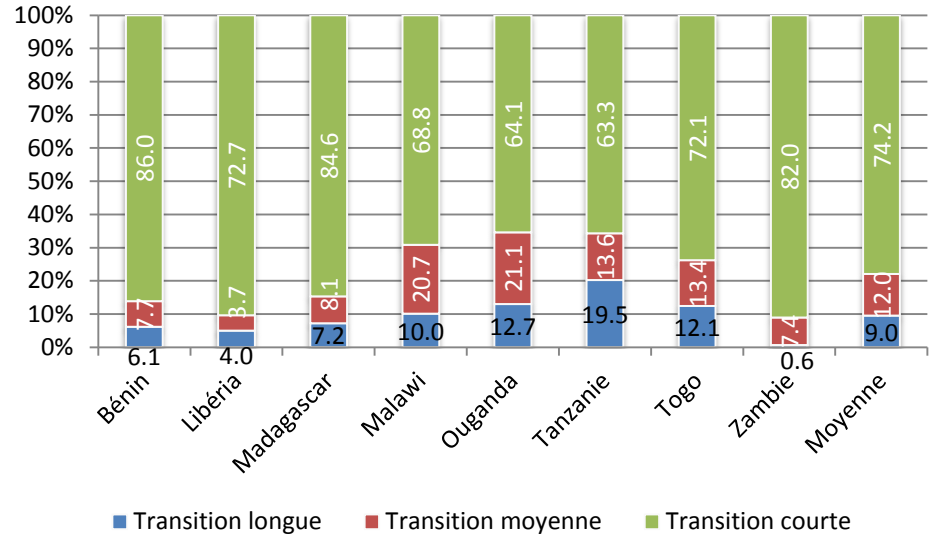
Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Le BIT a également développé un système de classification[15] pour la durée de la période de transition des jeunes qui ont terminé la transition. En raison de la domination de

[15] Une **transition courte** concerne un jeune qui, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant ou stable, a connu l'une des situations suivantes: (1) une transition directe; ou (2) une période (ou des périodes cumulées) d'emploi sans période de chômage ou d'inactivité; ou (3) une période (ou des périodes cumulées) d'emploi inférieure ou égale à un an sans période de chômage ou d'inactivité et où le (ou les) emploi(s) sont temporaires ou indépendants et non-satisfaisants ; (4) une période de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité inférieure ou égale à 3 mois ; ou (5) une période d'inactivité inférieure ou égale à 1 an.
Une **transition moyenne** concerne un jeune qui, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant ou stable, a connu l'une des situations suivantes: (1) une période (ou des périodes cumulées) d'emploi temporaire ou indépendant et non satisfaisant de un à deux ans, sans période de chômage ou

la catégorie des jeunes qui ont atteint leur poste stable et/ou satisfaisant dès leur première expérience sur le marché du travail (transition directe), la plupart des transitions (74,2 pour cent) ont été classées comme « courtes ». La transition a été classée comme « moyenne » pour 12 pour cent des jeunes ayant transité et comme « longue » pour 9 pour cent (Graphique 7.7). Les transitions longues sont légèrement plus fréquentes au Malawi (10 pour cent), en Tanzanie (19,5 pour cent), au Togo (12,1 pour cent) et en Ouganda (12,7 pour cent).

Graphique 7.7 Distribution des personnes ayant transité, par durée de transition (%)



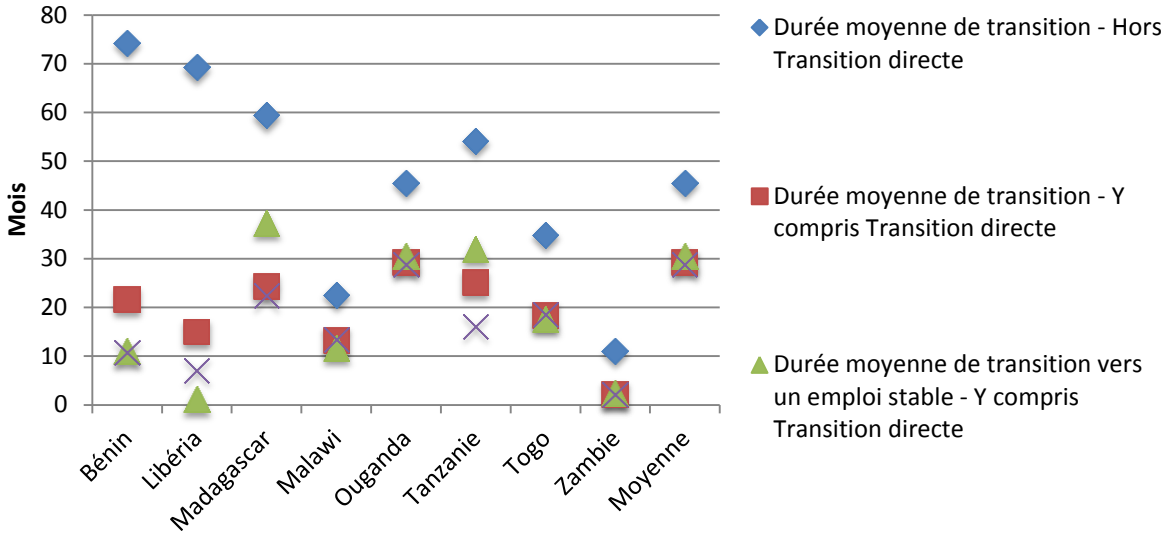
Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

Les résultats de l'étude des chemins de la transition suggèrent que le fait « d'emmagasiner » de l'expérience sur le marché du travail n'est pas la norme en Afrique subsaharienne, ce qui constitue un indicateur clair du nombre limité de possibilités d'emploi dans la région. En regardant de plus près la durée de la transition en Afrique subsaharienne, on peut observer que, globalement, elle dure en moyenne un peu plus de deux ans (26 mois environ), lorsque les personnes avec des transitions directes sont prises en compte (Graphique 7.8). Pour les jeunes qui n'ont pas transité directement vers un emploi stable et/ou satisfaisant, la durée de la transition est donc beaucoup plus importante: hors transition directe, la longueur de transition moyenne est de près de quatre ans (46 mois). Au Bénin, au Libéria, à Madagascar et en Tanzanie, il faut entre quatre ans et demi et plus de six ans aux jeunes pour atteindre le stade d'un emploi satisfaisant ou stable. Enfin, les résultats confirment que les longueurs de transition des jeunes vers un emploi stable sont plus longues que celles vers un emploi temporaire ou indépendant satisfaisant.

d'inactivité; ou (2) une période de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité comprise entre trois mois et un an; ou (3) une période d'inactivité de plus d'un an.

Une **transition longue** concerne un jeune qui, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant ou stable, a connu l'une des situations suivantes: (1) une période (ou des périodes cumulées) d'emploi temporaire ou indépendant et non satisfaisant de deux ans ou plus sans période de chômages ou d'inactivité ; ou (2) une période de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité, de 1 an ou plus.

Graphique 7.8 Durée moyenne de transition des jeunes vers la vie active (en mois)



Source: ETVAs, 2012–13 (voir Tableau 2.1 pour les années de référence par pays).

8. Les facteurs déterminants de la transition des jeunes de l'école vers la vie active

8.1 Les modèles

Selon Vernières, l'insertion professionnelle est « le processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi. » (Vernières, 1997, pp. 9–22). Dans un précédent travail, Vernières notait : « La position stabilisée souligne que le fait d'exercer une activité productive, d'occuper un emploi, qu'elle qu'en soit la nature, ne suffit pas à considérer comme terminée la période d'insertion. Celle-ci ne peut être considérée comme achevée que lorsque la personne en question a acquis assez d'expérience pour être pleinement efficace dans une activité qu'elle souhaite ou se résigne à exercer durablement. » (Vernières, 1994).

Aussi, trois questions demeurent-elles essentielles dans la compréhension des trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes en Afrique subsaharienne:

- Quels sont les facteurs qui expliquent la fin de la transition de certains jeunes, alors que d'autres demeurent en transition[16]?

- Quels sont les facteurs sous-jacents à l'insertion durable d'une catégorie de jeunes vers des emplois salariés stables, comparativement à ceux qui conduisent certains autres vers des emplois temporaires ou à leur propre compte?

- Pourquoi la durée de la transition n'est-elle pas identique d'un jeune à un autre et en particulier, pourquoi certains jeunes connaissent-ils une transition courte alors que d'autres, à l'opposé, vivent-ils une transition beaucoup plus longue?

[16] L'école expliquant en grande partie le fait que la transition ne soit pas amorcée pour nombre de jeunes, nous avons fait le choix de ne nous intéresser qu'aux alternatives « Transités » et « En transition ».

Pour cerner ces différentes préoccupations, nous avons recours à trois modèles alternatifs: un modèle binaire de transition, un modèle binaire de transition vers les emplois stables et un modèle binaire de transition courte. Dans le premier modèle, la variable dépendante exprime le « choix » de transiter {Y=1} ou de demeurer en transition {Y=0}. Dans le second modèle, la variable dépendante exprime le « choix » de transiter vers des emplois stables {Y=1} ou de transiter vers des emplois temporaires ou à son propre compte {Y=0}. Dans le dernier cas, la variable dépendante exprime le « choix » d'observer une transition courte {Y=1} ou d'expérimenter une transition longue {Y=0}. Rappelons que dans le cadre du modèle logistique binaire, la variable dépendante est le logarithme des chances de choix. On appréhende la probabilité de réaliser une situation, compte tenu de l'ensemble des variables retenues pour l'analyse.

8.2 Les variables retenues

Les trajectoires de transition sont soumises à la même série de variables exogènes. Celles-ci sont rassemblées en quatre groupes: les caractéristiques propres aux jeunes, le contexte familial des individus, les branches d'activité et le milieu de résidence.

En ce qui concerne les caractéristiques des jeunes, ceux-ci comprennent l'âge, l'âge au carré divisé par cent[17], le sexe et les caractéristiques éducatives des jeunes; cette dernière variable a été « dichotomisée », les jeunes du niveau secondaire constituant la base de l'analyse. Le deuxième groupe renvoie à la situation financière de la famille, puisque le capital social et matériel familial initial peut influer de façon déterminante sur l'insertion professionnelle des individus. Le troisième ensemble de variables vise à cerner l'influence relative des branches d'activités dans la transition des jeunes: les jeunes transitent-ils plus aisément ou plus difficilement vers les autres branches d'activités que vers l'agriculture? Enfin, la localisation spatiale a été mise en évidence, compte tenu des disparités observées entre les villes et les campagnes africaines.

8.3 Résultats et discussions

8.3.1 L'achèvement de la transition

Les résultats de la régression logistique binaire de transition (Tableau A.18) mettent en avant un certain nombre d'enseignements.

En ce qui concerne la qualité de la régression, le modèle semble globalement satisfaisant pour expliciter les facteurs sous-tendant l'achèvement de la transition en Afrique subsaharienne. Par exemple, les variables retenues expliquent entre 23,6 pour cent au Togo et 45,2 pour cent de la variation de la probabilité pour les jeunes d'achever leur transition, relativement à ceux qui demeurent en transition[18].

S'agissant des caractéristiques des jeunes, en tant que facteurs déterminants de leur transition, elles indiquent que, toutes choses égales par ailleurs, l'achèvement de la transition décroît avec l'âge et concerne beaucoup plus les jeunes hommes que les jeunes filles. En ce qui concerne les variables d'éducation, elles soulignent qu'à l'exception de la Tanzanie et de la Zambie, la probabilité d'achèvement des sans instruction ou des jeunes

[17] La prise en compte du carré de l'âge permet de considérer l'aspect quadratique de la fonction liant éventuellement l'âge à la transition, celle-ci n'étant pas nécessairement linéaire. La division par cent permet d'éviter les effets d'échelle.

[18] Les régressions qui expliquent moins de dix pour cent de variation de la probabilité d'achèvement de la transition n'ont pas été présentées.

n'ayant atteint que le primaire est plus élevée en Afrique subsaharienne, sans nul doute dans les emplois manuels et ou vulnérables. A contrario, la transition semble plus difficile pour les jeunes issus de la formation professionnelle ou du supérieur.

Lorsqu'on envisage la situation financière de la famille d'origine des jeunes, on s'aperçoit qu'elle détermine de façon très nette la trajectoire d'insertion: les résultats indiquent, sans surprise, que les jeunes issus de familles aisées ont une probabilité d'achèvement de la transition beaucoup plus élevée, alors que ceux appartenant à des familles pauvres transitent beaucoup plus difficilement.

En ce qui concerne les branches d'activité, on note que la transition se fait davantage vers les autres branches que l'agriculture. Ceci contraste quelque peu avec le fait que la transition se fait beaucoup plus facilement dans les contrées rurales que dans les villes en Afrique subsaharienne.

8.3.2 Transition vers des emplois stables

Le modèle est relativement de moins bonne qualité: il donne entre 14 pour cent, en Tanzanie, et 21 pour cent, au Libéria, de variation de la probabilité pour les jeunes de transiter vers des emplois stables, relativement à ceux qui sont orientés vers des emplois temporaires ou à propre compte[19] (Tableau A.19). Il apporte néanmoins un certain nombre de précisions.

Tout d'abord, le modèle permet de revenir à une situation beaucoup plus classique, en ce qui concerne la corrélation entre la transition et l'âge: plus les jeunes, en particulier les jeunes hommes, prennent de l'âge, plus ils transitent vers des emplois stables. La valeur négative du coefficient, liée au carré de l'âge divisé par cent, indique que la probabilité de transiter augmente fortement avec l'âge dans les premières années, puis diminue au fur et à mesure, pour ensuite s'estomper, le dynamisme et l'expérience jouant le rôle de facteur stabilisateur.

Deuxièmement, comme on est en droit de s'y attendre, le bon niveau d'instruction garantit une meilleure insertion professionnelle des jeunes, vers des emplois stables, les « sans instruction » ou les individus n'ayant que le niveau primaire semblant condamnés à des emplois précaires ou vulnérables.

Troisièmement, l'insertion vers des emplois stables est plus probable dans les villes africaines, où la condition familiale ne semble avoir qu'un effet mitigé sur la trajectoire d'insertion. Par ailleurs, les familles aisées peuvent faire le choix d'orienter leurs jeunes vers des emplois à leur propre compte suffisamment dotés, tandis que les jeunes issus de familles pauvres, à faible capital humain, sont contraints d'exercer des emplois précaires et faiblement capitalistiques.

8.3.3 Transition courte

Globalement, le modèle adopté n'est pas à même d'expliquer réellement les différences observées dans la durée de la transition. Cependant, cela ne semble pas être le cas en Tanzanie, où il donne 37 pour cent de probabilité pour les jeunes d'effectuer une transition courte, par rapport à une transition longue (Tableau A.20). Les résultats soulignent que la transition peut être plus longue pour les jeunes issus de ménages pauvres, en particulier pour ceux qui vivent en milieu urbain tanzanien.

[19] Les régressions qui expliquent moins de dix pour cent de variation de la probabilité d'achèvement de la transition n'ont pas été présentées.

Pour résumer, les modèles renforcent la certitude que la transition vers l'emploi stable des jeunes dans les pays d'Afrique sub-saharienne à l'étude est plus probable avec un niveau de scolarité plus élevé et en vivant en milieu urbain. Bien qu'un plus grand nombre de jeunes moins scolarisés aient transité, ils sont moins susceptibles d'obtenir un emploi stable. En outre, les jeunes hommes ont un avantage sur les jeunes femmes à compléter leur transition. Enfin, bien que n'étant pas une condition préalable, la situation sociale et financière de la famille d'une jeune personne peut influencer de manière significative leur trajectoire d'insertion professionnelle.

9. Implications politiques et bonnes pratiques dans les interventions sur l'emploi des jeunes

9.1 Implication politique

Identifier la nature et l'ampleur du défi de l'emploi des jeunes au niveau national est une condition préalable à la formulation des politiques intégrées basées sur des données probantes et des interventions programmatiques. Avec des informations détaillées sur les blocages qui empêchent la création suffisante d'emplois et l'absorption des cohortes de jeunes entrants sur le marché du travail, les gouvernements seront mieux préparés pour concevoir des réponses politiques efficaces. Faciliter une meilleure transition de l'école au travail (ou transition entre le travail à l'école pour les jeunes déjà engagés dans le travail des enfants) est une condition préalable à aider les jeunes à surmonter les difficultés pour trouver et conserver un emploi décent.

L'analyse de ETVAs dans les huit pays de l'Afrique subsaharienne met en évidence les questions d'emplois de faible qualité, faible mais en amélioration pour les niveaux de scolarité, les inégalités de transitions sur le marché du travail… Les preuves apportées par l'enquête démontrent clairement les besoins de la région d'avoir une vision pour l'avenir de son marché du travail et une stratégie pour améliorer ses résultats sur le marché du travail, en particulier pour les jeunes. En effet l'emploi des jeunes est fortement dépendant de la situation générale de l'emploi de chaque pays, il est donc essentiel de donner la priorité à des politiques nationales et de centraliser l'emploi dans les politiques économiques et sociales. De fait, les gouvernements de tous les pays couverts ont montré leur engagement politique envers les domaines de la promotion de l'emploi et le développement des compétences. L'ETVA 2012-13 et les ensembles de données à venir pour 2014-15 peuvent apporter une contribution significative à fournir aux décideurs des informations pour initier, suivre et évaluer les nombreux programmes et politiques décrits ci-dessus et pour avancer vers la mise en œuvre des Plans d'Actions Nationaux. En particulier, les principaux domaines d'action suivants devraient être suivis de près:

1. **Concevoir la politique macroéconomique pour favoriser la croissance de l'emploi, en particulier dans le secteur agricole.** Au-delà de l'amélioration de l'alignement du système éducatif aux besoins du marché du travail, des solutions axées sur la demande sont nécessaires pour créer des emplois supplémentaires pour les jeunes (qualifiés et non qualifiés). Cela nécessite des efforts politiques coordonnées pour soutenir la demande globale par des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi et favoriser les moteurs de croissance dans les services ou les industries (OIT, 2013, section 6) avec la plus forte valeur ajoutée. Voir l'encadré 3 pour les approches générales dans ce domaine.

Encadré 3. Approches visant à stimuler la demande globale et promouvoir l'emploi des jeunes

Des politiques qui favorisent l'emploi et la croissance durable sont essentielles si l'on souhaite que les jeunes aient une chance équitable d'obtenir un travail décent. Les résultats sur le marché du travail des jeunes sont étroitement liés à l'évolution globale de l'emploi, mais ils sont plus sensibles à la conjoncture. Un coup de pouce de la demande globale est la clé pour résoudre la crise de l'emploi des jeunes car cela va créer plus d'opportunités d'emplois pour les jeunes. Les recherches de l'OIT montrent que les politiques macro-économiques peuvent influer sur l'emploi des jeunes en encourageant la diversification économique et la transformation productive, la réduction de la volatilité macroéconomique et en s'engageant dans des politiques contre- cycliques opportunes et ciblées; desserrant les contraintes sur la croissance du secteur privé, avec un accent particulier sur l'accès au financement pour les micro, les petites et les moyennes entreprises; mettant l'accent sur les interventions axées sur la demande ciblée ayant un impact particulier sur l'emploi des jeunes (par exemple travaux intensifs d'infrastructure , les programmes publics d'emploi, des subventions salariales et de formation), et d'assurer un financement adéquat et prévisible pour des interventions ciblées de l'emploi des jeunes.

Source: OIT (2013), encadré 8.

2. **Assurer l'accès à l'éducation pour tous et la prévention des départs scolaires anticipés.** Avec les résultats scolaires présentés pour être clairement liés à de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les jeunes et une transition vers le marché du travail plus facile, les politiques et les ressources doivent être orientées vers le maintien des jeunes à l'école et l'amélioration de la qualité de l'enseignement dans les établissements d'enseignement et centres de formation professionnelle. Les actions politiques à cet égard sont nombreuses, y compris:

   - Promouvoir un accès équitable à une éducation de base, en s'assurant que la qualité n'est pas sacrifiée face à la quantité;
   - Promouvoir la littérature parmi ceux qui n'ont pas eu accès à l'éducation primaire (peut être inclus dans des programmes de formations spécifiques);
   - Remédier aux barrières financières et non-financières pour accéder aux formations, en particulier pour les jeunes filles;
   - Renforcer la pertinence des formation professionnelles en investissant dans les systèmes publics TVET, incluant en particulier les améliorations technologiques, et en unissant le gouvernement et les employeurs dans des conseils de compétence nationaux pour le développement des curriculum;
   - Renforcer l'orientation professionnelle dans l'école;
   - Répondre précisément aux groupes défavorisés dans les stratégies de développement des compétences et supprimer les obstacles à la participation (par exemple, les services de garde pour les jeunes mères);
   - Améliorer l'accès et la qualité de l'apprentissage informel;
   - Établir un processus de certification des compétences, y compris celles acquises par la formation informelle;
   - Cibler les travailleurs du secteur informel dans les métiers spécifiques et reformer vers des domaines plus productifs.

3. **Améliorer les conditions de travail en veillant à l'égalité de traitement et aux droits des jeunes travailleurs.** Les résultats de l'enquête montrent que les jeunes continuent à souffrir de déficits de travail décent et exercent dans des emplois de faible qualité. La plupart des jeunes travailleurs sont en emploi irrégulier dans l'économie informelle. Les lois du travail et les conventions collectives, y compris par le biais des

mécanismes de sanction, peuvent protéger les jeunes travailleurs et faciliter leur transition vers un emploi stable et décent. En parallèle, un système d'incitations pour encourager l'enregistrement des entreprises doit être encouragé, tout en fournissant en même temps des incitations pour les employeurs à investir dans l'amélioration des conditions de travail des jeunes. Le gouvernement doit donner des signaux clairs aux entreprises qu'il soutient dans l'expansion du secteur formel.

4. **Soutenir les employeurs à Prendre une part active dans la création d'emplois décents pour les jeunes.** Les employeurs peuvent embaucher des jeunes lorsque des subventions sont offertes dans la voie d'allégements fiscaux ou d'autres incitations financières, bien que les niveaux très élevés de l'informalité dans les pays puissent nuire à l'efficacité d'une telle stratégie. On peut certainement faire plus dans l'analyse de la rentabilisation pour l'emploi des jeunes en mettant en évidence la façon dont cela a un impact sur la compétitivité des organisations. Aider les employeurs à lier l'investissement envers les jeunes et la formation de leur jeune personnel à leur stratégie d'entreprise est un domaine qui pourrait être élargi. Dans le même temps, les gouvernements sont invités à donner des signaux clairs aux entreprises en récompensant les entreprises du secteur privé qui répondent bien à des mesures induisant la création d'emplois pour les jeunes.

5. Comme très peu de jeunes utilisent des moyens formels pour trouver du travail, **renforcer le rôle des institutions qui s'occupent des questions d'emploi/chômage et améliorer la collecte et la diffusion d'information sur le marché du travail.** Les jeunes utilisent principalement des méthodes informelles pour chercher un emploi. Les employeurs utilisent également les réseaux informels pour recruter de jeunes personnes. Compte tenu de cette situation, la demande croissante de main-d'œuvre sans améliorer l'information et l'accès au marché du travail fera peu pour aider à intégrer les jeunes défavorisés qui n'ont pas des liens personnels avec le marché du travail. Un investissement accru dans les bureaux et les agences d'emploi peut contribuer à améliorer le lien entre les jeunes et les entreprises.

6. **Renforcer les mécanismes de soutien aux entreprises informelles.** L'accès au financement est toujours répertorié comme une contrainte majeure pour les entreprises pour accroître leur capacité via les investissements menant à la création de nouveaux emplois. Ceci est particulièrement important dans les pays où la majorité des établissements sont des micros et petites entreprises. Par conséquent, les mesures visant à améliorer l'inclusion financière sont susceptibles de stimuler la demande de main-d'œuvre et, ainsi, de générer de nouvelles opportunités d'emploi pour les jeunes. Dans le même temps, il y a une foule d'autres mécanismes de soutien qui peuvent aider à augmenter la productivité et les conditions de travail des micros et petites entreprises, où tant de jeunes sont engagés, notamment dans les domaines macro- et micro-économiques suivants d'intervention:

   - Au niveau macroéconomique: rationaliser et simplifier l'enregistrement des entreprises et régimes de licences; simplifier l'administration fiscale; examiner la propriété foncière, créer un environnement favorable pour les entreprises; introduire des mesures incitatives pour le respect du cadre juridique et réglementaire;

   - Au niveau microéconomique : appuyer la formation de l'esprit d'entreprise, réduire la vulnérabilité à travers l'extension des filets de sécurité sociale, introduire la sécurité et la formation en santé pour les travailleurs à domicile et les petites entreprises, améliorer l'accès aux marchés; soutenir le développement de mécanismes de soutien par les pairs à travers l'organisation et via les membres de l'entreprise et les organisations de travailleurs informels.

7. **Promouvoir la coopération bipartite et tripartite sur l'emploi des jeunes afin d'obtenir de meilleurs résultats pour l'emploi.** La création d'un environnement propice à la réussite des interventions pour l'emploi et sur le marché du travail pour les jeunes exige une coopération bipartite et tripartite. Ceci est confirmé par les résultats de l'évaluation des programmes d'emploi des jeunes. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats ont un rôle à jouer par l'accomplissement de leurs propres mandats spécifiques et grâce à des efforts concertés et conjoints pour la promotion du travail décent pour les jeunes dans leur pays.

9.2 Bonnes pratiques dans les interventions sur l'emploi des jeunes

Les « bonnes pratiques » suivantes ont été sélectionnées pour être présentées à la Conférence Régionale « Work4Youth » sur « La transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-Saharienne » qui s'est tenue à Addis-Abeba les 3 et 4 Décembre 2013, avec la participation tripartite des huit pays d'Afrique Sub-Saharienne impliqués dans le projet W4Y[20].

1. **Augmenter les rendements de l'agriculture et perspectives pour le développement rural (Centre Songhaï, Bénin**)

   Le Centre Songhaï au Bénin vise à promouvoir la sécurité alimentaire et la réduction de la pauvreté par la formation des jeunes vulnérables à devenir des professionnels agricoles. Les jeunes stagiaires contribuent à la croissance rurale et au développement durable au Bénin à travers la création de villes vertes rurales. Avec une approche holistique vers la formation dans les centres d'incubation, Songhaï vise à obtenir un des diplômes d'entrepreneurs fonctionnels qui sont pris en charge non seulement dans les domaines de la production agricole, mais aussi dans l'établissement de l'agro-industrie avec accompagnement de services technologiques, les énergies renouvelables, le logement et l'infrastructure communautaire. Le Centre Songhaï s'est avéré être un moyen efficace de créer des emplois tout en ralentissant l'exode rural des jeunes. Le Centre Songhaï dispose de trois emplacements au Bénin et un au Nigeria.

   Pour plus d'informations, consultez le site web: http://b.songhai.org/.

2. **Amélioration de la qualité de l'apprentissage informel (BIT, Zimbabwe)**

   L'apprentissage informel est très répandu et de loin la source la plus importante de la formation des compétences au Zimbabwe. Elle est ancrée dans les traditions et la culture locales et suit une série de règles informelles qui sont basés sur la réputation et les sanctions sociales. La qualité de ces systèmes peut être améliorée à travers une variété de mesures, y compris l'accès à de nouvelles compétences et technologies, les normes de formation améliorées, la mise à disposition des compétences de base telles que la littérature et le numéraire, l'amélioration de l'accès des jeunes femmes aux métiers dominés par des hommes et l'amélioration de la reconnaissance officielle des compétences acquises dans l'économie informelle.

   L'amélioration de la Qualité dans les Apprentissages Informels (QAI) est la méthodologie qui a été appliquée dans les projets emplois-compétences des jeunes et du développement rural au Zimbabwe et a permis la formation de 1 300 maîtres

[20] « Les emplois décents pour les jeunes devraient être une priorité de l'agenda africain du développement, affirme l'OIT », Conférence de Presse, 3 Décembre 2013; http://www.ilo.org/addisababa/media-centre/news/WCMS_231792/lang--fr/index.htm

artisans dans ses trois premières années d'existence, les reliant à plus de 2 000 apprentis et soutenu les systèmes et structures de district, provincial et national au Zimbabwe pour combler les lacunes dans les systèmes d'apprentissage informel. Le modèle est également appliqué à travers des projets de coopération technique organisés par l'OIT au Bénin et en Tanzanie.

Pour plus d'informations, consultez le site web: www.ilo.org/harare et OIT (2012).

3. **L'implication du secteur privé dans l'enseignement technique et professionnel (Addis-Abeba Tegbare-Id Ptc, Ethiopie)**

Le « Addis-Abeba Tegbare-Id Polytechnic College » est le plus ancien établissement de formation professionnelle de la ville, soutenu en partie par la coopération allemande pour le développement. Le Collège est unique dans son approche de la formation axée sur les résultats qui assure des liaisons directes vers le marché du travail. Le système dual de formation comprend les étapes suivantes, toutes gérées en coopération avec les conseils consultatifs nationaux de formation: le développement d' (1) un protocole d'accord, (2) un plan de formation, (3) des stations de formation, (4) des outils de formation et d'équipement, et (5) la formation en entreprise. Les stagiaires parmi les cinq domaines de la formation professionnelle passent 2-3 jours par semaine dans en formation professionnelle et 2-3 jours en classe dans le but d'acquérir une expérience directe dans une entreprise.

La portée du Collège s'étend aux étudiants des programmes réguliers ou des programmes de vulgarisation (cours du soir), les chômeurs qui suivent une formation à court terme, les apprentis en formation sur le tas, et plus de 200 PME qui bénéficient d'un soutien dans la formation professionnelle de leurs employés.

Pour plus d'informations, consultez le site web: http://www.tegbare-id.edu.et/en/About.html.

4. **Services de développement des affaires et accès au financement pour les jeunes (Generation Enterprise, Nigéria)**

« Generation Enterprise » est un incubateur de petites entreprises pour les jeunes chômeurs entièrement géré par de jeunes diplômés d'écoles de commerce en provenance du Nigéria, des Etats-Unis, du Canada, d'Allemagne, d'Inde et de Trinité. Le programme vise à aider les jeunes les plus défavorisés (y compris les jeunes de la rue) dans les zones rurales du Nigeria (également présent en Inde) à surmonter les obstacles à l'entrepreneuriat social réussi. Le modèle suit le candidat à travers trois étapes principales: la formation (mise à disposition de compétences éducatives et de la vie des affaires pertinentes), essais (création et mise en œuvre d'un plan d'affaires avec le capital d'amorçage et du mentorat) et l'investissement durable (accès au capital de croissance). Generation Enterprise opère à travers un réseau de partenaires gouvernementaux, les ONG, le secteur privé et les institutions de microfinance.

Pour plus d'informations, consultez le site web: http://www.generationenterprise.org/.

5. **Amélioration des compétences des jeunes dans le secteur informel: le cas des conducteurs de taxi-moto au Togo (Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale)**

Le gouvernement du Togo estime qu'il y a plus de 400 000 jeunes conducteurs de taxi-moto dans le pays. Alors que l'industrie peut être rentable - d'où l'attrait pour de plus en plus de jeunes hommes - elle est aussi dangereuse et précaire, avec un risque élevé d'accidents ou même la mort, de longues heures de travail et l'exposition à long terme à la pollution. Le gouvernement estime que les conducteurs de taxi-moto ont été

impliqués dans plus de 6200 accidents, dont 400 mortels, dans la première moitié de 2011 seulement.

Le « Programme d'appui à la Réinsertion des Conducteurs de taxis motos-aux corps de métiers Professionnels au Togo » a été mis en place pour cibler les jeunes conducteurs de taxi-moto dans le but d'augmenter leur potentiel de participation à long terme à la croissance économique du Togo. Le programme est mis en œuvre par l'Agence Nationale pour l'Emploi avec la participation des centres de formation technique, les ONG et le syndicat des conducteurs de taxi-moto. Les conducteurs de taxi-moto sont classés en fonction de leur niveau d'éducation - de niveau universitaire à aucun - et sont invités à participer à une formation qui est adapté en conséquence. Les diplômés universitaires, par exemple, reçoivent une formation à l'entrepreneuriat, les jeunes ayant quitté l'école reçoivent un soutien pour l'apprentissage, les jeunes conducteurs potentiels sont formés aux règles de la route et sont pris en charge pour obtenir leur permis de conduire.

Pour plus d'informations, consultez le site web: http://www.anpetogo.org/.

Sources bibliographiques

Banque africaine de développement (BAD); Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ; United Nations Development Programme (UNDP) ; Nations Unies Commission économique pour l'Afrique (CEA). 2013. *Perspectives économiques en Afrique 2013* (Paris, OCDE).

Chigunta, F.; Chisup, N.; Elder, S. 2013. « Labour market transitions of young women and men in Zambia », « Work4Youth » Série de publication n° 6, novembre (Genève, BIT).

Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST). 2013. *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'oeuvre*, Adopté par la 19ème CIST, Octobre.

De Mel, S.; Elder, S.; Vansteenkiste, M. 2013. « Labour market transitions of young women and men in Liberia», « Work4Youth » Série de publication n° 3, octobre (Genève, BIT).

Elder, S.; Novkovska, B.; Krsteva, V. 2013. « Labour market transitions of young women and men in the former Yugoslav Republic of Macedonia », « Work4Youth » Série de publication n° 1, juillet (Genève, BIT).

Mussa, R. 2013. « Labour market transitions of young women and men in Malawi », «Work4Youth» Série de publication n° 4, octobre (Genève, BIT).

Organisation Internationale du Travail (OIT). 2013. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes: Une génération menacée* (Genève).

—; 2012. « Upgrading informal apprenticeship: a resource guide for Africa » (Genève, BIT, Département des Compétences et de l'Employabilité).

Shehu, E. Nilsson, B. 2014. « Informal employment among youth: evidence from 20 school-to-work transition surveys », « Work4Youth » Série de publication n° 8, février (Genève, BIT).

Vernières, M. 1994. « L'insertion professionnelle et la formation en cours d'emploi», *Afrique contemporaine*, No. 172, pp. 203–215.

—; 1997. « L'integration professionnelle des jeunes, analyses et débats », *Economica* (Paris).

Nations Unies Commission économique pour l'Afrique (CEA). 2013. *Rapport économique sur l'Afrique 2013 : Tirer le plus grand profit des produits de base africains* (Addis Abeba).

Annexe I. Définitions des statistiques du marché du travail

1. Les unités statistiques suivantes sont définies selon les normes de la Conférence internationale des statisticiens du travail:

   a. **Les travailleurs** comprennent toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus qui, durant une semaine de référence:

      - ont travaillé pour un salaire ou un bénéfice (en espèces ou en nature) pendant au moins une heure;
      - étaient temporairement absentes de leur travail (pour cause de maladie, congés, études, pause dans l'activité de l'entreprise, etc.), mais qui ont un lien formel avec leur emploi;
      - ont effectué un travail sans salaire pour un gain familial.

   b. **Les chômeurs** comprennent toutes les personnes âgées de 15 ans et plus qui répondent aux trois conditions suivantes au cours de la semaine de référence:

      - ne travaillent pas (selon la définition mentionnée ci-dessus);
      - étaient activement à la recherche d'un emploi ou ont pris des mesures concrètes pour démarrer leur propre entreprise;
      - sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux prochaines semaines suivant la semaine de référence.

   c. Les personnes qui n'appartiennent ni au groupe des travailleurs ni à celui des chômeurs sont classées dans **la population non active** (également appelée population inactive).

2. La Classification internationale des types de professions (CITP) catégorise la population occupée sur la base de leur contrat d'emploi explicite ou implicite, comme suit:

   a. *Employés* (également *travailleurs salariés*) sont tous les travailleurs qui occupent un « emploi rémunéré », bénéficient d'un contrat explicite (écrit ou oral) ou d'un contrat de travail implicite qui leur donne une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante du revenu de l'unité pour laquelle ils travaillent.

   b. *Employeurs*: sont les personnes qui, travaillant à leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un « emploi indépendant » (c'est-à-dire un emploi dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices provenant des biens et services produits) et, à ce titre, peuvent engager sur une base continue une ou plusieurs personnes qui travaillent pour eux comme employé(s).

   c. *Travailleurs à leur propre compte* sont ceux qui, travaillant seul ou avec un ou plusieurs partenaires, occupent un « emploi indépendant » et n'engagent pas, sur une base continue, des employés pour travailler pour eux.

   d. *Travailleurs familiaux (non rémunérés)* sont des travailleurs qui occupent des emplois « indépendants » comme travailleurs à leur compte dans un établissement axé sur le marché exploité par une personne vivant dans le même ménage.

3. Les indépendants sont également classés selon leur activité principale, conformément à la Classification internationale des types de professions (CITP-08).

4. **Un ménage** est une famille ou toute autre communauté de personnes déclarant vivre sous le même toit, mettant en commun leurs revenus pour satisfaire à leurs besoins fondamentaux. Le concept de ménage comprend les membres présents à l'endroit où la famille réside, ainsi que les personnes qui sont temporairement absentes et qui vivent ailleurs, y compris à l'étranger, pour raison d'affaires, d'éducation ou autre, à condition que la durée de leur absence n'excède pas une année. Une personne vivant seule peut aussi être considérée comme un ménage, si elle ne fait pas déjà partie d'une autre unité. Le ménage peut résider dans un appartement séparé ou partagé, et il sera considéré comme une unité indépendante aussi longtemps que le revenu du ménage n'est pas partagé avec d'autres résidents. Les ménages collectifs comme les prisons et les institutions et leurs membres ne sont pas pris en compte dans les enquêtes de main-d'œuvre.

5. **La période de référence** à laquelle les questions de l'activité économique se rapportent est la semaine précédant la semaine de l'interview (52 semaines tout au long de l'année).

6. Les unités suivantes sont également définies dans l'analyse des ETVA, mais sont en dehors du champ d'application de celles définies dans le cadre international des statistiques du marché du travail et observées au point 1 ci-dessus:

    a. *Chômeur (au sens large)* – une personne sans emploi et disponible pour travailler (assouplissement de la recherche d'emploi des critères du point 1.b. ci-dessus).

    b. *Taux de sous-utilisation du travail* – la somme des jeunes dans l'emploi irrégulier, des chômeurs (définition au sens large) et des jeunes qui ne sont ni travailleurs, ni dans l'éducation / formation (inactifs non étudiants), en pourcentage de la population des jeunes.

    c. *Emploi régulier* – la somme des employés avec un contrat (oral ou écrit) dont la durée est de 12 mois ou plus et des employeurs; les indicateurs sont donc un mixte des informations sur l'état de l'emploi et les situations de marché.

    d. *Emploi satisfaisant* – basé sur l'auto-évaluation du titulaire du poste, implique un travail que le concerné juge « adapté » au profil de carrière qu'il souhaite au moment précis du sondage.

    e. *Emploi stable* – les employés ayant un contrat (oral ou écrit) dont la durée est de 12 mois ou plus.

    f. *Emploi temporaire* – les employés avec un contrat (oral ou écrit) d'une durée de moins de 12 mois.

7. **Un emploi informel** est mesuré selon les directives recommandées par la 17ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail. Il comprend les sous-catégories suivantes de travailleurs:

    a. Les employés rémunérés dans des « emplois informels », c'est-à-dire des emplois ne donnant pas droit à la sécurité sociale, aux congés payés annuels ou aux congés maladie payés;

    b. les employés rémunérés dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;

c. les travailleurs à leur propre compte dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;

d. les employeurs dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;

e. les travailleurs familiaux non rémunérés.

Annexe II. Tableaux additionnels ETVA 2012–13

La source pour tous les tableaux est: ETVAs, 2012–2013 (voir Tableau 2.1 pour l'année de référence par pays).

Tableau A.1 Répartition des jeunes selon le sexe, le groupe d'âge, le milieu de résidence et le statut matrimonial (%)

Pays	Sexe	Groupe d'âge			Milieu de résidence	
		15–19	20–24	25–29	Rural	Urbain
Bénin	Femmes	50,3	25,1	24,6	56,5	43,5
	Hommes	41,1	26,7	31,9	57,0	43,0
Libéria	Femmes	47,4	28,3	24,3	43,8	56,2
	Hommes	44,6	31,3	24,0	47,2	52,8
Madagascar	Femmes	45,0	30,3	24,5	48,0	52,0
	Hommes	48,0	28,1	23,9	48,2	51,8
Malawi	Femmes	39,1	31,7	29,2	84,2	15,8
	Hommes	47,1	29,6	23,3	87,1	12,9
Ouganda	Femmes	42,2	30,3	27,5	73,5	26,5
	Hommes	47,6	28,8	23,7	75,2	24,8
Tanzanie	Femmes	43,8	35,2	21,0	-	-
	Hommes	44,8	36,8	18,3	-	-
Togo	Femmes	35,7	33,3	31,0	55,8	44,2
	Hommes	42,1	33,0	24,8	61,5	38,5
Zambie	Femmes	46,1	32,0	22,0	56,3	43,7
	Hommes	46,7	34,0	19,4	60,6	39,4
Moyenne	Femmes	43,5	30,8	25,7	52,9	32,8
	Hommes	44,9	31,5	23,6	55,5	30,2

Pays	Sexe	Statut marital				
		Célibataire	Fiancé	Marié	Divorcé / Séparé	Veuf
Bénin	Femmes	50,0	4,3	44,2	1,2	0,3
	Hommes	79,3	4,7	15,4	0,6	0,1
Libéria	Femmes	73,8	15,6	9,6	0,8	0,2
	Hommes	79,8	13,6	6,5	0,1	0,0
Madagascar	Femmes	51,9	3,1	37	7,6	0,3
	Hommes	67,7	3,2	25,9	2,9	0,3
Malawi	Femmes	38,6	0,0	53,3	7,7	0,4
	Hommes	68,2	0,0	29,5	2,3	0,1
Ouganda	Femmes	48,0	0,0	0,3	6,1	45,5
	Hommes	72,8	0,0	0,2	1,9	25,1
Tanzanie	Femmes	74,1	6,4	12,2	6,5	0,7
	Hommes	86,9	6,0	4,4	2,7	0,0
Togo	Femmes	45,4	39,4	14,8	0,4	0,0
	Hommes	81,8	16,1	2,0	0,1	0,0
Zambie	Femmes	65,9	2,1	28,4	3,2	0,4
	Hommes	86,3	2,4	10,2	0,9	0,1
Moyenne	Femmes	56,5	9,7	23,3	3,7	6,8
	Hommes	79,3	6,1	9,7	1,2	3,6

Note: En raison d'un problème dans les poids, la répartition urbaine / rurale pour la Tanzanie ne peut actuellement être fournie.

Tableau A.2 Répartition des jeunes selon la situation financière des ménages et le milieu de résidence (%)

Pays	Milieu de résidence	La situation financière				
		Très difficile	Difficile	Moyenne	Aisée	Très aisée
Bénin	Rural	27,4	40,2	27,0	4,8	0,6
	Urbain	18,2	32,8	42,1	5,3	1,6
Libéria	Rural	25,5	36,1	24,8	11,8	1,9
	Urbain	6,4	14,9	47,5	21,4	9,8
Madagascar	Rural	3,7	5,6	23,4	36,7	30,6
	Urbain	6,7	7,7	28,8	32,8	24,1
Malawi	Rural	42,6	33,8	18,9	4,4	0,3
	Urbain	13,3	30,0	42,7	11,2	2,9
Ouganda	Rural	31,3	31,2	31,7	5,2	0,5
	Urbain	14,0	29,2	42,9	9,3	4,6
Togo	Rural	21,9	54,7	20,6	2,1	0,7
	Urbain	8,6	41,0	42,4	6,8	1,2
Zambie	Rural	16,0	29,3	42,2	10,0	2,5
	Urbain	7,4	17,3	48,3	19,7	7,4
Moyenne	Rural	24.1	33.0	26.9	10.7	5.3
	Urbain	10.7	24.7	42.1	15.2	7.4

Note: En raison d'un problème dans les poids, la répartition urbaine / rurale pour la Tanzanie ne peut actuellement être fournie.

Tableau A.3 Niveau d'instruction atteint par sexe (%)

Pays	Sexe	Niveau d'instruction atteint				
		Aucun	Primaire	Secondaire	Supérieur	Autre
Bénin	Femmes	39,1	20,4	37,0	3,3	0,2
	Hommes	18,8	19,3	53,7	8,1	0,2
Libéria	Femmes	20,7	33,6	41,6	3,7	0,4
	Hommes	9,1	29,5	56,6	4,6	0,1
Madagascar	Femmes	22,1	46,3	30,0	1,0	0,7
	Hommes	20,0	49,8	28,3	0,7	1,1
Malawi	Femmes	41,1	38,9	18,3	1,7	…
	Hommes	27,5	44,4	25,5	2,6	…
Ouganda	Femmes	3,7	50,1	41,1	2,6	2,6
	Hommes	5,8	51,7	37,9	2,7	1,9
Tanzanie	Femmes	6,1	24,8	54,2	10,6	4,3
	Hommes	2,7	22,4	66,9	6,7	1,4
Togo	Femmes	23,4	29,6	43,9	2,7	0,5
	Hommes	9,1	20,9	61,8	6,8	1,3
Zambie	Femmes	1,0	26,7	71,0	1,3	…
	Hommes	0,4	19,9	77,6	2,1	…
Moyenne	Femmes	19,7	33,8	42,1	3,4	1,1
	Hommes	11,7	32,2	51,0	4,3	0,8

… = non applicable

Tableau A.4 Statut d'occupation et d'éducation actuel par sexe et par groupe d'âge (%)

Pays	Sexe	Travailleurs non-étudiants	Travailleurs étudiants	Inactifs non-étudiants	Inactifs étudiants	Chômeurs étudiants	Chômeurs non-étudiants
Bénin	Femmes	29,7	36,8	29,8	1,6	0,3	1,9
	Hommes	16,3	56,4	21,0	2,9	0,4	3,0
Libéria	Femmes	12,9	28,6	23,5	20,9	6,5	7,7
	Hommes	8,3	27,1	22,6	32,3	5,6	4,1
Madagascar	Femmes	6,4	13,9	73,4	5,1	0,1	1,0
	Hommes	1,6	18,2	72,3	6,9	0,1	0,7
Malawi	Femmes	19,9	13,0	46,8	13,5	1,1	5,6
	Hommes	6,0	16,4	45,7	27,6	1,5	2,9
Ouganda	Femmes	13,8	21,4	49,4	11,7	0,6	3,0
	Hommes	4,7	27,2	47,1	18,1	0,6	2,3
Tanzanie	Femmes	24,4	26,1	33,2	3,1	4,6	8,6
	Hommes	14,5	39,7	28,9	3,9	1,8	11,2
Togo	Femmes	11,4	19,4	56,1	8,7	1,3	3,2
	Hommes	3,8	31,0	40,9	18,6	2,9	2,8
Zambie	Femmes	26,2	26,6	28,9	9,3	1,0	8,0
	Hommes	14,3	27,1	33,9	15,0	1,8	7,8

Pays	Groupe d'âge	Travailleurs non-étudiants	Travailleurs étudiants	Inactifs non-étudiants	Inactifs étudiants	Chômeurs étudiants	Chômeurs non-étudiants
Bénin	15-19	13,5	73,8	9,0	3,1	0,1	0,5
	20-24	28,1	39,3	27,4	1,9	0,7	2,6
	25-29	33,5	9,4	50,1	1,2	0,4	5,4
Libéria	15-19	8,4	45,8	8,9	30,2	5,2	1,5
	20-24	12,8	17,5	26,7	25,9	7,2	10,0
	25-29	12,7	6,5	45,7	18,8	6,4	9,9
Madagascar	15-19	4,0	28,5	55,7	11,1	0,3	0,3
	20-24	4,3	3,0	87,5	2,5	0,5	2,2
	25-29	4,3	0,6	94,1	0,3	0,0	0,7
Malawi	15-19	10,2	29,5	19,0	37,9	1,4	1,9
	20-24	16,4	5,7	58,7	10,8	1,8	6,6
	25-29	14,5	0,9	76,2	2,4	0,6	5,5
Tanzanie	15-19	25,2	49,9	12,4	2,2	4,1	6,2
	20-24	15,6	23,7	37,8	5,3	3,4	14,3
	25-29	12,7	12,6	60,6	3,1	0,6	10,4
Togo	15-19	5,1	46,2	24,7	21,3	2,1	0,6
	20-24	9,1	21,6	52,5	10,5	2,8	3,5
	25-29	10,7	3,8	76,1	2,3	1,6	5,4
Ouganda	15-19	4,0	42,7	23,7	27,6	0,8	1,4
	20-24	5,7	18,0	63,5	8,7	0,5	3,6
	25-29	5,3	2,9	85,1	1,6	0,5	4,6
Zambie	15-19	13,2	13,8	20,3	46,3	2,3	4,2
	20-24	25,7	42,8	5,6	13,8	1,0	11,2
	25-29	27,5	52,0	4,7	4,8	0,3	10,8

Tableau A.5 Proportion du nombre des jeunes ni dans l'emploi, ni scolarisés ou en formation (taux NEET) par rapport à l'ensemble de la population jeune et par sexe (%)

	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Ensemble	25,4	16,8	5,0	17,6	12,2	29,2	10,9	28,3	18,2
Femmes	31,6	20,5	7,4	25,5	16,9	33,0	14,6	34,2	23,0
Hommes	19,3	12,4	2,4	8,9	7,1	25,7	6,6	22,1	13,1

Tableau A.6 Emploi des jeunes par secteurs agrégés et par sexe (%)

Pays	Sexe	Agriculture	Industrie	Services
Bénin	Hommes	22,2	8,9	68,9
	Femmes	12,7	5,9	81,4
Libéria	Hommes	37,0	12,4	47,2
	Femmes	28,7	5,7	63,5
Madagascar	Hommes	77,9	7,4	14,7
	Femmes	72,8	8,7	17,5
Malawi	Hommes	46,6	16,7	36,7
	Femmes	48,3	10,6	41,0
Tanzanie	Hommes	26,0	22,6	51,4
	Femmes	19,6	10,1	70,3
Togo	Hommes	55,2	19,6	25,3
	Femmes	39,9	21,9	38,2
Ouganda	Hommes	57,4	12,0	30,5
	Femmes	63,6	4,2	32,2
Zambie	Hommes	27,7	13,4	58,9
	Femmes	24,4	4,1	71,4
Moyenne	Hommes	43,7	14,1	41,7
	Femmes	38,8	8,9	51,9

Tableau A.7 Distribution des jeunes travailleurs par secteur (ISIC) et par sexe (%)

Secteur	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Total									
Agriculture, sylviculture et pêche	28,8	32,4	73,4	47,2	60,1	23,2	46,6	25,9	42,2
Activités extractives	0,3	2,0	2,2	0,2	0,5	2,1	0,4	0,3	1,0
Activités de fabrication	10,0	5,8	6,5	10,3	5,4	7,8	16,9	3,8	8,3
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,8	0,2	0,3	0,2
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,5	0,0	1,3	0,2
Construction	2,1	4,6	1,6	3,4	2,5	5,9	3,4	4,0	3,4
Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles	37,0	27,1	8,7	27,4	16,6	23,1	15,5	28,7	23,0

Secteur	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Transport et entreposage	3,6	4,1	1,1	1,9	3,1	5,6	2,3	2,6	3,0
Activités d'hébergement et de restauration	1,5	2,4	0,4	0,6	1,7	13,8	3,5	2,6	3,3
Information et communication	1,3	1,8	0,4	0,3	0,5	0,8	0,0	0,6	0,7
Activités financières et d'assurances	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	1,3	0,4	0,3	0,4
Activités immobilières	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,1
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	2,5	0,4	0,1	0,3	0,0	0,3	0,0	1,5	0,6
Activités de services administratifs et d'appui	0,5	1,1	0,4	0,1	0,6	1,0	0,0	2,4	0,8
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	0,4	0,0	0,3	0,2	0,3	0,0	0,1	0,3	0,2
Éducation	2,9	3,0	1,6	1,4	3,4	3,8	1,3	2,6	2,5
Santé et activités d'action sociale	0,7	1,1	0,2	0,4	0,6	1,0	0,6	1,3	0,7
Arts, spectacles et loisirs	0,2	0,8	0,2	0,3	0,3	1,7	0,0	1,9	0,7
Autres activités de services	4,0	1,8	1,1	2,5	2,4	0,9	6,2	6,5	3,2
Activités des ménages privés employant du personnel domestique	4,2	10,8	1,6	3,3	1,3	6,4	1,9	13,2	5,3
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,1
Femmes	**Bénin**	**Libéria**	**Madagascar**	**Malawi**	**Ouganda**	**Tanzanie**	**Togo**	**Zambie**	**Moyenne**
Agriculture, sylviculture et pêche	20,8	29,8	71,7	48,2	63,4	19,6	39,9	24,4	39,7
Activités extractives	0,4	1,1	1,8	0,1	0,2	0,3	0,1	0,0	0,5
Activités de fabrication	7,9	5,8	8,3	8,8	4,0	8,3	21,5	1,3	8,2
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0	1,8	0,3
Construction	0,5	0,0	0,5	1,8	0,1	1,2	0,3	1,0	0,7

Secteur	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles	48,0	37,7	10,3	31,9	19,3	22,8	21,6	34,4	28,3
Transport et entreposage	0,7	2,1	0,3	0,0	0,1	2,1	0,4	0,1	0,7
Activités d'hébergement et de restauration	2,1	4,8	0,7	0,5	2,6	22,3	5,4	3,2	5,2
Information et communication	0,7	0,8	0,5	0,1	0,7	0,6	0,0	0,3	0,5
Activités financières et d'assurances	0,0	0,0	0,3	0,2	0,2	1,5	0,8	0,2	0,4
Activités immobilières	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	3,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,8	0,6
Activités de services administratifs et d'appui	0,2	0,7	0,0	0,1	0,3	0,6	0,0	1,7	0,5
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	0,2	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,4	0,1
Éducation	1,4	1,0	2,0	1,1	4,0	4,7	0,5	3,2	2,2
Santé et activités d'action sociale	0,5	1,5	0,1	0,4	0,6	1,2	0,8	1,4	0,8
Arts, spectacles et loisirs	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,6	0,1
Autres activités de services	5,5	1,5	0,7	2,0	2,1	1,5	5,1	8,6	3,4
Activités des ménages privés employant du personnel domestique	7,2	13,1	2,4	4,7	1,5	12,8	3,4	16,4	7,7
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,1
Hommes	**Bénin**	**Libéria**	**Madagascar**	**Malawi**	**Ouganda**	**Tanzanie**	**Togo**	**Zambie**	**Moyenne**
Agriculture, sylviculture et pêche	39,1	34,9	75,2	46,3	56,6	26,0	55,2	27,1	45,0
Activités extractives	0,2	2,8	2,7	0,3	0,8	3,5	0,7	0,6	1,4
Activités de fabrication	12,6	5,9	4,6	11,7	6,9	7,4	11,0	5,8	8,2
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	0,0	1,0	0,0	0,0	0,1	1,4	0,4	0,5	0,4

Secteur	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,7	0,0	0,8	0,2
Construction	4,2	8,7	2,7	4,9	5,1	9,5	7,5	6,3	6,1
Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles	22,7	17,5	7,0	23,3	13,8	23,3	7,6	24,2	17,4
Transport et entreposage	7,3	6,0	2,0	3,6	6,1	8,4	4,7	4,6	5,3
Activités d'hébergement et de restauration	0,6	0,3	0,1	0,6	0,8	7,2	1,2	2,1	1,6
Information et communication	2,0	2,6	0,3	0,5	0,4	0,9	0,0	0,9	1,0
Activités financières et d'assurances	0,2	0,4	0,0	0,2	0,3	1,2	0,0	0,3	0,3
Activités immobilières	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,2
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	1,2	0,8	0,0	0,5	0,1	0,2	0,0	2,2	0,6
Activités de services administratifs et d'appui	0,9	1,5	0,8	0,0	0,8	1,4	0,0	2,9	1,0
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	0,6	0,0	0,5	0,3	0,4	0,0	0,2	0,2	0,3
Éducation	4,9	4,7	1,2	1,6	2,7	3,0	2,3	2,0	2,8
Santé et activités d'action sociale	0,8	0,7	0,4	0,5	0,6	0,9	0,2	1,3	0,7
Arts, spectacles et loisirs	0,1	1,5	0,4	0,6	0,5	3,0	0,0	2,9	1,1
Autres activités de services	2,1	2,1	1,5	2,9	2,6	0,5	7,6	4,8	3,0
Activités des ménages privés employant du personnel domestique	0,3	8,6	0,7	2,0	1,0	1,4	0,0	10,6	3,1
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	...	0,0	0,0	0,1

… = non applicable

Tableau A.8 Emploi des jeunes par profession (ISCO-08) (%)

Pays	Sexe	Directeurs	Professions intellectuelles	Professions intermédiaires	Employés de type administratif	Personnel des services	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	Conducteurs d'installations et de machines	Professions élémentaires	Professions militaires
Bénin	Femmes	0,6	1,0	2,6	1,2	38,4	26,8	11,4	0,6	17,4	0,1
	Hommes	0,9	5,7	3,4	1,7	11,6	45,3	20,3	6,8	3,8	0,4
Libéria	Femmes	0,0	2,0	1,6	0,0	46,1	28,8	4,0	0,0	17,6	0,0
	Hommes	0,6	6,6	4,4	2,0	15,3	35,1	7,1	9,0	19,9	0,0
Madagas-car	Femmes	0,2	2,2	0,5	0,5	10,2	59,7	9,4	0,7	16,6	0,0
	Hommes	0,2	1,2	0,7	0,6	6,0	59,6	8,7	1,1	21,8	0,2
Malawi	Femmes	0,1	0,9	0,4	0,2	39,4	45,6	3,5	0,0	9,9	0,0
	Hommes	0,0	2,2	1,3	0,5	27,2	44,5	8,5	3,5	12,3	0,0
Ouganda	Femmes	0,2	3,9	1,2	0,4	24,1	57,8	3,6	0,3	8,4	0,2
	Hommes	1,1	2,8	1,4	0,2	13,9	46,7	11,6	5,9	16,3	0,2
Tanzanie	Femmes	0,0	1,8	3,3	6,0	27,0	2,2	19,6	0,0	40,1	0,0
	Hommes	0,1	2,7	6,0	3,8	32,8	6,7	14,8	7,1	25,9	0,0
Togo	Femmes	0,0	0,3	1,3	1,1	37,4	39,3	15,6	0,0	5,0	0,0
	Hommes	0,2	2,5	4,1	2,5	13,0	53,4	19,0	0,6	4,6	0,2
Zambie	Femmes	0,6	4,0	0,3	3,1	38,0	9,4	2,1	1,1	40,9	0,5
	Hommes	1,8	5,4	3,8	3,5	27,5	13,1	9,8	3,3	31,5	0,4
Moyenne	Femmes	0,2	2,0	1,4	1,6	32,6	33,7	8,6	0,3	19,5	0,1
	Hommes	0,6	3,6	3,1	1,9	18,4	38,0	12,5	4,7	17,0	0,2

Tableau A.9 Jeunes salariés avec des contrats à durée limitée par raison (%)

	Bénin	Liberia	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Formation, stage	3,8	7,6	0,4	1,8	6,7	1,0	18,7	8,1	6,0
Période probatoire	8,6	11,0	4,2	2,1	6,6	8,8	6,2	6,2	6,7
Travail saisonnier	37,2	21,2	28,9	17,5	22,7	18,0	29,2	33,7	26,1
Travail occasionnel, journalier	30,9	48,0	53,3	39,7	26,3	29,0	26,7	30,9	35,6
Programme d'emploi public	2,2	0,6	0,6	3,2	2,8	9,6	2,6	10,0	4,0
Service ou tâche spécifique	11,0	11,5	5,6	34,8	26,5	17,9	5,6	11,0	15,5
Autre raison	6,4	…	7,0	1,0	8,3	15,8	11,2	…	8,3

… = non applicable

Tableau A.10 Satisfaction/non-satisfaction des jeunes salariés avec leur contrat (%)

Satisfaction/non-satisfaction	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Tanzanie	Togo	Ouganda	Zambie	Moyenne
Satisfaits avec leur contrat									
Sécurité de l'emploi	24,0	14,2	16,1	7,0	18,4	21,3	9,7	11,4	15,3
Flexibilité	27,3	8,1	16,0	20,1	9	14,6	22,4	28,3	18,2
Salaires élevés	2,6	14,7	13,4	26,3	6,7	12,1	15,1	7,0	12,2
Développement/opportunité de carrière	6,6	26,4	5,5	3,4	18,7	16,9	6,1	9,9	11,7
Autres raisons d'être satisfait	4,2	6,6	2,6	3,0	1,3	4,5	4,9	…	3,9
Non satisfaits avec leur contrat									
Pas de sécurité de l'emploi	12,1	5,2	13,5	7,3	6,0	12,3	15,4	16,1	11,0
Pas de flexibilité	4,0	0,8	5,9	11,1	6,3	2,8	4,2	6,0	5,1
Ne reçoit pas les mêmes bénéfices que les autres salariés	5,6	14,6	10,1	9,8	15	5,2	6,0	14,6	10,1
Pas de développement/d'opportunité de carrière	13,5	6,6	7,6	7,6	14	7,3	4,8	6,7	8,5
Autre raison de non-satisfaction	0,1	2,8	9,5	4,3	4,7	2,9	11,3	…	5,1
Total									
Satisfaits avec leur contrat	64,7	70,0	53,5	59,8	54,1	69,4	58,2	56,6	60,8
Satisfaits avec leur emploi	72,9	61,7	69,8	58,1	59,2	67,4	58,0	62,0	63,6

… = non applicable

Tableau A.11 Principales sources de financement des activités de l'emploi indépendant des jeunes (%)

Principales sources de financement	Bénin			Libéria			Madagascar		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Aucun fonds nécessaire	22,4	29,5	25,5	28,2	40,3	34,0	33,9	35,2	31,9
Mes propres économies	39,9	52,4	45,4	21,1	27,9	24,4	30,2	64,2	32,1
De l'argent provenant de la famille ou d'amis	30,4	16,5	24,3	36,9	18,0	27,8	34,6	34,5	34,7
Prêt d'institutions de microfinance (y compris des coopératives)	3,6	0,0	2,0	1,8	4,6	3,1	0,2	0,0	0,5
Prêt bancaire	1,9	1,4	1,7	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Prêt d'opérateurs financiers informels (prêteurs, bureaux de prêt)	0,4	0,0	0,2	1,9	0,1	1,0	0,4	0,4	0,5
Prêt/Assistance d'institution gouvernementale	1,4	0,3	0,9	10,0	5,5	7,8	0,2	0,1	0,3
Prêt/aide d'ONG, de projets financés par des donateurs	…	…	…	…	…	…	0,5	0,8	0,0
Envoi d'argent depuis l'étranger	…	…	…	0,0	3,5	1,7	…	…	…

Principales sources de financement	Malawi			Ouganda			Tanzanie		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Aucun fonds nécessaire	29,0	25,0	27,0	41,2	35,3	38,6	8,6	35,3	38,6
Mes propres économies	38,2	46,9	42,4	27,0	43,3	34,1	35,0	43,3	34,1
De l'argent provenant de la famille ou d'amis	25,6	22,8	24,2	26,6	17,7	22,7	41,5	17,7	22,7
Prêt d'institutions de microfinance (y compris des coopératives)	3,4	2,3	2,9	0,5	0,3	0,4	10,8	0,3	0,4
Prêt bancaire	0,5	0,1	0,3	0,4	0,5	0,4	0,2	0,5	0,4
Prêt d'opérateurs financiers informels (prêteurs, bureaux de prêt)	2,2	1,5	1,9	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0
Prêt/Assistance d'institution gouvernementale	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	…	…	…
Prêt/aide d'ONG, de projets financés par des donateurs	0,3	0,8	0,6	0,3	0,0	0,2	2,2	0,5	0,4
Envoi d'argent depuis l'étranger	0,4	0,2	0,3	2,7	1,4	2,2	0	0,0	0,2
Aucun fonds nécessaire	29,0	…	…	41,2	35,3	38,6	0,6	1,4	2,2

Principales sources de financement	Togo			Zambie		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Aucun fonds nécessaire	17.1	26.3	20.9	22.8	20.1	21.3
Mes propres économies	40.3	49.6	44.2	24.0	40.1	32.7
De l'argent provenant de la famille ou d'amis	35.2	22.5	29.9	42.3	27.1	34.0
Prêt d'institutions de microfinance (y compris des coopératives)	2.5	0.8	1.8	1.5	0.0	0.7
Prêt bancaire	0.3	0.0	0.2	0.9	0.0	0.4
Prêt d'opérateurs financiers informels (prêteurs, bureaux de prêt)	3.3	0.4	2.1	0.0	0.4	0.2
Prêt/aide d'ONG, de projets financés par des donateurs	0.9	0.0	0.5	2.1	0.9	1.4
Envoi d'argent depuis l'étranger	0.6	0.5	0.6	6.5	11.5	9.2
Aucun fonds nécessaire	…	…	…	22.8	20.1	21.3

… = non applicable

Tableau A.12 Part des jeunes travailleurs non-étudiants selon le nombre d'heures par semaine et selon le sexe (%)

Sexe	Pays	Peu d'heures (<10 h.)	Temps partiel (<30 h.)	Temps complet (>30 h.)	Trop d'heures (>50 h.)
Travailleurs non-étudiants (Hommes)	Bénin	4,6	16,0	84,0	28,6
	Libéria	16,0	43,2	56,8	35,0
	Madagascar	3,8	27,3	72,7	16,4
	Malawi	21,6	63,1	36,9	18,3
	Tanzanie	14,9	39,3	60,7	35,3
	Togo	6,7	26,4	73,6	28,8
	Ouganda	6,8	32,1	67,9	34,5
	Zambie	21,8	45,1	54,9	30,2
	Moyenne	12,0	36,6	63,4	28,4
Travailleurs non-étudiants (Femmes)	Bénin	2,9	22,0	78,0	25,8
	Libéria	15,6	37,1	62,9	21,8
	Madagascar	9,9	42,7	57,3	7,1
	Malawi	40,5	79,8	20,2	7,6
	Tanzanie	8,6	26,8	73,2	36,0
	Togo	13,0	34,8	65,2	23,4
	Ouganda	15,5	48,7	51,3	16,3
	Zambie	24,4	48,8	51,2	29,8
	Moyenne	16,3	42,6	57,4	21,0

Tableau A.13 Indices des salaires moyens mensuels par niveau de scolarité atteint (salaires des jeunes sans éducation = 100)

Pays	Niveau d'éducation	Salariés	Travailleurs à leur propre compte	Ensemble
Bénin	Sans éducation	100,0	100,0	100,0
	Primaire	78,7	156,8	134,7
	Secondaire	112,0	79,8	88,9
	Secondaire Professionnel	168,2	134,0	143,7
	Supérieur	385,3	189,5	244,9
Libéria	Sans éducation	100,0	100,0	100,0
	Primaire	NA	520,8	520,8
	Secondaire	109,5	425,5	364,7
	Secondaire Professionnel	NA	545,4	545,4
	Supérieur	309,3	NA	309,3
Madagascar	Sans éducation	100,0	100,0	100,0
	Primaire	115,0	74,7	85,0
	Secondaire	234,5	122,5	151,2
	Secondaire Professionnel	441,3	166,9	237,1
	Supérieur	520,9	153,4	247,4
Malawi	Sans éducation	100,0	100,0	100,0
	Primaire	143,1	142,4	142,6
	Secondaire	360,8	216,6	249,7
	Secondaire Professionnel	712,5	183,9	305,4
	Supérieur	1491,8	224,6	515,8
Tanzanie	Sans éducation	100,0	100,0	100,0
	Primaire	62,8	147,0	110,0
	Secondaire	108,1	137,5	124,6
	Secondaire Professionnel	53,9	149,6	107,6
	Supérieur	136,2	129,2	132,3

Pays	Niveau d'éducation	Salariés	Travailleurs à leur propre compte	Ensemble
Togo	Sans éducation	100,0	100,0	100,0
	Primaire	185,9	88,0	96,1
	Secondaire	204,4	156,7	160,7
	Secondaire Professionnel	NA	177,1	177,1
	Supérieur	549,6	141,9	175,8
Ouganda	Sans éducation	100,0	100,0	100,0
	Primaire	178,9	99,8	124,0
	Secondaire	289,9	102,0	159,4
	Secondaire Professionnel	NA	NA	NA
	Supérieur	583,5	116,6	259,4
Zambie	Sans éducation	100,0	100,0	100,0
	Primaire	36,5	84,9	62,3
	Secondaire	69,1	90,3	80,4
	Secondaire Professionnel	95,3	92,6	93,8
	Supérieur	311,3	105,4	201,5

NA = Les estimations ne sont pas disponibles en raison du nombre insignifiant de réponses

Tableau A.14 Le taux de chômage (définition assouplie) des jeunes par niveau d'études (%)

Niveau d'études	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Tanzanie	Togo	Ouganda	Zambie	Moyenne
En dessous de primaire (inclus sans éducation)	6,1	29,8	0,6	19,6	21,3	7,2	13,7	36,9	16,9
Primaire	15,7	34,7	1,6	22,3	27,1	9,4	12,8	34,6	19,8
Secondaire	26,1	30,9	2,7	22,6	50,9	13,3	18,4	41,1	25,8
Professionnel	46,5	50,2	12,6	…	36,8	24,1	…	37,1	34,6
Supérieur	42,8	25,6	10,8	10,4	22,1	32,4	11,2	28,9	23,0

… = non applicable

Tableau A.15 Perception des chômeurs par rapport aux études/formation réalisées (%)

Perception	Bénin	Libéria	Madagascar	Malawi	Ouganda	Tanzanie	Togo	Zambie	Moyenne
Très utiles	35,9	24,5	49,3	18,4	23,9	18,6	24,7	24,8	27,5
Plutôt utiles	35,7	36,1	36,9	19,1	27,3	43,1	31,1	32,0	32,7
Pas utiles	17,0	27,6	9,2	58,3	43,4	32,2	23,5	29,7	30,1
Ne sait pas	11,4	11,8	4,6	4,2	5,4	6,1	20,7	13,5	9,7

Tableau A.16 Etapes de transition par groupe d'âge (%)

Pays	Groupe d'âge	Transité vers l'emploi stable	Transité vers l'emploi temporaire ou indépendant et satisfaisant	En transition	Transition pas commencée
Bénin	15-19	1,0	7,2	9,6	77,0
	20-24	2,7	17,4	25,5	47,7
	25-29	5,1	32,8	36,2	22,7
Libéria	15-19	1,1	27,3	42,7	28,9
	20-24	1,8	33,0	53,5	11,2
	25-29	12,5	35,1	47,6	4,6
Madagascar	15-19	3,8	43,6	22,6	28,5
	20-24	7,3	50,9	31,8	8,3
	25-29	10,7	60,6	25,6	1,0
Malawi	15-19	5,4	23,9	33,1	37,6
	20-24	9,5	44,3	41,2	5,0
	25-29	9,9	52,5	36,3	1,3
Tanzanie	15-19	6,2	6,1	39,3	47,2
	20-24	16,2	11,1	50,8	21,3
	25-29	24,9	18,4	47,6	9,0
Togo	15-19	4,8	29,3	26,8	39,0
	20-24	5,6	44,1	36,2	14,1
	25-29	10,6	45,5	41,2	2,6
Ouganda	15-19	6,4	27,2	25,4	39,3
	20-24	14,8	34,8	32,4	16,2
	25-29	19,5	43,5	31,3	3,4
Zambie	15-19	6,9	18,3	36,1	37,9
	20-24	13,4	21,0	53,7	10,7
	25-29	18,9	25,3	47,9	6,8
Moyenne	15-19	4,5	22,9	29,5	41,9
	20-24	8,9	32,1	40,6	16,8
	25-29	14,0	39,2	39,2	6,4

Tableau A.17 Etapes de transition par niveau d'éducation complété (%)

Etape de transition	Bénin				Libéria			
	Primaire ou moins	Secondaire général	Secondaire professionnel	Supérieur	Primaire ou moins	Secondaire général	Secondaire professionnel	Supérieur
Transité vers l'emploi stable	3,5	15,5	25,9	25,3	2,1	11,0	0,0	39,3
...vers l'emploi temporaire ou indépendant et satisfaisant	44,9	33,5	26,4	17,1	38,9	33,9	26,8	35,3
En transition	51,7	50,9	47,7	57,6	59,0	55,1	73,2	25,4
Etape de transition	**Madagascar**				**Malawi**			
	Primaire ou moins	Secondaire général	Secondaire professionnel	Supérieur	Primaire ou moins	Secondaire général	Secondaire professionnel	Supérieur
Transité vers l'emploi stable	4,2	16,5	17,4	55,1	7,6	15,0	75,3	53,5
...vers l'emploi temporaire ou indépendant et satisfaisant	64,8	52,8	58,6	20,7	49,9	38,3	0,0	20,9
En transition	31,0	30,8	24,0	24,2	42,5		24,7	25,7
Etape de transition	**Tanzanie**				**Togo**			
	Primaire ou moins	Secondaire général	Secondaire professionnel	Supérieur	Primaire ou moins	Secondaire général	Secondaire professionnel	Supérieur
Transité vers l'emploi stable	28.8	11.4	17.3	23.1	5.2	15.5	9.8	36.4
...vers l'emploi temporaire ou indépendant et satisfaisant	17.7	11.9	13.4	20.5	57.4	45.5	30.2	8.4
En transition	53.5	76.7	69.3	56.5	37.5	39.1	60.0	55.1
Etape de transition	**Ouganda**				**Zambia**			
	Primaire ou moins	Secondaire général	Secondaire professionnel	Supérieur	Primaire ou moins	Secondaire général	Secondaire professionnel	Supérieur
A transité vers l'emploi stable	13.8	22.2	…	59.6	8.9	16.9	13.0	32.4
...vers l'emploi temporaire ou indépendant et satisfaisant	46.1	41.8	…	20.5	29.5	24.3	21.8	19.1
En transition	40.1	36.0	…	19.8	61.6	58.8	65.2	48.6

… = non applicable

Table A.18 Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition (Base = En transition)

Caractéristique	Bénin			Libéria			Tanzanie		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Constante	-1.752	592.176*	*0.173	-0.575	46.255*	0.563	-4.192	10 391.816*	0.015
Hommes	0.639	15 437.135*	1.895	0.528	7 937.304*	1.695	0.236	12 398.336*	1.266
Age	0.006	0.939	1.006	-0.091	129.501*	0.913	0.121	1 076.314*	1.129
Age²/100	0.028	3.843*	1.029	0.265	208.715*	1.304	-0.186	532.441*	0.83
Situation financière aisée	0.872	6 582.332*	2.391	-0.092	153.681*	0.912	1.193	10 0242.694*	3.297
Situation financière difficile	-0.848	25 919.087*	0.428	-0.345	2 499.106*	0.708	-0.371	29 499.759*	0.69
Manufacture	3.001	85 304.209*	20.115	2.886	29 306.224*	17.923	4.847	705 771.248*	127.317
Autres branches industries	3.99	16 767.956*	54.054	2.078	14 026.559*	7.99	5.284	510 708.587*	197.096
Commerce	2.507	19 2570.995*	12.262	2.726	110 275.460*	15.269	3.216	1 079 705.597*	24.927
Autres branches services	3.086	15 4251.285*	21.894	2.638	101 707.982*	13.987	4.208	2 294 632.176*	67.235
Branche éducation	3.707	28 333.271*	40.719	6.429	2 798.700*	619.809	3.255	632 757.561*	25.924
Ville	-0.298	3 203.541*	0.743	-0.844	14 729.559*	0.43	-1.147	123 109.547*	0.318
R² (Cox & Snell)	33.1			28.4			45.2		
-2Log de vraisemblance	1 147 000			794 374.691			6 898 000		
% de cas bien classés	78.1			77.5			86.4		
Chi-deux (Significativité)	468 960.798 (0.000)			262 827.634 (0.000)			6 040 148.798 (0.000)		

(Tableau A.18 cont.)

Caractéristique	Togo			Zambie		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Constante	1.025	317.037*	2.786	1.357	859.168*	3.884
Hommes	0.522	14 806.778*	1.685	0.137	2 135.824*	1.147
Age	-0.119	501.819*	0.888	-0.118	784.887*	0.888
Age²/100	0.269	502.982*	1.308	0.31	1 077.616*	1.364
Situation financière aisée	0.541	2 712.302*	1.718	0.042	100.908*	1.043
Situation financière difficile	-0.302	4 256.492*	0.739	-0.393	14 435.291*	0.675
Manufacture	2.374	112 730.487*	10.738	2.99	76 655.286*	19.885
Autres branches industries	2.112	22 944.854*	8.266	2.01	73 651.947*	7.461
Commerce	2.186	100 042.176*	8.9	2.359	376 837.832*	10.577
Autres branches services	2.471	116 874.066*	11.836	2.782	499 150.623*	16.15
Branche éducation	22.248	0.005	4.59E+09	3.076	47 818.934*	21.673
Ville	-1.216	60 675.477*	3.372	-0.516	27 791.904*	0.597
R² (Cox & Snell)	23.6			29.8		
-2Log de vraisemblance	1 575 000			2 917 000		
% de cas bien classés	72.9			78.1		
Chi-deux (Significativité)	386 605.314 (0.000)			1 026 495.726 (0.000)		

* Significatif à 1 pour cent

Tableau A.19 Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition vers les emplois stables (Base = Transités vers emplois temporaires et à propre compte)

Caractéristique	Bénin			Libéria		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Constante	1,944	196,488*	6,987	8,121	952,001*	3 365,836
Hommes	0,955	8 373,166*	2,599	0,517	1 013,928*	1,677
Age	-0,443	1 225,094*	0,642	-1,368	3 235,349*	0,255
Age²/100	0,925	1 086,957*	2,521	3,511	4 340,491	33,494
Situation financière aisée	-0,949	2 410,656*	0,387	0,729	1 743,770*	2,074
Situation financière difficile	0,094	87,557*	1,098	0,872	2 018,190*	2,392
Sans instruction	-1,203	8 306,912*	0,3	-1,424	2 815,215*	0,241
Primaire	-0,641	2 749,967*	0,527	-1,22	2 170,109*	0,295
Secondaire professionnel	0,396	278,965*	1,485	-0,659	485,464*	0,517
Supérieur	0,527	931,805*	1,694	1,203	3 260,654*	3,33
Manufacture	0,383	369,955*	1,466	-0,77	358,462*	0,463
Autres branches industries	-0,788	425,973*	0,455	1,9	3 935,769*	6,688
Commerce	0,425	579,100*	1,529	-0,617	620,829*	0,539
Autres branches services	1,623	9 105,888*	5,067	0,571	751,730*	1,77
Branche éducation	2,266	9 678,354*	9,645	0,462	142,258*	1,587
Ville	1,058	10 083,424*	2,881	1,796	7 324,714*	6,025
R² (Cox & Snell)		18			21,8	
-2Log de vraisemblance		327 925,796			147 905,684	

% de cas bien classés		88,5			90,5	
Chi-deux (Significativité)		111 147,090 (0,000)			77 000,176 (0,000)	
Caractéristique	**Tanzanie**			**Togo**		
	B	**Wald**	**Exp(B)**	**B**	**Wald**	**Exp(B)**
Constante	-12,028	46 522,632*	0	4,111	1 599,112*	61,034
Homme	-0,671	64 206,871*	0,511	0,596	5 324,500*	1,815
Age	0,984	39 546,370*	2,676	-0,744	6 060,173*	0,475
Age²/100	-2,086	37 390,396*	0,124	1,719	6 418,456*	5,579
Situation financière aisée	-0,424	13 275,450*	0,655	0,697	2 404,855*	2,008
Situation financière difficile	-0,718	66 137,712*	0,488	0,132	249,621	1,141
Sans instruction	1,292	38 156,194*	3,641	-1,887	12 545,515*	0,152
Primaire	0,378	18 056,177*	1,459	-0,184	458,324*	0,832
Secondaire professionnel	-0,337	5 447,278*	0,714	0,244	222,059*	1,276
Supérieur	-1,082	38 815,128*	0,339	0,457	568,234*	1,58
Manufacture	0,848	19 115,420*	2,336	0,499	1 081,901	1,648
Autres branches industries	-0,118	349,723*	0,888	2,024	15 235,472*	7,57
Commerce	0,065	153,215*	1,067	1,366	9 151,690*	3,921
Autres branches services	0,896	37 873,458	2,45	2,576	41 940,184*	13,151
Branche éducation	1,286	36 277,487*	3,62	4,122	29 678,169*	61,668
Ville	1,007	71 210,092*	2,738	0,663	6 268,007*	0,516
R² (Cox & Snell)		14,8			21,6	
-2Log de vraisemblance		4 195 000			489 053,8	
% de cas bien classés		67,1			88,1	
Chi-deux (Significativité)		555 364,157 (0,000)			489 053,800 (0,000)	

* Significatif à 1 pour cent

Tableau A.20 Coefficients de régression de l'estimation logistique binaire de transition courte (Base = Transition longue)

	Tanzanie		
Caractéristique	**B**	**Wald**	**Exp(B)**
Constante	75,074	81 414,667*	4,02E+32
Hommes	0,971	32 698,805*	2,639
Age	-5,733	71 765,838*	0,003
Age²/100	10,612	60 985,999*	4 0628,265
Situation financière aisée	1,489	22 662,199*	4,434
Situation financière difficile	-0,283	2 796,957*	0,754
Sans instruction	1,693	15 128,887*	5,435
Primaire	0,475	8 931,267*	1,607
Secondaire professionnel	1,298	22 742,127*	3,66
Supérieur	0,527	2 111,304*	1,694
Manufacture	21,212	0,063	1,63E+09
Autres branches industries	0,372	1 326,998*	1,45
Commerce	2,301	64 363,051*	9,987
Autres branches services	1,392	26 702,950*	4,022
Branche éducation	2,093	23 891,843*	8,108
Ville	-0,311	1 679,214*	0,733
R² (Cox & Snell)		37,6	
-2Log de vraisemblance		1 564 000	
% de cas bien classés		89,5	
Chi-deux		1 189 705,203	
(Significativité)		(0,000)	

* Significatif à 1 pour cent

Ce rapport présente les résultats des Enquêtes sur la Transition vers la Vie Active (ETVA), mises en œuvre dans huit pays d'Afrique Sub-Saharienne – le Bénin, le Libéria, Madagascar, le Malawi, l'Ouganda, la Tanzanie, le Togo et la Zambie – en 2012 ou 2013. Les indicateurs issus des enquêtes et analysés dans ce rapport donnent une image détaillée de la jeunesse sur le marché du travail dans une partie du monde où l'information sur le marché du travail est rare et sporadique. Les résultats montrent que le chômage des jeunes reste un sujet de préoccupation, mais que les questions relatives à la qualité du travail mis à la disposition des jeunes sont encore plus pertinentes pour la conception et la mise en œuvre des interventions politiques. Le rapport attire également l'attention sur le chemin et la durée de la transition vers la vie active pour les jeunes qui travaillent actuellement et tire quelques conclusions sur les caractéristiques ou les expériences qui peuvent aider à assurer une transition en douceur.

Les ETVAs sont réalisées par l'intermédiaire du projet «Work4Youth» («W4Y») du BIT. Ce projet est un partenariat de cinq ans entre le BIT et la Fondation MasterCard, qui vise à promouvoir les possibilités de travail décent pour les jeunes femmes et hommes à travers la connaissance et l'action. La Série de Publication « W4Y » couvre des rapports nationaux, avec les résultats et les détails sur les interventions de la politique nationale en vigueur dans le domaine de l'emploi des jeunes, des rapports régionaux de synthèse et des explorations thématiques basées sur les 28 bases de données en provenance des pays cibles de l'enquête W4Y.

Work4Youth

Pour plus d'informations, visitez notre site web: www.ilo.org/w4y
Programme sur l'emploi des jeunes
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse
w4y@ilo.org

ISSN 2309-6780